



การกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น:

กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน



ดรรรัตน์ คำเป็ง

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น:
กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครอง

ท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน

ของ ดารารัตน์ คำเป็ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ ศรีสันติสุข)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ สุขสวัสดิ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรพล พุทธิรักษา)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ หวังสัจจะโชค)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

(ดร.ศิวาภรณ์ ไชยเจริญ)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน
ผู้วิจัย	ดาร์รัตน์ คำเป็ง
ประธานที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภช สุขสวัสดิ์
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2568
คำสำคัญ	การกระจายอำนาจ, ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ, การปกครองส่วนท้องถิ่น

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายอำนาจ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น อันนำไปสู่การสร้างข้อเสนอแนะ โดยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี 2 ระยะ คือ การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 85 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาเพื่อทดสอบสมมติฐาน และการวิจัยระยะที่ 2 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าว จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน จำนวน 23 คน

ผลการวิจัยพบว่าการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน มีความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการปกครองที่เป็นประชาธิปไตยและมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ พบว่าการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ($M = 1.52$, $S.D. = 0.90$) และสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 0.87$, $S.D. = 0.28$) ในขณะที่การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศเป็นการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าหากมีการกระจายอำนาจทางบริหารที่ให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจชัดเจนเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน การกระจายอำนาจทางการคลังที่ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้การจัดทำงบประมาณแบบมีมุมมองมิติเพศสภาพ พร้อมกับการกระจายอำนาจทางการเมืองที่มีการเลือกตั้งและผู้หญิงโดยยอมรับคุณลักษณะความเป็นหญิงนั้น สามารถนำไปสู่การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะของการศึกษานี้ คือ การเสริมอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการกระจายอำนาจทั้งการบริหาร การคลัง และการเมืองที่เน้นพลเมืองเป็นศูนย์กลาง เพื่อสร้างการบูรณาการการบริหารงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพแบบไม่แยกส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Title DECENTRALIZATION AND GENDER EQUALITY ENHANCEMENT OF
LOCAL GOVERNMENT: A CASE STUDY OF LAMPHUN PROVINCE

Author Dararat Khampeng

Advisor Associate Professor Wanlapat Suksawas, Ph.D.

Academic Paper Ph.D. Dissertation in Political Science – (Type 2.1),
Naresuan University, 2025

Keywords Competency, Factor analysis, Head nurse, Next normal,
Private hospital

ABSTRACT

This thesis aims to study the relationship between decentralization, the administration of local government organizations in Lamphun Province, and the creation of recommendations for promoting gender equality locally. This research designed a two-phase mixed-methods approach. Phase 1 involved quantitative research, with 85 respondents completing questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics to test the hypotheses. Phase 2 aimed to explain the relationships through in-depth interviews with 23 executives from local administrative organizations in Lamphun Province.

The research findings indicate that the administration of local government organizations on Lamphun Province is consistent with democratic governance and has a significant relationship with gender equality at the .05 level. The administrator that scored the highest on average is the expression of the administrators ($M = 1.52$, $SD = 0.90$), while the aspect of gender equality with the highest average is ensuring women's full and effective participation and equal opportunities for leadership ($M = 0.87$, $SD = 0.28$). Furthermore, it was discovered that administrative decentralization, which empowers executives to make clear decisions to address the needs of the people; financial decentralization, which allows local administrative organizations to implement gender-responsive budgeting; and political decentralization, which includes elections and recognizes the importance of femininity, contribute to achieving sustainable gender equality.

The study suggests enhancing local administrative organizations by decentralizing administration, finance, and politics while employing a citizen-centered approach to promote integrated management for gender equality in local government.



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะไม่สำเร็จล่วงได้ หากปราศจากผู้เกี่ยวข้องในหลายส่วน โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ สุขสวัสดิ์ ผู้ที่ให้โอกาสข้าพเจ้าได้เรียนรู้ในสิ่งที่ข้าพเจ้าสนใจ และประทับใจ และประทับใจในความทุ่มเททางวิชาการให้กับการศึกษาในครั้งนี้ พร้อมทั้งยังเป็นผู้สร้างแบบอย่างการดำรงจริยธรรมในวิชาชีพของข้าพเจ้าในอนาคตและตลอดไป

ความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดคำแนะนำจาก คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ประธาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรพล พุทธิรักษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ หวังสัจจะโชค และดร.ศิวาภรณ์ ไชยเจริญ

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณมหาวิทยาลัยนเรศวร สถาบันการศึกษาที่ให้ความสำคัญ และสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตรสำหรับนิสิตศักยภาพในการศึกษาเล่าเรียนแก่ข้าพเจ้า ตลอดจนผู้ร่วมทางตลอดการศึกษาระดับดุสิตบัณฑิตของข้าพเจ้า ทั้งเพื่อน พี่น้อง ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และรัฐศาสตรมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อนร่วมงาน ณ มหาวิทยาลัยพะเยา ครอบครัวของข้าพเจ้า คุณแม่ผ่องพรรณ คุณพ่อพิสิษฐ์ คำเป็ง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ ผู้ที่คอยสนับสนุนเกื้อกูลเส้นทางการศึกษาของข้าพเจ้าตลอดมา

นอกจากนี้วิทยานิพนธ์นี้จะไม่สามารถสร้างองค์ความรู้ใด ๆ ได้เลยหากปราศจากประสบการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน ผู้ถ่ายทอดประสบการณ์และเรื่องราวการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ จนสามารถทำให้ข้าพเจ้าเชื่อมโยงองค์ความรู้ในศาสตร์ที่ศึกษาในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้จนเสร็จสิ้น สุดท้ายนี้ข้าพเจ้าหวังไว้เป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยระดับดุสิตบัณฑิตในครั้งนี้ของข้าพเจ้าจะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาการกระจายอำนาจและการส่งเสริมสิทธิสตรีต่อไป

ดารารัตน์ คำเป็ง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	พ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
คำถามในการวิจัย	13
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	13
ขอบเขตการวิจัย	14
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
สมมติฐานของการวิจัย	15
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	17
โครงสร้างงานวิจัย	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
เพศสภาพ (gender)	19
การกระจายอำนาจ (decentralization)	41
การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
กรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework)	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	69
การออกแบบวิธีการวิจัย (methods designs)	69
การวิจัยเชิงปริมาณ	70
การวิจัยเชิงคุณภาพ	80
บทที่ 4 การบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน และสถานการณ์ การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	85
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ	85

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท.

ในจังหวัดลำพูน	90
1. การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	92
2. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	97
3. การส่งเสริมนโยบาย หรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ .	100
4. การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	108
5. การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	112
6. การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	117
7. การสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	120
8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	123
9. การมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	125
10. การจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	128
11. การตรวจสอบ และติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรม ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	130
12. การมีคู่ความร่วมมือในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	133
13. การแบ่งส่วนราชการภายในในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	136
14. การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	140
15. การบริหารงานอื่น ๆ ที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	141
16. บทสรุปการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท.จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	143
ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน.....	145
1. เป้าหมายย่อย 5.1 การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ.....	151
2. เป้าหมายย่อย 5.2 ขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล การค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น	156
3. เป้าหมายย่อย 5.3 การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย เช่น บังคับให้เด็กแต่งงานแบบคลุมถุงชน และการขลิบอวัยวะเพศสตรี	160

4. เป้าหมายย่อย 5.4 การยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านฯ	164
5. เป้าหมายย่อย 5.5 สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ฯ	169
6. เป้าหมายย่อย 5.6 สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและ อนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า	173
7. เป้าหมายย่อย 5.a การดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ	175
8. เป้าหมายย่อย 5.b การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านไอซีทีเพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของผู้หญิง.....	178
9. เป้าหมายย่อย 5.c การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและ การบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศฯ.....	182
บทที่ 5 การทดสอบระดับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	186
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1 ระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	187
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2: ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	194
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3: ระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	201
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 4 ระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	208
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 5: ระดับการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	217
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 6: ระดับการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	224
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 7: ระดับการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	232
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 8: ระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	240
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 9: ระดับการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	247

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 10: ระดับการจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูน	
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	254
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 11: ระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรม	
ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	261
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 12: ระดับการมีคู่ความร่วมมือของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง	
ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	268
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 13: ระดับการแบ่งส่วนราชการภายในของ อบท. จังหวัดลำพูน	
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	274
สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 14: ระดับการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร	
ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	281
การทดสอบสมมติฐานหลัก	288
บทที่ 6 ผลของการกระจายอำนาจและข้อเสนอสู่ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	291
ผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ	
อบท. ในจังหวัดลำพูน	291
ข้อเสนอการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	313
บทที่ 7 บทสรุป	328
บทสรุปและข้อค้นพบระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียม	
ทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	328
บทสรุปผล และข้อค้นพบของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียม	
ทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	353
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	358
คุณูปการของงานวิจัย.....	360
บรรณานุกรม	362
เชิงอรรถ.....	371
ภาคผนวก	372
ประวัติผู้วิจัย	390

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 เป้าหมายย่อย (targets) และตัวชี้วัด (indicators) ของการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 (SDG5).....	4
ตาราง 2 ความสอดคล้องของการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยและเกณฑ์ประเภทรางวัล พระปกเกล้า.....	10
ตาราง 3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูนที่ได้รับรางวัลจากสถาบันพระปกเกล้า ทั้งรางวัลพระปกเกล้าทองคำและพระปกเกล้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน.....	11
ตาราง 4 เป้าหมายย่อย (targets) เป้าประสงค์ (indicators) ของการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 และผลการประเมินการดำเนินงานในประเทศไทย.....	33
ตาราง 5 กรณีศึกษาและการบริหารงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในกรณีศึกษาของ ท้องถิ่นต่าง ๆ	38
ตาราง 6 การศึกษาของนักวิชาการในประเทศไทยที่สนใจประเด็นการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ สภาพในระดับท้องถิ่น	40
ตาราง 7 กรอบการวิเคราะห์และประเด็นการพิจารณาการกระจายอำนาจเพื่อประชาธิปไตย และ ตัวอย่างตัวชี้วัด.....	48
ตาราง 8 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารตำบลตาม พรบ. สถาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537.....	58
ตาราง 9 อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบลและเขตเทศบาลเมือง ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546.....	59
ตาราง 10 อำนาจหน้าที่ที่อาจจัดกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลตำบลและเขตเทศบาลเมือง ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546.....	60
ตาราง 11 อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542	61
ตาราง 12 การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. แบบบังคับ	62
ตาราง 13 ประเภทและจำนวน อปท. จังหวัดลำพูน.....	71
ตาราง 14 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในการปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน.....	74
ตาราง 15 อัตราการตอบกลับแบบสอบถามของหน่วยการวิเคราะห์และหน่วยการสังเกต ของการวิจัย	76

ตาราง 16 จำนวนการตอบกลับแบบสอบถามของ อบท. ในจังหวัดลำพูน	77
ตาราง 17 การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เป็นมาตราเรียงลำดับ	79
ตาราง 18 การแปลค่าสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพสถานการณ์แนวโน้ม เชิงบวกและสถานการณ์แนวโน้มเชิงลบ	80
ตาราง 19 พื้นที่การวิจัยเชิงคุณภาพจากเกณฑ์การคัดเลือกคุณสมบัติ	81
ตาราง 20 หน่วยงานภายในของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	89
ตาราง 21 การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูน.....	90
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	92
ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	97
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการส่งเสริมนโยบาย หรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	101
ตาราง 25 ตัวอย่างนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ในการวิจัยระยะที่ 2 ตามแผนยุทธศาสตร์และ SDGs ที่เกี่ยวข้อง.....	105
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	109
ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	113
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการจัดทำข้อมูลที่จำแนกในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	118
ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น.....	121
ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	124
ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น.....	126
ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น.....	129

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการตรวจสอบ และติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรม	
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	131
ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการมีคู่ความร่วมมือในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	
จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น.....	134
ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการแบ่งส่วนราชการภายในในการสร้างความเท่าเทียม	
ทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	137
ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร	
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	140
ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานอื่น ๆ ที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงาน	
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	142
ตาราง 38 สถานการณ์การสร้างสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามตัวชี้วัดของการพัฒนาที่ยั่งยืน	
เป้าหมายที่ 5	146
ตาราง 39 ค่าเฉลี่ยสถานการณ์การสร้างสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามตัวชี้วัดของการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5.....	149
ตาราง 40 ขั้นตอนการจัดทำการออกข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	153
ตาราง 41 ภาพการทำงานของประชากรในจังหวัดลำพูนในไตรมาสที่ 1 ปี 2567.....	166
ตาราง 42 ตัวอย่างเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดินของบุคคลธรรมดาจำแนกตามค่าน้ำหนักพื้นที่	
ตัวอย่างในจังหวัดลำพูน	177
ตาราง 43 ความแตกต่างการสร้างสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการแสดงออกถึง	
เจตจำนงของผู้บริหารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียม	
ทางเพศสภาพ.....	187
ตาราง 44 การทดสอบความแปรปรวนของระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ	
อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	188
ตาราง 45 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหาร	
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม	190
ตาราง 46 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหาร	
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี	
และเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1).....	190
ตาราง 47 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการของการแสดงออกถึงเจตจำนง	
ของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการยอมรับและเห็นคุณค่า	
ของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ (SDG 5.4).....	191

ตาราง 48 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงออกถึงเจตจำนง ของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการสร้างหลักประกันว่าจะมี การเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6).....	191
ตาราง 49 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงออกถึงเจตจำนง ของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการดำเนินการปฏิรูป เพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)	192
ตาราง 50 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงออกถึงเจตจำนง ของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการเพิ่มความสามารถ การใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b).....	193
ตาราง 51 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงออกถึงเจตจำนง ของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและ เพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริม ความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)	193
ตาราง 52 ความแตกต่างการสร้างสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามการเปิดโอกาส ให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ	194
ตาราง 53 การทดสอบความแปรปรวนของระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	195
ตาราง 54 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม	197
ตาราง 55 การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการจัดการเลือก ปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)	197
ตาราง 56 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแล ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ (SDG 5.4)	198
ตาราง 57 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและ อนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)	198
ตาราง 58 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ (SDG 5.a).....	199

ตาราง 59 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)	199
ตาราง 60 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ของ อปท. จังหวัดลำพูนกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและ การบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)	200
ตาราง 61 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับระดับการส่งเสริม นโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ	201
ตาราง 62 การทดสอบความแปรปรวนของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	202
ตาราง 63 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนิน กิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม.....	203
ตาราง 64 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการจัดการเลือก ปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)	204
ตาราง 65 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนิน กิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ (SDG 5.4)	204
ตาราง 66 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนิน กิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการสร้าง หลักประกันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ (SDG 5.5).....	205
ตาราง 67 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนิน กิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการสร้าง หลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6).....	206
ตาราง 68 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนิน กิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในดำเนินการ ปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ (SDG 5.a)	206

ตาราง 69 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)	207
ตาราง 70 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.a)	208
ตาราง 71 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	209
ตาราง 72 การทดสอบความแปรปรวนของการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	210
ตาราง 73 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การนำความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม	211
ตาราง 74 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)	212
ตาราง 75 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3)	212
ตาราง 76 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)	213
ตาราง 77 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6).....	214
ตาราง 78 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ดำเนินงาน การนำความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)	214

ตาราง 79 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความเท่าเทียมการนำความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา มาดำเนินงาน การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถ การใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b).....	215
ตาราง 80 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุง และเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริม ความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)	216
ตาราง 81 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการส่งเสริม การตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ.....	217
ตาราง 82 การทดสอบความแปรปรวนของการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	218
ตาราง 83 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมการตระหนักรู้ และ การสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ภาพรวม.....	219
ตาราง 84 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจ ของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือก ปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)	220
ตาราง 85 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมการตระหนักรู้ การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้าน และดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4).....	220
ตาราง 86 การแสดงการเปรียบเทียบการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่า จะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6).....	221
ตาราง 87 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้าง ความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับ ดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)	222

ตาราง 88 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมตระหนักรู้ กับการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b).....	222
ตาราง 89 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ สภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบ สำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c).....	223
ตาราง 90 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการจัดทำข้อมูล ที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	224
ตาราง 91 การทดสอบความแปรปรวนของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	225
ตาราง 92 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม.....	226
ตาราง 93 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี และเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1).....	227
ตาราง 94 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการขจัดความรุนแรงต่อสตรี และเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคลฯ (SDG 5.2).....	227
ตาราง 95 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการขจัดการปฏิบัติที่เป็น อันตราย (SDG 5.3)	228
ตาราง 96 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็น คุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)	228
ตาราง 97 การแสดงการเปรียบเทียบการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพ ทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6).....	229
ตาราง 98 การแสดงการเปรียบเทียบการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันใน ด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a).....	229

ตาราง 99 การแสดงการเปรียบเทียบการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b).....	230
ตาราง 100 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงการเปรียบเทียบการจัดทำ ข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับ การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการ ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)	231
ตาราง 101 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	232
ตาราง 102 การทดสอบความแปรปรวนของการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	233
ตาราง 103 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม	234
ตาราง 104 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุก รูปแบบ (SDG 5.1).....	235
ตาราง 105 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3).....	235
ตาราง 106 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงาน บ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4).....	236
ตาราง 107 การแสดงการเปรียบเทียบการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทาง เพศสภาพ กับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6).....	237
ตาราง 108 การสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับ ดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a).....	237
ตาราง 109 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนใน การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b).....	238

ตาราง 110 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนใน การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบาย และการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.b)....	239
ตาราง 111 ความแตกต่างการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับระดับ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ	240
ตาราง 112 การทดสอบความแปรปรวนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนใน การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	241
ตาราง 113 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการสร้าง ความเท่าเทียมทาง เพศสภาพภาพรวม	242
ตาราง 114 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติ ต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)	243
ตาราง 115 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็น อันตราย (SDG 5.2)	243
ตาราง 116 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับ และเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4) ..	244
ตาราง 117 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่า จะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ (SDG 5.6).....	244
ตาราง 118 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูป เพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)	245
ตาราง 119 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถ การใช้งานเทคโนโลยี (SDG 5.b).....	245

ตาราง 120 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงเพิ่มความ เข้มแข็งของนโยบาย และการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาค ทางเพศ (SDG 5.c)	246
ตาราง 121 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการมีเครือข่าย ของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	247
ตาราง 122 การทดสอบความแปรปรวนของระดับการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	248
ตาราง 123 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ภาพรวม	249
ตาราง 124 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี และเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1).....	250
ตาราง 125 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3)	250
ตาราง 126 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่า ของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)	251
ตาราง 127 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึง สุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)	251
ตาราง 128 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิ เท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a).....	252
ตาราง 129 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b).....	252

ตาราง 130 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็ง ของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)	253
ตาราง 131 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการจัดสรร งบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	254
ตาราง 132 การทดสอบความแปรปรวนของการจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	255
ตาราง 133 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม	256
ตาราง 134 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและ เด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)	257
ตาราง 135 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3).....	257
ตาราง 136 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับ และเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4) ..	258
ตาราง 137 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะ มีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)	258
ตาราง 138 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูป เพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)	259
ตาราง 139 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถ การใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b).....	259
ตาราง 140 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุง และเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริม ความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)	260

ตาราง 141 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	261
ตาราง 142 การทดสอบความแปรปรวนของระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือ กิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	262
ตาราง 143 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน หรือกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม ภาพรวม	263
ตาราง 144 การแสดงการเปรียบเทียบรายการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรม ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือก ปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)	264
ตาราง 145 การแสดงการเปรียบเทียบรายการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือ กิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับ การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3)	264
ตาราง 146 การแสดงการเปรียบเทียบรายการตรวจสอบ และติดตามการ ดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัว โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)	265
ตาราง 147 เปรียบเทียบรายการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการสร้างหลักประกันว่าจะมี การเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ (SDG 5.6)	265
ตาราง 148 เปรียบเทียบรายการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูป เพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)	266
ตาราง 149 เปรียบเทียบรายการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการเพิ่ม ความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)	266
ตาราง 150 เปรียบเทียบรายการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการปรับปรุงและ เพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริม ความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)	267

ตาราง 151 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการมีคู่ ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	268
ตาราง 152 การทดสอบความแปรปรวนของการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	269
ตาราง 153 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพภาพรวม.....	270
ตาราง 154 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี และเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1).....	271
ตาราง 155 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็น คุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)	271
ตาราง 156 การแสดงการเปรียบเทียบการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศ และอนามัยเจริญพันธุ์ (SDG 5.6)	272
ตาราง 157 การแสดงการเปรียบเทียบการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)	272
ตาราง 158 การแสดงการเปรียบเทียบการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)....	273
ตาราง 159 การแสดงการเปรียบเทียบการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและ การบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c).....	273
ตาราง 160 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการแบ่งส่วน ราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	274
ตาราง 161 การทดสอบความแปรปรวนของการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ.....	275
ตาราง 162 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม.....	277

ตาราง 163 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัด การเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1).....	277
ตาราง 164 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแบ่งส่วนราชการภายใน ของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับ และเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4) ..	278
ตาราง 165 การแสดงการเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึง สุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ (SDG 5.6)	278
ตาราง 166 การแสดงการเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิ เท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)	279
ตาราง 167 การแสดงการเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b).....	280
ตาราง 168 การแสดงการเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและ การบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c).....	280
ตาราง 169 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการส่งเสริม การออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	281
ตาราง 170 การทดสอบความแปรปรวนของการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร ของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	282
ตาราง 171 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์ อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม	283
ตาราง 172 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร ของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการจัดการเลือก ปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)	284
ตาราง 173 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์ อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็น คุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4).....	284

ตาราง 174 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)	285
ตาราง 175 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)	286
ตาราง 176 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)	286
ตาราง 177 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)	287
ตาราง 178 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานย่อยการวิจัย	288
ตาราง 179 ข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น	315
ตาราง 180 ข้อเสนอแนวทางการกระจายอำนาจทางการคลังเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น	320
ตาราง 181 ข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการเมืองเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ..	324
ตาราง 182 ความสอดคล้องระหว่างการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยของบาร์เน็ต และคณะกับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูน	330
ตาราง 183 กฎหมายและนโยบายระดับมหภาคในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น	354
ตาราง 184 การแบ่งเขตการปกครองและจำนวน อบท. จังหวัดลำพูน	373
ตาราง 185 จำนวนประชากรแยกเพศสภาพตามรายอำเภอของจังหวัดลำพูน	374

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 ผลการประเมินสถานะของ SDG 5 ของประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. 2559 – 2563	7
ภาพ 2 แนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย (democratic decentralization)	9
ภาพ 3 กรอบแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยของบาร์เน็ต และคณะ	46
ภาพ 4 แนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยในกรอบแนวคิดในการศึกษา	54
ภาพ 5 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์การกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในการปกครองท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน	68
ภาพ 6 แบบแผนขั้นตอนเชิงอธิบายของงานวิจัย	70
ภาพ 7 หน่วยการวิเคราะห์และหน่วยการสังเกตของการวิจัย	72
ภาพ 8 จำนวนแบบสอบถามจำแนกตามรูปแบบการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลำพูน	86
ภาพ 9 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่งและเพศสภาพ	87
ภาพ 10 หน้าที่และบทบาทของผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพแยกตามตำแหน่งหน้าที่ของ อปท.	88
ภาพ 11 ค่าเฉลี่ยระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ สภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	93
ภาพ 12 ค่าเฉลี่ยระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	98
ภาพ 13 ค่าเฉลี่ยระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	101
ภาพ 14 ปัจจัยที่ส่งผลการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน	102
ภาพ 15 ค่าเฉลี่ยระดับการนำความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	110
ภาพ 16 ผลลัพธ์ชุมชนที่เกิดจากการประยุกต์จากความเชื่อและประเพณีของคนลำพูน	112
ภาพ 17 ค่าเฉลี่ยการส่งเสริมการตระหนักรู้ และ/หรือการสร้างความเข้าใจในประเด็น ความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	113
ภาพ 18 การอบรมออนไลน์ในหลักสูตร “Gender Equality and Women’s Empowerment”	115

ภาพ 19 ค่าเฉลี่ยการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	
จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	119
ภาพ 20 ค่าเฉลี่ยการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม	
จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	121
ภาพ 21 ค่าเฉลี่ยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	
จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	124
ภาพ 22 ค่าเฉลี่ยการมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของ	
ผู้บริหารท้องถิ่น	126
ภาพ 23 ค่าเฉลี่ยการจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	
จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	129
ภาพ 24 ค่าเฉลี่ยการตรวจสอบ และติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรม ในการสร้าง	
ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	131
ภาพ 25 ค่าเฉลี่ยการมีคู่ความร่วมมือในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	
จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	134
ภาพ 26 ค่าเฉลี่ยการแบ่งส่วนราชการภายในในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	
จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	137
ภาพ 27 ตัวอย่างหน้าที่ของหน่วยงานภายในของ อบท. ที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้าง	
ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	139
ภาพ 28 ค่าเฉลี่ยการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง	
ความเท่าเทียมเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	141
ภาพ 29 ค่าเฉลี่ยการบริหารงานอื่น ๆ ที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงานในการสร้าง	
ความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น	143
ภาพ 30 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบใน	
ท้องถิ่น	152
ภาพ 31 ลำดับศักดิ์ของกฎหมายไทย	153
ภาพ 32 กฎหมายและแผนระดับมหภาคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี	
และเด็กหญิงทุกรูปแบบในท้องถิ่น	155
ภาพ 33 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงในท้องถิ่น	157
ภาพ 34 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงในภาพรวม และ	
สถานการณ์ในท้องถิ่น	161

ภาพ 35 ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ และเพศ ในจังหวัดลำพูน (ช่วงมกราคม – มีนาคม 2566).....	162
ภาพ 36 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแล ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างผ่านข้อกำหนดของการบริการสาธารณะฯ ในท้องถิ่น	164
ภาพ 37 อัตราการมีงานทำในและนอกภาคเกษตรของจังหวัดลำพูน ในไตรมาสที่ 1 ปี 2567	165
ภาพ 38 สถานการณ์การทำงานบ้านจำแนกเพศของจังหวัดลำพูน ในไตรมาส 1/2566 – 1/2567	167
ภาพ 39 สถานการณ์สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจในท้องถิ่น.....	170
ภาพ 40 สัดส่วนผู้หญิงที่สามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น และผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่ง บริหารใน อบท. จังหวัดลำพูน	171
ภาพ 41 สถานการณ์สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้าในท้องถิ่น.....	174
ภาพ 42 การวิเคราะห์ดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันใน ด้านทรัพยากร ทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสิทธิการเข้าถึงการ เป็นเจ้าของและควบคุมเหนือที่ดินและ ทรัพย์สินอื่น ๆ.....	176
ภาพ 43 การวิเคราะห์การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านไอซีที เพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของผู้หญิง.....	179
ภาพ 44 การใช้อินเทอร์เน็ต/โทรศัพท์มือถือ และการมีโทรศัพท์มือถือ พ.ศ. 2563 – 2565 ของ ประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไปในจังหวัดลำพูนโดยไม่ได้จำแนกตามเพศ.....	180
ภาพ 45 การวิเคราะห์การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบ สำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเพิ่มบทบาทสตรีและเด็กหญิง ในทุกระดับ	183
ภาพ 46 ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	186
ภาพ 47 เปรียบเทียบจำนวนสัดส่วนจำนวนผู้ที่ได้รับเลือกตั้งโดยจำแนกเพศ ทั้งในระดับชาติและ ระดับท้องถิ่นของจังหวัดลำพูน	309
ภาพ 48 ข้อเสนอแนวทางการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพในท้องถิ่น	318
ภาพ 49 ข้อเสนอแนวทางการกระจายอำนาจทางการคลังเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในท้องถิ่น	322

ภาพ 50 ข้อเสนอแนะทางการกระจายอำนาจทางการคลังเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในท้องถิ่น	326
ภาพ 51 ตัวอย่างแนวปฏิบัติการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครอง ท้องถิ่น	334
ภาพ 52 ความสัมพันธ์ของพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวของผู้หญิง ภายใต้การบริการสาธารณะ ของ อปท.....	346
ภาพ 53 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนตามเป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืน.....	348



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (gender equality) นับได้ว่าเป็นผลของการเคลื่อนไหวของอุดมการณ์สตรีนิยม (feminism) ในทศวรรษที่ 1920 (ราว พ.ศ. 2460) จากการเคลื่อนไหวสิทธิสตรีคลื่นลูกที่ 1 (first wave) ทั้งในสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร ที่การเรียกร้องประเด็นสิทธิทางการเมือง การเลือกตั้ง หรือการสถาปนาอัตลักษณ์ทางการเมืองให้กับผู้หญิงด้วยการออกกฎหมายต่าง ๆ และการปลดปล่อยสาธารณะ (public emancipation) เพื่อให้ผู้หญิงสามารถได้รับสิทธิการศึกษา ค่าตอบแทนการทำงานนอกบ้าน และสิทธิต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นได้ หรือเรียกแนวทางการเคลื่อนไหวนี้ว่าแนวทางของการต่อสู้เพื่อสิทธิพลเมือง (civil rights) และถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดสตรีนิยมเสรีนิยม (liberal feminism) ภายใต้ประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพเพื่อความเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ของผู้หญิงให้เท่าเทียมกับผู้ชาย

การเคลื่อนไหวสิทธิสตรีในคลื่นลูกที่ 2 (second wave) ในทศวรรษที่ 1960 (ราว พ.ศ. 2500) ได้ขยายการเคลื่อนไหวสู่การยกระดับจิตสำนึกภายใต้นิยามที่ว่าการเมืองคือเรื่องส่วนตัว (the personal is political) หรือแนวทางการปลดปล่อยผู้หญิงออกสู่การเรื่องเพศวิถีร่างกาย อารมณ์ และพื้นที่ต่าง ๆ ทางสังคม (ฉลาดชาย รมิตรานนท์, 2555) รวมถึงการให้เห็นความสำคัญของประสบการณ์ส่วนตัวที่ขับเคลื่อนสู่กระบวนการนโยบายสาธารณะ จนมาถึงกระแสการเคลื่อนไหวคลื่นลูกที่ 3 (third wave) ที่นักเคลื่อนไหวสตรีนิยมได้นิยามว่า คือการตอบโต้การต่อสู้ของสตรีนิยมที่ผนวกกับแนวคิดหลังสมัยใหม่ (postmodernism) และต่อสู้กับแนวคิดหลังสตรีนิยม (post-feminist) โดยกลุ่มหญิงสาวที่มีความปรารถนาผลของการเคลื่อนไหวต่อการแก้ไขความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจ เชื้อชาติ หรือ ประเด็นที่เรียกว่าประเด็นผู้หญิง (women's issue) (ฉลาดชาย รมิตรานนท์, 2555) และพร้อมกับการปฏิเสธการแบ่งแยกระหว่าง เพศทางชีวภาพ (sex) และเพศทางสังคม (gender) แต่มุ่งเน้นการให้ความสนใจในความสามารถที่หลากหลายของผู้หญิง (Hennessy, & Chrys, 1997; ธเนศ ยุคันตวนิชชัย, 2561)

จากการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้น สตรีนิยมจึงเป็นดังกระบวนการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดสู่การเคลื่อนไหวเพื่อสร้างความเท่าทางเพศสภาพในประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นพร้อมกับแนวคิดสิทธิเสรีภาพจากกระแสพัฒนาประชาธิปไตยจากตะวันตก และเริ่มก่อตัวสู่การรวมกลุ่มเคลื่อนไหวในพื้นที่ระดับระหว่างประเทศ เช่น การก่อตั้งสภาสตรีระหว่างชาติ (The International Council of Women)

สมาคมสตรีแห่งชาติอเมริกาเพื่อสิทธิการเลือกตั้ง (The National American Women's Suffrage Association: NAWAS) ในสหรัฐอเมริกา พ.ศ. 2431 องค์การพันธมิตรสตรีเพื่อสันติภาพ (Women's International League for Peace and Freedom) ในสหราชอาณาจักร พ.ศ. 2494 การก่อตั้งองค์การ NOW (Nation Organization for Women) พ.ศ. 2509 ซึ่งการรวมกลุ่มเคลื่อนไหวสตรีนิยมดังกล่าว ได้รับการสนับสนุนจากองค์การระหว่างประเทศ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) และ องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) จนสามารถเกิดขบวนการเรียกร้องสิทธิสตรีระดับโลกที่ส่งผลต่อการประชุมสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพและการเสริมพลังให้กับผู้หญิง (Taylor & Mahon, 2019) เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยสถานภาพสตรี (United Nations Commission on the Status of Women) พ.ศ. 2489 การผลักดันแนวคิดสตรีในการพัฒนา (women in development: WID) พ.ศ. 2503 การประกาศทศวรรษปีสตรีสากล (International women's year) ระหว่าง พ.ศ. 2518 - พ.ศ. 2528 การจัดตั้งกองทุนสหประชาชาติเพื่อการพัฒนาสตรี (United Nations Development Fund for Women: UNIFEM) พ.ศ. 2519 และอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: CEDAW) พ.ศ. 2522

ข้อสังเกตที่สำคัญต่อประเด็นการผลักดันของสิทธิสตรีในระดับระหว่างประเทศ ได้มีการนำ “Gender - เพศสภาพ” (ดูเชิงอรรถที่ 1) เข้าสู่ประเด็นการเคลื่อนไหวสิทธิสตรี โดยปรากฏครั้งแรกคือ “Gender and Development: GAD - แนวคิดเพศสภาพกับการพัฒนา” ใน พ.ศ. 2519 จากการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องผู้หญิงครั้งที่ 2 โดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งได้เสนอถึงความแตกต่างของหญิงชายที่เกิดจากโครงสร้างทางสังคมความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ส่งเสริมความเข้มแข็งสิทธิทางด้านกฎหมาย การปฏิรูปสิทธิที่ดินสำหรับผู้หญิง การจัดขนบธรรมเนียมประเพณีความเชื่อที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้หญิง และเน้นย้ำบทบาทของรัฐทั้งระดับชาติและชุมชนท้องถิ่นในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างชายและหญิง (มณีวอน หลวงสมบัติ, 2554) และนำไปสู่แนวคิด “การบูรณาการประเด็นเพศภาวะเข้าสู่กระแสหลัก” (gender mainstreaming) ใน พ.ศ. 2538 จากการประชุมการประชุมโลกว่าด้วยสตรี ครั้งที่ 4 (Fourth World Conference on Women) โดยคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ (UN Economic and Social Council: ECOSOC) ให้นิยามถึงกระบวนการประเมินความเกี่ยวข้องของผู้หญิงและผู้ชายในปฏิบัติการที่วางแผนไว้ ได้แก่ การออกกฎหมาย นโยบาย และโครงการ ในทุกพื้นที่และทุกระดับ (ติณณภพ สันสมบุรณ์ทอง, 2562) แต่อย่างไรก็ตาม ประเด็นในการขับเคลื่อนสิทธิและความเท่าเทียมทางเพศสภาพดังกล่าว ยังคงครอบคลุมเฉพาะเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมทางเพศสภาพของผู้หญิงเท่านั้น โดยยังไม่ได้กล่าวถึงสิทธิของผู้มีความ

หลากหลายทางเพศสภาพ หรือ กลุ่ม LGBTQI (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer and Intersex)

ลำดับเหตุการณ์ดังกล่าว ได้แสดงถึงความต่อเนื่องของการขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเวทีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทั้งจากแนวคิดสตรีนิยม (feminism) และความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (gender equality) จนกระทั่งสามารถผลักดันให้เป็นเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs) ในการประชุมสหัสวรรษของสหประชาชาติ (Millennium Summit) เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2543 เป้าหมายที่ 3 คือ การส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศสภาพและส่งเสริมบทบาทสตรี **(ดูเชิงอรรถที่ 2)** (promote gender equality and empower women) มีเป้าหมายย่อย คือ การจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศในการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาภายใน พ.ศ. 2548 และในทุกระดับการศึกษาไม่เกิน พ.ศ. 2558 และเป้าหมายที่ 5 การพัฒนาสุขภาพและสตรีมีครรภ์ (improve maternal health) เป้าหมายย่อย คือ การลดลงจำนวนอัตราส่วนการเสียชีวิตของมารดา 3 ใน 4 และการบรรลุการเข้าถึงอนามัยเจริญพันธุ์อย่างทั่วถึง (United Nations, 2013)

เมื่อเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษสิ้นสุดลงใน พ.ศ. 2558 การประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญ ครั้งที่ 70 ได้ร่วมลงนามรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2573 (2030 Agenda for Sustainable Development) และเริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และกำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) 17 เป้าหมาย ประกอบด้วย 169 เป้าหมายย่อย (targets) และ 247 ตัวชี้วัด (indicators) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ซึ่งความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้รับการยอมรับและเปิดกว้างครอบคลุมมากขึ้นกว่า MDGs ในการเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 5 (SDG5) ภายใต้ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายสิทธิสตรีในการขับเคลื่อนประเด็นต่าง ๆ เช่น กลุ่มพันธมิตรการปฏิบัติการของสตรีหลัง 2015 (Post-2015 Women's Coalition) กลุ่มสมาคมผู้หญิงในการพัฒนา (Association of Women in Development: AWID) กลุ่มกฎหมายและการพัฒนาของผู้หญิงในเอเชียแปซิฟิก (Asia Pacific Women's Law and Development: APWLD) กลุ่ม WMG หรือ Women's Major Group และกลุ่ม DAWN หรือ Development Alternatives with Women for a New Era (Tesfaye, & Wyant, 2016) โดยประเด็นต่าง ๆ ที่ได้รับการผลักดันและการสนับสนุนจากประเทศสมาชิกในการเป็นบรรทัดฐานความเท่าเทียมทางเพศสภาพใหม่ของโลก ภายใต้ขอบเขต *“achieve gender equality and empower all women and girls: บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง” (ดูเชิงอรรถที่ 3)* ซึ่งประกอบด้วย 9 เป้าหมายย่อย (targets) และ 17 ตัวชี้วัด (indicators) ดังตาราง 1

ตาราง 1 เป้าหมายย่อย (targets) และตัวชี้วัด (indicators) ของการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 (SDG5)

เป้าหมายย่อย (targets)	ตัวชี้วัด (indicators)
5.1 การยุติการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ	5.1.1 กรอบทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ
5.2 การจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล รวมทั้งการค้ามนุษย์ การแสวงหา ประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ	5.2.1 สัดส่วนของสตรีและเด็กหญิงที่เคยสมรส (อายุระหว่าง 15-49 ปี) ที่ถูกระทำความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือความรุนแรงทางเพศจากคนใกล้ชิดในรอบ 12 เดือน 5.2.2 สัดส่วนของสตรีและเด็กหญิง (อายุระหว่าง 15-49 ปี) ที่ถูกระทำความรุนแรงจากผู้ที่ไม่ใช่คนใกล้ชิดในรอบ 12 เดือน
5.3 การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย เช่น บังคับให้เด็ก แต่งงานแบบคลุมถุงชน และการขลิบอวัยวะเพศสตรี	5.3.1 สัดส่วนของสตรีอายุระหว่าง 20-24 ปีที่แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันก่อนอายุ 18 ปี (เช่น การแต่งงานในวัยเด็ก) 5.3.2 สัดส่วนของเด็กหญิงและสตรี (อายุระหว่าง 15-49 ปี) โดยกลุ่มอายุที่ได้รับการขลิบอวัยวะเพศสตรี (สำหรับประเทศที่เกี่ยวข้องเท่านั้น)
5.4 การยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้าน และดูแล ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผ่านข้อกำหนดของการ บริการสาธารณะ นโยบายการคุ้มครองทางสังคมและ โครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุนการแบ่งความรับผิดชอบภายในครัวเรือน และครอบครัว ตามความเหมาะสมในแต่ละประเทศ	5.4.1 จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อวัน (24 ชั่วโมง) ที่ใช้ในการ ทำงานบ้านและดูแลคนในครัวเรือนที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ อายุและสถานที่อยู่ (สำหรับผู้ที่อายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป)
5.5 สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจ ทั้งในด้าน การเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน	5.5.1 สัดส่วนของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งในรัฐสภาแห่งชาติ 5.5.2 สัดส่วนของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งในการปกครองท้องถิ่น
5.6 สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิด้านการเจริญ	5.6.1 สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 15-49 ปี ที่ทำการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศ

เป้าหมายย่อย (targets)	ตัวชี้วัด (indicators)
พันธู์โดยถ้วนหน้า ตามที่ตกลงในแผนปฏิบัติการของการประชุมนานาชาติว่าด้วยประชากรและการพัฒนา และปฏิญญาปักกิ่งและเอกสารทบทวนผลลัพธ์จากการประชุมเหล่านั้น	การใช้ยาคุมกำเนิด และการดูแลสุขภาพการเจริญพันธุ์
	5.6.2 จำนวนประเทศที่มีกฎหมายและกฎระเบียบที่ประกันได้ว่าผู้หญิงและผู้ชายที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปเข้าถึงข้อมูลและการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ได้อย่างเต็มที่และเท่าเทียม
5.a การดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสิทธิการเข้าถึงการ เป็นเจ้าของและควบคุมเหนือที่ดินและทรัพย์สินอื่น ๆ การบริการทางการเงิน มรดก และทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศ	5.a.1 ส่วนแบ่งของผู้หญิงในจำนวนของผู้ที่เป็นเจ้าของที่ดิน ทางกรเกษตร แยกตามอายุและสถานที่ตั้ง (เขตเมือง/เขต ชนบท)
	5.a.2 กรอบกฎหมาย รวมทั้งมาตรการพิเศษที่รับประกัน สิทธิความเท่าเทียมกันของผู้หญิงในการเป็นเจ้าของและมีอำนาจในที่ดิน
5.b การเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยี โดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านไอซีทีเพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถ ของผู้หญิง	5.b.1 สัดส่วนของผู้ที่เป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือจำแนกเพศ
5.c การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเพิ่มบทบาทสตรีและเด็กหญิงในทุกระดับ	5.c.1 ร้อยละของประเทศที่มีระบบติดตามและการจัดสรรสาธารณะประโยชน์เพื่อความเท่าเทียมกันทางเพศและเพิ่มบทบาทสตรี

ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564

อย่างไรก็ดี แม้ว่าประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพจะประสบความสำเร็จสู่การผลักดันให้เป็นเป้าหมายเดี่ยว (stand - alone) ในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้สำเร็จ แต่การนิยามความหมายทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในตัวชี้วัดดังกล่าว ยังคงถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงครอบคลุมต่อประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพจากนักเคลื่อนไหวด้านเพศสภาพในหลายประเด็น เช่น การไม่ได้ให้ความสำคัญของกลุ่มคนหลากหลายทางเพศสภาพดังที่กล่าวในตอนต้น การไม่ยอมรับการยุติการตั้งครรภ์ด้วยความสมัครใจ หรือการละเลยปัญหาแรงงานข้ามชาติหรือความเท่าเทียมในค่าจ้างระหว่างเพศสภาพ อันมาจากเหตุผลประเด็นทางการเมืองและการยอมรับศีลธรรมทางเพศสภาพที่แตกต่างกันในประเทศสมาชิก (Taylor, & Mahon, 2019) รวมถึงการขาดการศึกษาที่

เกี่ยวข้องกับการระบุสาเหตุสำคัญของความไม่เท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยเฉพาะสาเหตุเชิงโครงสร้าง การให้น้ำหนักเฉพาะเรื่องของการมีส่วนร่วมทางการเมืองและเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่อาจนำมาสู่ความไม่เท่าเทียมได้ใหม่ และการดำเนินการอันเป็นรูปธรรมที่นำไปสู่วิธีการปฏิบัติในระดับต่าง ๆ ซึ่งหากมีวิจัยที่สามารถเติมเต็มประเด็นดังกล่าวได้ จะทำให้ความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามกรอบ SDG5 มีประสิทธิภาพที่มากขึ้น (Corsortum on Gender, Security, & Human Rights, 2017)

แต่กระนั้นเอง SDG5 ก็ได้กลายเป็นบรรทัดฐานโลกใหม่ (new world normative) ที่แม้จะยังคงมีข้อจำกัดและข้อวิจารณ์จากนักวิชาการและกลุ่มนักเคลื่อนไหวสตรีนิยมและเพศสภาพ แต่ก็สามารถขยายขอบเขตการพิจารณาปัญหาของผู้หญิงจากที่เคยเป็นประเด็นปัญหาส่วนตัวสู่พื้นที่นโยบายสาธารณะระดับโลกได้มากขึ้น อันส่งผลต่อการผลักดันเชิงนโยบายและเป็นข้อกำหนดระหว่างประเทศ ในหลายประเด็นที่นับได้ว่ามีความครอบคลุมเพิ่มมากขึ้นหากนับตั้งแต่การเคลื่อนไหวสิทธิสตรีคลื่นลูกที่หนึ่งมา เช่น การนำประเด็นเรื่องกฎหมายและความเท่าเทียมทางด้านการเมือง (เป้าหมายย่อย ที่ 5.1 และ 5.5) ประเด็นการยกระดับจิตสำนึกและประเด็นส่วนตัว เช่น ความรุนแรงในครัวเรือน การแต่งงาน และสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ (เป้าหมายย่อยที่ 5.2, 5.3, และ 5.6) รวมถึงประเด็นที่การเรียกร้องของสตรีสายสังคมนิยมที่ต้องการให้เกิดการยอมรับคุณค่าของงานบ้าน (เป้าหมายย่อยที่ 5.4) (Dhar, 2018) และได้ขยายขอบเขตดำเนินงานไปยังประเทศสมาชิกต่าง ๆ ทั่วโลก

สำหรับประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ ได้มีการดำเนินในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม SDG 5 ผ่านการประสานงาน ติดตาม และประเมินผล โดย 3 หน่วยงานหลัก คือ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้มีการบรรจุประเด็นในกฎหมายระดับต่าง ๆ พร้อมแนวทางปฏิบัติ ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, พระราชบัญญัติความเท่าเทียมทางเพศ พ.ศ. 2558 แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9-11 แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. 2560 - 2564 รวมทั้งการกำหนดในยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม พ.ศ.2564 ซึ่งได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทุกแห่งต้องดำเนินการจัดสรรงบประมาณ และสร้างนโยบายที่คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างทางเพศสภาพด้วย

ทั้งนี้ใน พ.ศ. 2564 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) ได้รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทยระหว่าง พ.ศ. 2559-2563 โดยประเมินผลการดำเนินตามเป้าหมายต่าง ๆ และแบ่งผลการดำเนินงานไว้เป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับบรรลุค่าเป้าหมาย คือ สามารถบรรลุค่าเป้าหมาย 100% 2) ระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย คือ สถานการณ์อยู่ในช่วง 76%-99% ของค่าเป้าหมาย และ 3) ระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับเสี่ยง คือ สถานการณ์อยู่ในช่วง 51-75% ซึ่ง SDG 5 อันประกอบด้วย 9 เป้าหมายย่อย มีเพียง 2 เป้าหมาย

ย่อยเท่านั้นที่อยู่ในระดับบรรลุค่าเป้าหมาย (5.b และ 5.c) โดยระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายมีถึง 5 เป้าหมายย่อย (5.1, 5.3, 5.4, 5.6, และ 5.a) และระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับเสี่ยงมี 2 เป้าหมายย่อย (คือ SDG 5.2 และ 5.5) ดังภาพ 1



ภาพ 1 ผลการประเมินสถานะของ SDG 5 ของประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. 2559 – 2563

ที่มา: ปรับปรุงจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564

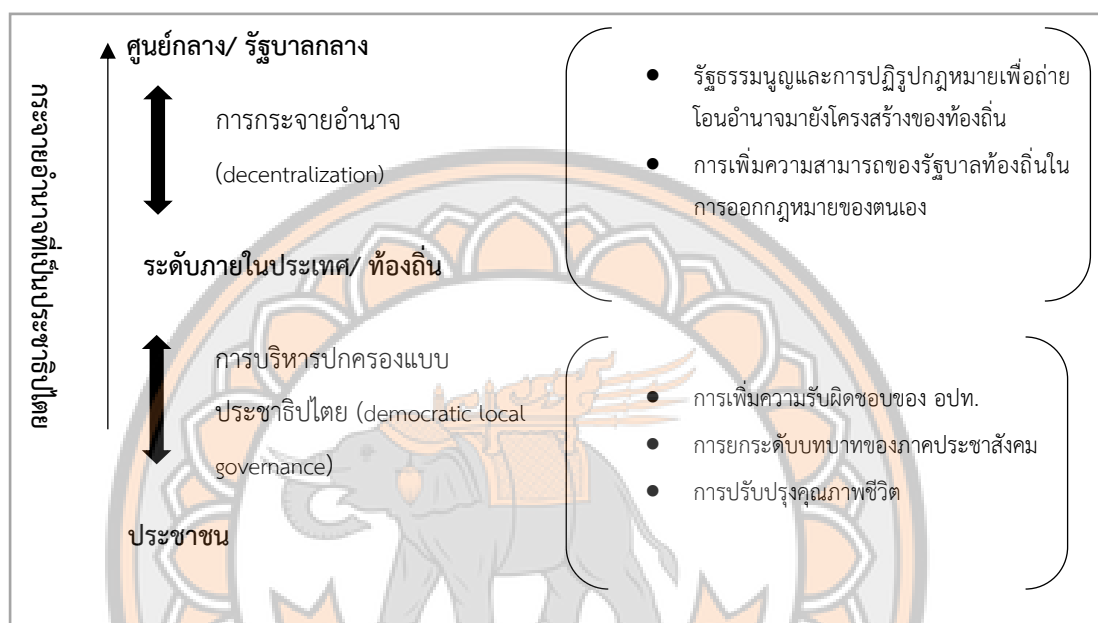
ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า สถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพของไทยจาก 9 เป้าหมายย่อย มีเพียงการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยี (5.b) และการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบ (5.c) เท่านั้นที่อยู่ในระดับบรรลุค่าเป้าหมาย ส่วนที่เหลืออีก 7 เป้าหมายย่อยยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประเทศไทยต้องมีการขับเคลื่อนและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพให้ครบถ้วนและครอบคลุมในทุกประเด็น โดยเฉพาะการจัด

ความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล การค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ (5.2) รวมถึงสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน (5.5) อันเป็นเป้าหมายย่อยที่มีสถานะต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวได้มีการศึกษาจากนักวิชาการหลายกลุ่ม ที่สนับสนุนว่านอกจากการส่งเสริมและผลักดันจากการปกครองระดับระหว่างประเทศ และระดับชาติแล้ว ระดับท้องถิ่นก็เป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างและขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วย เพราะเนื่องจากการปกครองท้องถิ่นไม่เพียงจะเป็นหน่วยการปกครองที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด แต่ยังสามารถเข้าถึงวิถีชีวิตผู้หญิงได้ทันที รวมถึงการบริการสาธารณะต่าง ๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการใช้ชีวิตประจำวันของผู้หญิงในท้องถิ่น เช่น การค้นพบว่าผู้หญิงมีความเสี่ยงจากการถูกทำร้ายและการล่วงละเมิดทางเพศมากขึ้น หากไม่มีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม เช่น ถนน ไฟถนน หรือระบบขนส่งสาธารณะที่ดี เป็นต้น (Donk, 2000) ประกอบกับการศึกษาของนักวิชาการหลายกลุ่มที่ได้พบว่าการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานท้องถิ่น ได้มีการสร้างแนวทางหรือแผนการปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เช่น งานศึกษาของคอสลา (Khosla, 2008) ภายใต้โครงการตั้งถิ่นฐานมนุษย์แห่งสหประชาชาติ (United Nation Human Settlements Programme) ในประเด็นเพศสภาพกับการปกครองท้องถิ่น ซึ่งได้รวบรวมกรณีศึกษาของประเทศต่าง ๆ ในหลากหลายประเด็น โดยได้อธิบายแนวทางหรือแผนปฏิบัติดังกล่าวในฐานะการเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เช่น การมีกฎหมาย นโยบาย หรือกิจกรรมเฉพาะในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับท้องถิ่น การสร้างการตระหนักรู้ การประชาสัมพันธ์เรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เจตจำนงทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่น การมีเครือข่ายหรือคู่ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างระบบกลไกการตรวจสอบ การดำเนินงาน การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร การจัดทำข้อมูล และการจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อต้องการศึกษาการสร้างสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจในบริบทของแต่ละประเทศซึ่งมีการกระจายอำนาจที่แตกต่างกันด้วย ดูบัวส์ และแฟตทอเร (Dubois & Fattore, 2009) ได้กล่าวว่าการกระจายอำนาจมีลักษณะกำกวมและอธิบายได้ยากซึ่งผู้ศึกษาต้องนิยามความหมายให้ชัดเจน โดยจำเป็นต้องมีการกำหนดขอบเขตของการศึกษาให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้การศึกษาวัดประเภทและระดับของการกระจายอำนาจแบบผิด ๆ ดังนั้นหากต้องการศึกษาการกระจายอำนาจในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในประเทศไทย จึงควรศึกษาการกระจายอำนาจในมิติที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลและท้องถิ่น

ภายใต้กฎหมาย อันเนื่องมาจากลักษณะของการกระจายอำนาจในไทยนั้นเป็นไปตามกฎหมายบัญญัติ (ultra vires) เช่น แนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย (democratic decentralization) ของบาร์เน็ตต์และคณะ (Barnett et al, 1997) ซึ่งมุ่งพิจารณาความสัมพันธ์แยกออกเป็นสองมิติ คือ ระหว่างรัฐบาลกลางกับองค์กรปกครอง และระหว่าง อปท. กับพลเมือง (ตามภาพ 2)



ภาพ 2 แนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย (democratic decentralization)

ที่มา: ดัดแปลงจากบาร์เน็ตต์ และคณะ Barnett et al., 1997, pp. 8-9

จากภาพ 2 การพิจารณาแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยในสองมิติข้างต้น ทำให้สามารถนำขอบเขตของการกระจายอำนาจอันเป็นมิติที่หนึ่ง (decentralization) มาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กลางหรือรัฐบาลกลางกับท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญและการปฏิรูปกฎหมายเพื่อถ่ายโอนอำนาจมายังโครงสร้างของท้องถิ่นทั้งทางการเมือง การบริหาร และการคลัง รวมถึงการเพิ่มความสามารถของรัฐบาลท้องถิ่นในการออกกฎหมายของตนเอง ซึ่งสามารถนำมาเป็นประเด็นการพิจารณาถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจต่อการสร้างกลยุทธ์ของ อปท. ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของประเทศไทยได้

สำหรับมิติที่สอง คือ การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย (democratic local governance) ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับประชาชนโดยคำนึงถึงการยอมรับ ผิด ความ โปร่งใสและมีความเกี่ยวข้องกับพลเมืองและสถาบันทางประชาสังคมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งมี กรอบการวิเคราะห์สามด้าน คือ การเพิ่มความรับผิดชอบของรัฐบาลท้องถิ่น การยกระดับบทบาทของ ภาคประชาสังคม และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต โดยพบว่า อปท. ในประเทศไทยที่มีความใกล้เคียงกับ นิยามดังกล่าว คือ อปท. ที่ได้รับรางวัลรางวัลพระปกเกล้าและพระปกเกล้าทองคำ ที่มีการพิจารณา มอบรางวัล 4 ประเภท คือ 1) ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) ด้านการ เสริมสร้างสันติสุขและความสมานฉันท์ 3) ด้านการเสริมสร้างเครือข่าย และ 4) ด้านการลดความ เหลื่อมล้ำในสังคม รัฐ เอกชน และประชาสังคม (สถาบันพระปกเกล้า, 2565) โดยแต่ละประเภทมีการ พิจารณาเกณฑ์ที่แตกต่างและสอดคล้องกับการบริหารการปกครองแบบประชาธิปไตย ดังตาราง 2

ตาราง 2 ความสอดคล้องของการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยและเกณฑ์ประเภทรางวัล พระปกเกล้า

การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย	เกณฑ์ประเภทรางวัลพระปกเกล้า			
	ด้านความ โปร่งใสและ ส่งเสริมการ มีส่วนร่วม	ด้านการลด ความ เหลื่อมล้ำ ในสังคม	ด้านการ เสริมสร้าง เครือข่าย	ด้านการ เสริมสร้าง สันติสุขและ ความ สมานฉันท์* (ดูเชิงอรรถ ที่ 4)
การเพิ่มความรับผิดชอบของ อปท.	/	/	/	/*
การยกระดับบทบาทของภาคประชาสังคม	/		/	
การปรับปรุงคุณภาพชีวิต		/		/*

ที่มา: ผู้วิจัย

จากตาราง 2 เกณฑ์ประเภทรางวัลพระปกเกล้าโดยเมื่อสำรวจเบื้องต้นพบว่า จังหวัดลำพูน มี อปท. ที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าและพระปกเกล้าทองคำ จากช่วงระยะเวลา พ.ศ. 2559 - 2565 (ดูเชิงอรรถที่ 5) จากสามประเภทรางวัล คือ ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ

ประชาชน ด้านการเสริมสร้างเครือข่าย และด้านการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม รัฐ เอกชน และประชาสังคม รวมทั้งสิ้น 23 รางวัล จากรางวัลพระปกเกล้า 18 รางวัล และรางวัลพระปกเกล้าทองคำ 5 แห่ง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมีทั้งสิ้น 11 แห่ง (ดังตาราง 3) และแม้ว่าจะ อปท. ในจังหวัดลำพูนยังไม่ได้รับรางวัลประเภทด้านการเสริมสร้างสันติสุขและความสมานฉันท์ แต่รางวัลทั้ง 3 ประเภทที่ได้รับก็ต่างครอบคลุมและสามารถอธิบายถึงความโดดเด่นในการดำเนินงานตามมาตรฐานและบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพครบทุกด้าน อันหมายถึงการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่นที่คำนึงถึงความโปร่งใส ตามมิติการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยได้อย่างดี

ตาราง 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดลำพูนที่ได้รับรางวัลจากสถาบันพระปกเกล้าทั้งรางวัลพระปกเกล้าทองคำและพระปกเกล้า ตั้งแต่ พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน

พ.ศ.	ประเภทรางวัล	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อำเภอ
รางวัลพระปกเกล้า			
2559	ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	เทศบาลตำบลบ้านแป้น	เมืองลำพูน
2560	ด้านการเสริมสร้างเครือข่าย รัฐ เอกชน และประชาสังคม ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	เทศบาลตำบลอุโมงค์	เมืองลำพูน
		เทศบาลตำบลป่าสัก	เมืองลำพูน
		เทศบาลตำบลวังดิน	ลี้
2561	ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	เทศบาลเมืองลำพูน	เมืองลำพูน
		เทศบาลตำบลป่าไผ่	ลี้
	ด้านการเสริมสร้างเครือข่าย รัฐ เอกชน และประชาสังคม	เทศบาลตำบลป่าสัก	เมืองลำพูน
		เทศบาลตำบลก้อ	ลี้
2562	ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	เทศบาลตำบลป่าไผ่	ลี้
		เทศบาลเมืองลำพูน	เมืองลำพูน
		เทศบาลตำบลบ้านแป้น	เมืองลำพูน
		เทศบาลตำบลบ้านกลาง	เมืองลำพูน
	ด้านการเสริมสร้างเครือข่าย รัฐ เอกชน และประชาสังคม	เทศบาลตำบลศรีเตี้ย	บ้านโฮ้ง
2564	ด้านการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ด้านการเสริมสร้างเครือข่าย รัฐ เอกชน และประชาสังคม	เทศบาลตำบลก้อ	ลี้
		เทศบาลตำบลศรีเตี้ย	บ้านโฮ้ง

พ.ศ.	ประเภทรางวัล	ชื่อองค์กรปกครอง ท้องถิ่น	อำเภอ
2565	ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชน	เทศบาลตำบลทุ่งหัวช้าง	ทุ่งหัวช้าง
	ด้านการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	เทศบาลเมืองลำพูน	เมืองลำพูน
		เทศบาลตำบลก่อ	อำเภอถ้ำ
รางวัลพระปกเกล้าทองคำ			
2561	ด้านการเสริมสร้างเครือข่าย รัฐ เอกชน และ ประชาสังคม	เทศบาลตำบลอุโมงค์	เมืองลำพูน
2563	ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชน	เทศบาลเมืองลำพูน	เมืองลำพูน
	ด้านการเสริมสร้างเครือข่าย รัฐ เอกชน และ ประชาสังคม	เทศบาลตำบลป่าสัก	เมืองลำพูน
		เทศบาลตำบลก่อ	ถ้ำ
2565	ด้านการเสริมสร้างเครือข่าย รัฐ เอกชน และ ประชาสังคม	เทศบาลตำบลศรีเตี้ย	บ้านโฮ้ง

ที่มา: เรียบเรียงจากวิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, ม.ป.ป.

จากการได้รับรางวัลพระปกเกล้าของ อปท. ในจังหวัดลำพูนข้างต้น ประกอบกับเมื่อพิจารณาประกอบข้อมูลอื่น ๆ ยังพบว่าจังหวัดลำพูนมีความโดดเด่นในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างมาก เช่น จากรายงานดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index) ประจำปี 2564 จังหวัดลำพูนมีค่าความก้าวหน้าด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 – 2564 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) และสำหรับด้านการปกครองท้องถิ่นก็มีจำนวนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งนายกและสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเมื่อ พ.ศ. 2563 เป็นอันดับหนึ่งของประเทศ (ร้อยละ 77.87) (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2563) และจำนวนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งเทศบาลเมื่อ พ.ศ. 2564 เป็นอันดับ 2 ของประเทศ (ร้อยละ 87.75) (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดบึงกาฬ, 2564) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวทำให้จังหวัดลำพูนสามารถเป็นพื้นที่ตัวแทนในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับประชาชนในการบริหารประชาธิปไตยได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น ความสำคัญของความเท่าเทียมทางเพศสภาพภายใต้จุดเริ่มต้นของสตรีนิยมสายเสรีนิยม และการกระจายอำนาจที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าการกระจายอำนาจตามแนวคิดตัวชี้วัดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย อันประกอบด้วย การที่รัฐธรรมนูญและการมีการ

ปฏิรูปกฎหมายเพื่อถ่ายโอนอำนาจมายังโครงสร้างของท้องถิ่น หรือการเพิ่มความรับผิดชอบของ อปท. มีความสำคัญต่อการสร้างกลยุทธ์ของ อปท. เช่น การมีกฎหมายหรือนโยบายระดับท้องถิ่น การสนับสนุนของผู้นำท้องถิ่น การเกิดคู่ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างระบบ กลไกการตรวจสอบการดำเนินงาน การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และการจัดทำข้อมูลอย่างไร รวมทั้งกลยุทธ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน และการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามนิยาม ของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่การศึกษาในประเด็นดังกล่าวยังขาดความรู้ในเชิงวิธีการอันนำมาสู่ การเกิดความเท่าเทียมทางเพศสภาพอย่างยั่งยืน โดยเลือกกรณีศึกษา อปท. ในจังหวัดลำพูนซึ่งมีความ โดดเด่นในมิติการบริการปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นตัวแทนของการอธิบายปรากฏการณ์ดังกล่าว ซึ่งการวิจัยนี้นับได้ว่าเป็นการศึกษาแรกในการสร้างและต่อเติมความเข้าใจในมุมมองทฤษฎีการ กระจายอำนาจกับความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ภายใต้กรอบสตรีนิยมสายเสรีนิยม อันเป็นประเด็นที่ ยังขาดการศึกษาเชิงลึกในประเทศไทย และเป็นอีกความพยายามในการผลักดันสร้างข้อเสนอ ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในประเทศไทยโดยผ่านแนวคิดการกระจายอำนาจต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. การกระจายอำนาจมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน หรือไม่ อย่างไร
3. ข้อเสนอของการกระจายอำนาจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ
2. เพื่อศึกษาผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน
3. เพื่อสร้างข้อเสนอแนะการกระจายอำนาจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน การปกครองท้องถิ่น

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาการกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยนี้ ได้มีการกำหนดเนื้อหาไว้สามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และคำถามในการวิจัยไว้ดังนี้

1.1 การกระจายอำนาจตามกรอบแนวคิดดัชนีการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กลางและท้องถิ่น ทั้งทางด้านการบริหาร ด้านการคลัง และด้านการเมือง

1.2 การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ คือ การดำเนินงานของ อปท. และประชาชนในท้องถิ่น ตามแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการวิจัยนี้ ครอบคลุมตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 5 ของแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน อันประกอบด้วย 9 เป้าหมายย่อย และ 14 ตัวชี้วัดตามนิยามขององค์การสหประชาชาติ

2. ขอบเขตพื้นที่วิจัย/ เก็บรวบรวมข้อมูล

พื้นที่วิจัยและการเก็บรวบรวมเก็บข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วยสองระยะวิจัย คือ

ระยะที่ 1: การวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยจะครอบคลุม อปท. ระดับล่าง (lower tier) ในจังหวัดลำพูนทั้งหมดจำนวน 57 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 34 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 22 แห่ง ด้วยเหตุผลความโดดเด่นตามมิติการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยของแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยภายใต้ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่น

ระยะที่ 2: การวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัยและการเก็บข้อมูลครอบคลุมเฉพาะ อปท. ที่มีการตอบกลับแบบสอบถามครบทั้งนายกฯ และปลัดฯ จากการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่หนึ่ง โดยเป็น อปท. ที่มีผลรวมระดับค่าเฉลี่ยสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพอยู่ในสถานการณ์คะแนนร้อยละ 51 ขึ้นไป และมีผลรวมค่าเฉลี่ยระดับกลยุทธ์ที่ใช้ดำเนินงานในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

การวิจัยการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน รวบรวมจากข้อมูลเชิงประจักษ์ในช่วงระยะ พ.ศ. 2564 ถึงปัจจุบัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การกระจายอำนาจ (decentralization) หมายถึงแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางและองค์กรปกครองท้องถิ่นในองค์ประกอบด้านรัฐธรรมนูญและการปฏิรูปกฎหมายเพื่อการถ่ายโอนอำนาจ ทั้งด้านการบริหาร การคลัง และการเมือง ในการเพิ่มความสามารถของท้องถิ่นในการออกกฎหมาย การเพิ่มความรับผิดชอบให้รัฐบาลท้องถิ่น การยกระดับบทบาทภาคประชาสังคม และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

2. ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (gender equality) หมายถึง การจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพเพื่อให้เข้าถึงสิทธิ หน้าที่ และโอกาสอย่างเท่าเทียม ในประเด็นต่าง ๆ ตามแนวคิดที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5

3. การกระจายอำนาจ หมายถึง การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลาง อปท. และประชาชน ตามแนวคิดการบริหารการปกครองแบบประชาธิปไตยในการจัดบริการสาธารณะที่มีความโปร่งใสทางการเมือง และเปิดกว้างต่อสาธารณะในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน

4. การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จากการทบทวนวรรณกรรมในการวิจัยทั้งที่มีลักษณะบังคับและไม่บังคับจากรัฐบาลกลางของ อปท. จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย 14 ประเด็น ได้แก่ การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อปท. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรม การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจ การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การมีเครือข่าย การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ และติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรม การมีคู่ความร่วมมือ การแบ่งส่วนราชการภายใน และการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร

5. องค์กรปกครองท้องถิ่น หมายถึง อปท. ในจังหวัดลำพูนที่มีภารกิจหน้าที่ การบริการสาธารณะในขอบเขตของตน ซึ่งมีพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด อันได้แก่ เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยมีสมมติฐานหลักและสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานการวิจัยหลัก ระดับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1 ระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2 ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3 ระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 4 ระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 5 ระดับการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 6 ระดับการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 7 ระดับการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 8 ระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 9 ระดับการมีเครือข่ายของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 10 ระดับการจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 11 ระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 12 ระดับการมีคู่ความร่วมมือของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 13 ระดับการแบ่งส่วนราชการภายในของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 14 ระดับการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับคำถามวิจัยข้อที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยได้ออกแบบการตอบคำถามด้วยการวิจัยเป็นเชิงคุณภาพจึงไม่มีการตั้งสมมติฐาน โดยจะกล่าวรายละเอียดการตอบคำถามในการวิจัยในบทที่ 3 ต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ
2. เพื่อทราบถึงผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน
3. เพื่อสร้างข้อเสนอแนะการกระจายอำนาจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างงานวิจัย

งานวิจัยนี้แบ่งการอธิบายออกเป็น 7 บทดังนี้

บทที่ 1 การนำเสนอความเป็นมาของปัญหาการวิจัย คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการสำหรับการวิจัย สมมติฐานการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 การนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ผ่านการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและอธิบายถึงแนวคิดทฤษฎีที่ใช้เพื่อให้เข้าใจถึงความสำคัญของกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3 การนำเสนอระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณอันเป็นการวิจัยระยะที่หนึ่ง และการวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งการวิจัยระยะที่สอง โดยได้อธิบายวิธีการออกแบบการวิจัยเพื่อตอบสมมติฐานและคำถามการวิจัย อธิบายถึงการกำหนดพื้นที่การวิจัย ประชากร การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูล และวิธีการนำเสนอข้อมูล

บทที่ 4 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในจังหวัดลำพูน

บทที่ 5 การนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ด้วยการทดสอบสมมติฐานถึงระดับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

บทที่ 6 การนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ด้วยการอธิบายผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะการกระจายอำนาจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

บทที่ 7 การนำเสนอข้อสรุป ข้อค้นพบ และอภิปรายผลของการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีอันประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับเพศสภาพ
2. ทฤษฎีการกระจายอำนาจ
3. การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมาแนวคิดเกี่ยวกับเพศสภาพ ทฤษฎีการกระจายอำนาจ และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่ออธิบายระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน ตามบริบทข้อมูลทั่วไปของจังหวัดลำพูน รวมทั้งการพัฒนาข้อเสนอการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เพศสภาพ (gender)

แนวคิดการศึกษาเรื่องเพศสภาพ หรือ gender ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญในฐานะเป็นแนวคิดหลัก เพื่ออธิบายผลการวิจัยโดยอาศัยกรอบแนวคิดเรื่องสตรีนิยม และที่ให้ความสำคัญเพศในฐานะเพศทางสังคม (gender) มากกว่าเพศทางชีววิทยา (sex) โดยจะศึกษาถึงความหมายของเพศสภาพ พัฒนาการแนวคิดสตรีนิยม และแนวคิดความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ดังนี้

1. ความหมายของเพศสภาพ

gender ในภาษาไทยมีการใช้คำแทนได้หลากหลาย อาทิ “เพศสภาพ” “เพศสถานะ” “เพศภาวะ” หรือ “มิติหญิงชาย” เช่น งานของ ดวงหทัย บุรณกิจเจริญ (2560; ตินณภพ สันสมบุรณ์ทอง, 2562; นางเยาว์ เนาวรัตน์, 2561; ปราณี วงษ์เทศ, 2549) อย่างไรก็ตามการใช้ภาษาไทยที่แตกต่างกันไม่ได้มีนัยยะต่อการศึกษาที่แตกต่างกัน และในงานวิจัยได้แทนความหมายของ gender ในภาษาไทยด้วยความว่าเพศสภาพ อันมีนัยยะความหมายที่ต่างจากคำว่า “เพศ” หรือ “sex” อันเน้นถึงเพศสรีระ หรือเพศร่างกาย หรืออาจมักใช้คำว่า เพศกำเนิด หมายถึง อวัยวะเพศ

ลักษณะทางกายภาพ และเพศที่ถูกระบุทางพันธุกรรมหรือโครโมโซม เช่น คนที่เกิดมามีอวัยวะเพศชาย มีโครโมโซม XY หรือคนที่เกิดมามีอวัยวะเพศหญิง หรือมีโครโมโซม XX เพศสรีระจึงมักถูกใช้กำหนดที่ถูกรับรองในกฎหมายอย่างเป็นทางการของรัฐ (ซีรา ทองกระจ่าง, 2562) โดยจากการศึกษาความหมายของนักวิชาการที่สนใจเรื่องเพศสภาพ สามารถสรุปได้ว่าการศึกษาเพศสภาพ หมายถึง การศึกษาบทบาททางเพศที่เกิดขึ้นโดยสัมพันธ์กับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดและประดิษฐ์สร้างโดยสังคมและวัฒนธรรม จากการสร้างวาทกรรมที่ในสังคมหนึ่ง ๆ มีการช่วงชิงการสร้างอยู่ตลอดเวลา (ปราณี วงศ์เทศ, 2559, และนงเยาว์ เนาวรัตน์, 2561)

ทั้งนี้การศึกษาเพศสภาพยังแขนงศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้ เช่น กลุ่มวิทยาศาสตร์ ด้านเพศศาสตร์ จิตวิทยา โดยเฉพาะกลุ่มสังคมศาสตร์ที่มีการศึกษาผ่านด้าน สตรีนิยม มานุษยวิทยา และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่นงานของ นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ (2563), สุชาดา ทวีสิทธิ์ (2550), ปรีชาญา ยศสมศักดิ์ (2563) โดยต่างก็เห็นว่าการศึกษารื่องเพศสภาพได้รับอิทธิพลของแนวคิดสมัยใหม่ (modernist perspective) และได้มีการต่อสู้นิยามและสร้างองค์ความรู้ภายใต้แนวคิดการศึกษาหลังสมัยใหม่ (postmodern) หรือหลังโครงสร้างนิยม (post structural) อันสามารถอธิบายนิยามของการศึกษาเพศสภาพดังนี้

กลุ่มความรู้วิทยาศาสตร์

มีการศึกษาเพศสภาพผ่านขอบเขตของการศึกษาชีววิทยาและเพศศาสตร์ ในช่วงต้นศตวรรษที่ 19 การศึกษาของนักเพศศาสตร์ต่างมองว่าพฤติกรรมทางเพศที่ตรงข้ามกับสรีระเป็นเรื่องผิดปกติ จนราวศตวรรษที่ 20 ได้มีการศึกษาความหลากหลายทางเพศที่ร่างกายมนุษย์ไม่ได้มีเพียงแคหญิงชาย เช่น งานของ Kinsey, Pomeroy and Martin, Fuasto Sterking เช่นเดียวกับสาขาจิตวิทยา อาทิ งานของ Sigmund Freund ที่อธิบายปัญหาทางเพศด้วยความรู้สึกร่วมเพศและจิตเวช และอธิบายถึงแรงขับทางเพศ พฤติกรรมทางเพศของมนุษย์มีความหลากหลายและสังคมได้สร้างระเบียบขึ้นมาควบคุมพฤติกรรมทางเพศบางอย่างภายใต้ระบอบอำนาจและการสถาปนาบรรทัดฐานทางเพศ (นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ, 2563)

กลุ่มความรู้ด้านสังคมศาสตร์

ในศาสตร์ด้านสังคมศาสตร์ การศึกษาเพศสภาพได้มีผลต่อหลากหลายสาขา เช่น สาขา มานุษยวิทยา สาขาเพศทางเลือก และสาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

การศึกษาเพศสภาพในมานุษยวิทยา เริ่มพร้อมกับการเคลื่อนไหวของสตรีนิยมคลื่นลูกที่ 1 โดยแบ่งพัฒนาการการศึกษาได้ 4 ช่วงเวลา กล่าวคือ ช่วงที่หนึ่ง พ.ศ. 2393 – 2453 (ค.ศ. 1850 – 1910) มานุษยวิทยาในการศึกษาเพศสภาพ มีอิทธิพลต่อการจัดบทบาททางเพศที่แตกต่างกันในสังคมระหว่างหญิง - ชาย เช่นการศึกษาเรื่องการจัดงาน ครอบครัว และระบบเครือญาติ ภายใต้ฐานคิด

ของทฤษฎีชีววิทยาและทฤษฎีโครงสร้างนิยม (structural-functionalism) และการศึกษาแนวชาติพันธุ์วรรณาที่เกี่ยวกับเพศสภาพ ในการศึกษาบทบาทของผู้หญิงในการพัฒนา ช่วงที่สอง พ.ศ. 2463 – 2503 (ค.ศ.1920 – 1960) ในช่วงเวลานี้ถือว่าเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญของการศึกษา โดยเริ่มแยกแยะให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างเพศสรีระและเพศสภาพ โดยนำเสนอว่าความเป็นหญิงและความเป็นชาย ถูกนิยามโดยวัฒนธรรม ผ่านงานของนักเขียนแนวสตรีนิยมที่สำคัญ เช่น มาร์กาเร็ต มีด (Margaret Mead), ซิโมน เดอ โบวัวร์ (Simone de Beauvoir) และ เบตตี ฟรีเดิน (Betty Friedan) พร้อมกับการแพร่กระจายแนวคิดที่ว่าผู้หญิงทั่วโลกมีสถานภาพทางสังคมที่ต่ำกว่าผู้ชาย ช่วงที่สามตั้งแต่ พ.ศ. 2513 (ตั้งแต่ ค.ศ. 1970) ได้มีการรับเอาแนวคิดสตรีนิยมเป็นส่วนหนึ่งเป็นแขนงย่อยของการศึกษามานุษยวิทยา และอธิบายสถานการณ์การกดขี่ผู้หญิงในสังคมทั่วโลกได้รับการอธิบายด้วยทฤษฎีระบบความสัมพันธ์แบบชนชั้นของคาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) และแนวสำนักโครงสร้างนิยมแนวทางของ Levi-Strauss ที่สร้างกรอบวิเคราะห์เพศสภาพ แบบทวิลักษณ์/คู่ตรงกันข้าม ขึ้นมาเพื่ออธิบายสถานะการกดขี่ผู้หญิงในสังคมต่าง ๆ ในช่วงนั้น รวมทั้งอิทธิพลของการวิเคราะห์สตรีนิยมสายวัฒนธรรม (cultural feminist) ที่ให้ความสำคัญกับความเป็นแม่ และระบบสังคมชายเป็นใหญ่ไม่ได้เป็นปรากฏการณ์สากล และช่วงที่สี่ตั้งแต่ พ.ศ.2523 จนถึงปัจจุบัน (ค.ศ. 1980) งานชาติพันธุ์-วรรณาที่ให้ศึกษาและให้คุณค่ากับผู้หญิงในวัฒนธรรมต่าง ๆ และพร้อมกับกระแสความคิดท้าทายด้วยนักทฤษฎีหลังโครงสร้างนิยมสายฝรั่งเศส (French post – structuralism) โดยมีการนำเสนอมุมมองว่า gender เป็นการแสดงและปฏิบัติการของวาทกรรม การแยกชีววิทยา วัฒนธรรม ตามที่นักวิชาการในยุคนี้ให้ความสำคัญหรือปิดกั้น โดยเฉพาะการกดทับอัตลักษณ์เพศสภาพและเพศวิถีของปัจเจกบุคคล ทฤษฎีเพศทางเลือก (queer theory) จึงถูกพัฒนาขึ้น (สุชาติ ทวีสิทธิ์, 2550)

การศึกษาเพศสภาพทฤษฎีเพศทางเลือกหรือควีร์ศึกษา (queer study) เริ่มต้นขึ้นใน พ.ศ. 2533 (ค.ศ. 1990) จากอิทธิพลนักวิชาการศึกษาสตรีนิยมคลื่นลูกที่ 3 และได้ตั้งคำถามกับการศึกษาเรื่องเพศสภาพ และเพศวิถีในสังคมตะวันตกที่มีอิทธิพลจากการสร้างความรู้ จึงเป็นเหมือนกระบวนการท้าทายวาทกรรมกระแสหลักภายใต้อิทธิพลความรู้วิทยาศาสตร์และระบบเหตุผลนิยมในขณะนั้น ภายใต้ความคิดหลังสมัยใหม่ แนวคิดหลังโครงสร้างนิยม และการรื้อสร้าง โดยเป้าหมายของควีร์คือการ รื้อถอนคู่ตรงข้าม (binary opposition) ที่สร้างมายาคติเกี่ยวกับหญิงชาย ซึ่งก่อให้เกิดอคติและการดูหมิ่นเหยียดหยามระหว่างมนุษย์ (นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ, 2563)

การศึกษาเพศสภาพในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ได้มีการศึกษาเรื่องเพศสภาพในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ในช่วง พ.ศ. 2533 โดยเริ่มต้นจากการศึกษาในกลุ่มการศึกษาเพศสภาพเหตุผลนิยม (rationalist gender study) ซึ่งใช้แนวทางการศึกษาเชิงประจักษ์นิยม ศึกษาเชิงเหตุผลระบุมความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เช่นงานศึกษาประเภททัศนคติของชาย - หญิง ต่อนโยบายทางการทหาร เป็นต้น ซึ่งงานศึกษาในสำนักนี้ต่างมีข้อจำกัดเช่นเดียวกับการศึกษาเชิงประจักษ์นิยม และถูกท้าทาย

ด้วยแนวคิด สตรีนิยมเชิงวิพากษ์ (critical feminism) โดยมีนักวิชาการคนสำคัญ คือ ซินเธีย เอ็นโล (Cynthia Enloe) (Hansen, 2001) ที่ได้อธิบายถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศกระแสหลัก ว่าพยายามจะยึดโยงกับความเป็นวิทยาศาสตร์ ทำชี้ให้เห็นถึงอคติทางเพศที่ฝังรากอยู่ในหลักคิด และการศึกษาอันแตกต่างจากการศึกษาตามแนวทางสตรีนิยมที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความสัมพันธ์ของผู้หญิง โดยตั้งคำถามว่าผู้หญิงอยู่ตรงไหน (Cynthia, 2014) งานของเอ็นโลได้นำเสนอผ่านกรอบแนวคิดปิตาธิปไตย (patriarchy) ความสัมพันธ์ส่วนตัว (the personal) ญาณวิทยา จากความสงสัยใคร่รู้และตั้งคำถามเกี่ยวกับพลวัตในทางการเมืองระหว่างประเทศกับชีวิตของผู้หญิงมากขึ้นในบริบทศตวรรษที่ 21 งานของเอ็นโลทำให้เห็นถึงการปรากฏตัวของผู้หญิงในฐานะผู้หญิง (women-as-women) ภายใต้อารมณ์การณ์ต่าง ๆ และเสนอว่ารัฐได้มีการจัดวางตำแหน่งแห่งที่ทางเพศให้หญิงและชาย โดยสภาพการดำรงภายใต้รูปแบบของระบอบปิตาธิปไตย ที่กำหนดให้หญิงอยู่อาณาบริเวณของงานบ้านและส่งเสริมความเป็นชายที่สภาพเหนือกว่า (ปริชาญา ยศสมศักดิ์, 2563)

ดังนั้นการศึกษาเรื่องเพศสภาพเมื่อมองผ่านพัฒนาการศึกษาในแต่ละสาขาวิชา ต่างพบจุดร่วมในการสร้างองค์ความรู้และปฏิบัติการในการศึกษาก็คือ การศึกษาเพศสภาพเริ่มก่อตัวขึ้นในศตวรรษที่ 19 ภายใต้อารมณ์การณ์ที่ยอมรับความทันสมัยของกระแสวิทยาศาสตร์ จึงทำให้แนวทางศึกษาทุกสาขาวิชายังคงอยู่ในการมองเพศสภาพเป็นภาพของการศึกษาแค่เพศหญิง – ชาย หรือแบบทวิลักษณ์ จนต่อมาได้มีการพัฒนาผ่านกรอบแนวคิดหลังสมัยใหม่หรือหลังโครงสร้างนิยม ตั้งแต่ พ.ศ. 2533 อันเป็นช่วงเวลาเดียวกับสร้างข้อโต้แย้งของการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ผ่านมุมมองแขนงต่าง ๆ นำมาต่อสู้และเปิดพื้นที่ของนักวิชาการสายต่าง ๆ ในการสร้างความเข้าใจเพศสภาพที่หลากหลาย และเกิดการถกเถียงสู่มุมมองที่ลุ่มลึกในการศึกษาเพศสภาพในแต่ละสาขาวิชามากขึ้น ทั้งนี้ฉลาดชาย รมิตรานนท์ (2555) ยังเสนอความหมายที่น่าสนใจของเพศสภาพว่าเป็นสิ่งประดิษฐ์ทางภาษา ของนักสตรีนิยมตะวันตกคลื่นลูกที่สอง เพื่อใช้เป็นอาวุธทางความคิดในการสร้างความรู้ ทฤษฎี และปฏิบัติการเพื่อต่อสู้ให้ได้มาซึ่งสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคของสตรีนิยม ดังนั้นเมื่อเพศสภาพเป็นผลจากการเคลื่อนไหวของสตรีนิยม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจถึงพัฒนาการการเคลื่อนไหวของสตรี เพื่อสามารถเข้าใจนิยามและความหมายที่เกิดขึ้น ดังนี้

2. สตรีนิยม

สตรีนิยม นับได้ว่าเป็นทั้งองค์ความรู้เชิงทฤษฎี และกระบวนการเคลื่อนไหวทางเพศสภาพ โดยพัฒนาการของสตรีนิยมที่เน้นการศึกษากระบวนการเคลื่อนไหวของผู้หญิง และกลุ่มของผู้หญิงต่อประเด็นการขับเคลื่อนเรื่องต่าง ๆ ทั้งทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และการอนามัยเจริญพันธุ์ สามารถอธิบายผ่านกระบวนการเคลื่อนไหว 3 ช่วงเวลา หรือที่เรียกว่าการเคลื่อนไหวของสตรี

นิยม 3 คลื่น (three wave of feminism) ประกอบด้วย สตรีนิยมคลื่นลูกที่ 1 (first wave) คลื่นลูกที่ 2 (second wave) และคลื่นลูกที่ 3 ดังนี้

สตรีนิยมคลื่นลูกที่หนึ่ง

เริ่มต้นขึ้นในทศวรรษที่ 1920 การเคลื่อนไหวของสิทธิสตรีเพื่อเรียกร้องสิทธิพลเมือง การเรียกร้องสิทธิทางการเมือง การเลือกตั้ง หรือการสถาปนาอัตลักษณ์ทางการเมืองใหม่ให้กับผู้หญิง ด้วยการออกกฎหมายต่าง ๆ เพื่อให้ผู้หญิงสามารถได้รับสิทธิการศึกษา ค่าตอบแทนการทำงานนอกบ้าน และสิทธิต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นทั้งในสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร โดยมักถูกเรียกว่า คลื่นลูกเก่า (old wave) ซึ่งมักอ้างอิงถึงการเรียกร้องสิทธิการเลือกตั้งในสหรัฐอเมริกา พ.ศ. 2423 และสหราชอาณาจักร พ.ศ. 2462 (ฉลาดชาย รมิตรานนท์, 2555, หน้า 102) จากการเรียกร้องความเสมอภาคทางการเมืองของผู้หญิงผิวขาวให้เท่าเทียมกับผู้ชายผิวขาว หลังจากสงครามปลดปล่อยทาสหรือสงครามกลางเมือง (civil war) ซึ่งต่อมาจึงค่อยมีการเรียกร้องของผู้หญิงผิวดำมาจากการสร้างสตรีนิยมแนวผิวดำ หรือ black feminism อย่างไรก็ตามการเคลื่อนไหวของผู้หญิงผิวขาวขณะนั้น คือ การพยายามสถาปนาอัตลักษณ์ทางการเมืองใหม่ด้วยการออกกฎหมายหรือแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิทางการเมือง การศึกษา หรือที่เรียกว่าการปลดปล่อยสาธารณะ ซึ่งก่อให้เกิดการจัดตั้งองค์กรชื่อ สภาสตรีระหว่างชาติ (The International Council of Women) ซึ่งนับได้ว่าเป็นองค์กรของผู้หญิงที่เก่าแก่ที่สุดในโลก ใน พ.ศ. 2431 (ค.ศ. 1888) และการก่อตั้งสมาคมสตรีแห่งชาติอเมริกันเพื่อสิทธิในการเลือกตั้ง (National American Women's Suffrage Association) จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกฎหมายรัฐธรรมนูญ The Nineteenth Amendment 1920 ที่ให้สิทธิผู้หญิงผิวขาวลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทางการเมือง รวมถึงการลงรับสมัครรับเลือกตั้งและการเป็นประธานาธิบดีได้ โดยมีนักเคลื่อนไหวที่สำคัญ เช่น อลิซ พอล (Alice Paul หรือ Charlotte Perkin Gilman นอกจากนี้ยังมีการเรียกร้องค่าตอบแทนในครอบครัว สิทธิการคุมกำเนิด การทำแท้ง สิทธิในสวัสดิการต่าง ๆ ความสำคัญของแรงงานผู้หญิงในบ้านเรือน หรือ ความสามารถของความเป็นแม่ (endowment of motherhood) นอกจากนี้ยังมีการกล่าวถึงภาวะการกดขี่สองครั้ง (double exploitation) คือ ทั้งจากปริมาณพลส่วนตัวและสาธารณะ จากการที่ผู้หญิงมีสิทธิทำงานนอกบ้านแต่อย่างไรก็ตามเมื่อพวกเขากลับมาที่บ้านก็ต้องทำงานบ้านด้วย โดยผู้ชายไม่ได้ช่วยเหลือ ไม่ยอมรับผิดชอบร่วม ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงความหมายต่าง ๆ ของพื้นที่สาธารณะและส่วนตัว และการถกเถียงถึงประเด็นความรุนแรงในครอบครัว การลวนลามทางเพศ ว่าเป็นประเด็นสาธารณะหรือประเด็นส่วนตัวคืออะไร ซึ่งก่อให้เกิดการยกระดับการนำเรื่องดังกล่าวเป็นการออกกฎหมายและการเคลื่อนไหวสิทธิต่าง ๆ ตามมาโดยเฉพาะการแพร่ขยายไปยังกลุ่มผู้หญิงชนชั้นทำงาน

ในสหราชอาณาจักร การเคลื่อนไหวของ Mary Wollstonecraft นักสตรีนิยมชาวอังกฤษ ได้เขียนหนังสือเรื่อง *A Vindication of the Rights of Women* ในปี พ.ศ. 2335 (ค.ศ. 1792) ซึ่งว่าเมื่อสังคมพัฒนาไปถึงจุดที่เกิดความเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย (sexual equality/gender justice) สังคมต้องให้สิทธิแก่ผู้หญิงทั้งด้านการศึกษาและสิทธิอื่น ๆ ที่เหนือว่าการศึกษา เช่นเดียวกับผู้ชายชนชั้นสูง รวมถึงการได้รับสิทธิความเป็นพลเมืองด้านการเมืองและเศรษฐกิจ (นงเยาว์ เนาวรัตน์, 2561) โดยในอังกฤษได้มีการเรียกร้องสิทธิสตรีในสิทธิการจ้างงาน การศึกษา การแต่งงาน การถือครองทรัพย์สิน เช่น กรณีการเคลื่อนไหว *The Enfranchisement of Women* ใน พ.ศ. 2409 (ค.ศ. 1866) เพื่อเรียกร้องการออกเสียงของผู้หญิงในสภา การตั้งสหภาพเพื่อเป็นตัวแทนของการเคลื่อนไหวสิทธิสตรีทางการเมืองเกิดขึ้น เช่น สหภาพสังคมและการเมืองของสตรี (Women's Social and Political Union) สันนิบาตเสรีภาพสตรี (Women's Freedom League) สหภาพแห่งชาติของสมาคมเรียกร้องสิทธิในการเลือกตั้งของสตรี (National Union of Women Suffrage Societies) หรือการเรียกร้องค่าแรงในรูปแบบของสหกรณ์ช่างฝีมือ เช่น สหกรณ์ช่างฝีมือสตรี (Women's Co-operative Guild)

สตรีนิยมคลื่นลูกที่สอง

ในทศวรรษที่ 1960 อันแสดงถึงจุดสิ้นสุดของการเคลื่อนไหวสตรีนิยมสตรีคลื่นลูกที่ 1 จากการผิดหวังของการเคลื่อนไหวแนวสิทธิพลเมือง ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนไหวหรือต่อต้านสงครามเวียดนาม หรือสงครามอินโดจีนราวช่วง พ.ศ. 2500 หรือ ค.ศ. 1960 สู่การขยายการเคลื่อนไหวภายใต้นิยามที่ว่าการเมืองคือเรื่องส่วนตัว (the personal is political) ที่มากกว่าประเด็นสิทธิพลเมืองสู่การยกระดับจิตสำนึกหรือแนวทางการปลดปล่อยผู้หญิงออกสู่การเรื่องเพศวิถีร่างกาย อารมณ์ และพื้นที่ต่าง ๆ ทางสังคมรวมถึงการแสดงให้เห็นความสำคัญของประสบการณ์ส่วนตัวที่ขับเคลื่อนสู่กระบวนการนโยบายสาธารณะ เช่น เรื่องในบ้านในครัวเรือน การเป็นภรรยา การข่มขืน อย่างไรก็ตามแนวคิดการเคลื่อนไหวดังกล่าวยังถูกนิยามว่าเป็นการเคลื่อนไหวสู่การปลดปล่อยผู้หญิง (women's liberation) โดยขยายสิ่งที่เรียกว่า การเมือง และเศรษฐกิจ ออกไปสู่เพศวิถี (sexuality) ร่างกายกับอารมณ์ ที่แต่เดิมเคยถือว่าเป็นเรื่องส่วนตัวสู่พื้นที่สาธารณะ หรือการปลดปล่อยผู้หญิงจากบทบาทหน้าที่ สถานภาพ ครัวเรือน นอกจากนี้ยังได้มีการก่อตั้งองค์กรการเคลื่อนไหวลักษณะเล็กและต่อต้านการลำดับชั้นสูงต่ำในการบังคับบัญชา เป็นการจัดตั้งองค์กรที่ไม่ปฏิบัติการอย่างเป็นทางการเป็นอิสระไม่เกี่ยวข้องกับผู้ชาย โดยยึดแบบแผนการดำรงชีวิตของผู้หญิงเป็นทั้งทางเลือกและทางตรงโดยเฉพาะเรื่องเพศวิถี เช่น กลุ่ม “the New York Redstockings” ใน พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969) ซึ่งมีลักษณะการเคลื่อนไหวแนวรั่วถอน (radical group)

นักคิดและนักเคลื่อนไหวที่สำคัญของยุคนี้ เช่น Shulamith Firestone จากงานเขียนเรื่อง *The Dialectic of Sex* ใน พ.ศ. 2513 (ค.ศ. 1970) ในการอธิบายการกดขี่ผู้หญิงผ่านการตีความปรัชญาวัตถุนิยมที่กดขี่ผู้หญิง จากฐานทางชีววิทยาจากที่ผู้หญิงต้องถูกผลิตซ้ำถึงการตั้งท้องและเลี้ยงดูบุตร อันนำมาสู่การแบ่งงานกันทำตามเพศสภาพที่เป็นรากฐานของระบบชายเป็นใหญ่ หรือปิตาธิปไตย และอุดมการณ์ที่บังคับครอบงำนำไปสู่ระบบชนชั้นทางเพศ (sexual class system) ทำให้เกิดชนชั้นในสังคมเหมือนตามแนวคิดของคาร์ล มาร์กซ์ จากเพศทางชีววิทยา ซึ่งนำมาสู่การเกิดข้อเสนอถึงการปฏิวัติของนักสตรีนิยมในการยึดปัจจัยการผลิตซ้ำไว้ได้ ซึ่งหมายถึงร่างกายของผู้หญิงนั่นเอง นอกจากนี้งานที่มีอิทธิพลอีกงานหนึ่ง คือ งานของ Betty Friedan เรื่อง *The Feminine Mystique* ใน พ.ศ. 2506 (ค.ศ. 1963) ที่อธิบายถึงปัญหานาม (problem that has no name) คือความลึกลับที่ไม่ชัดเจน ไม่มีใครพูดถึง ความทุกข์ทรมานทางจิตที่ประสบโดยผู้หญิงที่ไม่มีอาชีพที่สังคมถือว่าเป็นอาชีพสาธารณะ (public career) เช่น การเป็นแม่บ้านทำงานบ้าน อันแตกต่างจากงานอื่น เช่น เลขาการ พยาบาล ที่ถือว่าเป็นอาชีพ เป็นต้น โดยงานดังกล่าวนำไปสู่การจัดตั้งโครงการองค์กรสตรีแห่งชาติ หรือที่เรียกว่า NOW (National Organization for Women) ที่รณรงค์เพื่อสิทธิความเสมอภาคทางการศึกษา และสิทธิความเสมอภาคทางกฎหมายและครอบครัวของผู้หญิง ซึ่งเป็นองค์กรใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา

ในขณะเดียวกันการต่อสู้ของคลื่นลูกที่สองในสหราชอาณาจักร มีการต่อสู้ของกรรมกรหญิงในนามฟอร์ดสไตรค์ (Ford Strike) ใน พ.ศ. 2511 (ค.ศ. 1968) เพื่อเรียกร้องค่าจ้างที่เท่าเทียมกับแรงงานชาย นำไปสู่การจัดประชุมปลดปล่อยสตรี (Women's Liberation Conference) พ.ศ. 2513 (ค.ศ. 1970) ซึ่งเป็นการเน้นถึงจุดยืนความคิดสังคมนิยมและการปลดปล่อยในความคิดสตรีนิยม นอกจากนี้ในปี พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969) ขบวนการคลื่นลูกที่สองยังร่วมมือกับวารสาร *Shrew* ใน พ.ศ. 2521 (ค.ศ. 1969) และ *Spare Rib* พ.ศ. 2515 (ค.ศ. 1972) ในการปกป้องความรุนแรงทางเพศและความรุนแรงในครัวเรือน ด้วยการจัดบ้านพักฉุกเฉินขึ้นเป็นแห่งแรก รวมถึงการเคลื่อนไหวกลุ่มสตรีต่อต้านความรุนแรงต่อสตรี (Woman Against Violence Against Women) และการเรียกคืนยามค่ำคืน (Reclaim the Night) เพื่อให้ผู้หญิงมีความปลอดภัยในการใช้ชีวิตในเวลากลางคืน มีการตรากฎบัตรของผู้หญิงทำงาน (Working Women's Charter) ขึ้นมาใน พ.ศ. 2517 (ค.ศ. 1974) เพื่อผลักดันสิทธิในการได้รับการจ้างงานของผู้หญิง โดยการก่อตั้งนี้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแรงงานระดับชาติ คือ สภาสหภาพแรงงาน (Trade Union Council)

สตรีนิยมคลื่นลูกที่สาม

ในช่วงทศวรรษ 1980 หรือราว พ.ศ. 2523 เป็นช่วงของการกลับมาของความสนใจในลัทธิกิจกรรมหรือกิจกรรมนิยมของนักสตรีนิยม (feminist activism) ที่ต้องการแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของ post-feminist (ฉลาดชาย รมิตรานนท์, 2555; ธเนศ ยุคันตวนิชชัย, 2561)

โดยการเคลื่อนไหวสตรีนิยมคลื่นลูกที่สาม เกิดขึ้นจากความต้องการแก้ไขความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจ ปฏิเสธการแบ่งแยกระหว่างเพศทางชีวภาพ (sex) และเพศทางสังคม (gender) มุ่งเน้นการให้ความสนใจในความสามารถที่หลากหลายของผู้หญิง (Hennessy R., & Chrys, 1997)

ทั้งนี้ลักษณะของการศึกษาสตรีนิยมคลื่นลูกที่สาม ฉลาดชาย รมิตรานนท์ (2555) เห็นว่าเกิดจากพัฒนามาจากความปรารถนาที่จะแก้ไขความไม่เท่าเทียม ทางเศรษฐกิจและเชื้อชาติ เช่นเดียวกับการแก้ปัญหาในประเด็นที่เรียกว่าประเด็นผู้หญิง (women's issue) ด้วยกลุ่มผู้หญิงที่แสดงตัวว่าอยู่ในกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์ดังกล่าวในตะวันตก ได้แก่ กลุ่มพันธมิตรการปฏิบัติการของสตรี (Women's Action Coalition) เมื่อ พ.ศ. 2535 (ค.ศ.1992) โดยสตรีนิยมคลื่นลูกที่สาม ยังคงไม่ค่อยเป็นที่รู้จักกันมากนัก และยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวางในระดับที่สตรีนิยมคลื่นลูกที่สองได้รับในช่วงที่รุ่งเรืองที่สุด บางครั้งยังถูกมองด้วยความสงสัยโดยหลายฝ่ายว่าอาจเป็นเพียงแฟชั่นระยะสั้นหรือชั่วคราวมากกว่าที่จะเป็นเครื่องหมายบ่งชี้ที่แท้จริงว่าผู้หญิงได้บรรลุถึงขั้นตอนหนึ่งแล้ว ดังนั้นสตรีนิยมคลื่นลูกที่สามจึงพยายามรวมตัวกันเพื่อต้องการกันตัวเองออกจาก การถูกประทับตราว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดหลังสตรีนิยม (post feminism) และในขณะเดียวกันยังต้องการต่อสู้เคลื่อนไหวต่อไป

จากการศึกษาพัฒนาการของสตรีนิยมดังกล่าว ทำให้การศึกษาประเด็นเพศสภาพ สามารถเข้าใจถึงบทบาทความเป็นหญิง (femininity) และความเป็นชาย (masculinity) ที่เกิดขึ้นจากบริบททางสังคมในภาวะแตกต่างกันไปตามยุคสมัย ซึ่งเปรียบเสมือนว่าแนวคิดสตรีนิยม คือ ปฏิบัติของการเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิทธิ ความเท่าเทียม และความเสมอภาคทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในแนวทางต่าง ๆ โดยในแต่ละช่วงเวลาได้มีจุดเน้นที่แตกต่างกันไป เช่น คลื่นลูกที่หนึ่งเห็นความสำคัญของการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายพลเมืองเพื่อให้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกับชาย คลื่นลูกที่สองกับการพยายามอธิบายและขยายประเด็นเคลื่อนไหวต่าง ๆ เพื่อการยึดกุมการนิยามความหมายในร่างกายของผู้หญิง และมองว่าประเด็นส่วนตัวคือการเมือง เช่น งานบ้าน ความรุนแรงทางเพศในครอบครัว และต่อมายังคลื่นลูกที่สามเน้นการเคลื่อนไหวประเด็นผู้หญิงผ่านกิจกรรมต่าง ๆ โดยจากศึกษาพัฒนาการเคลื่อนไหวในประเด็นการเรียกร้องต่าง ๆ นั้นทำให้เห็นว่าความเท่าเทียมทางเพศสภาพนั้นบางประเด็นสามารถประสบความสำเร็จในยุคสมัยดังกล่าว เช่น สิทธิพลเมืองของผู้หญิง การแก้ไขกฎหมายที่เพศที่เกี่ยวข้อง แต่บางประเด็นก็ยังคงต้องมีการเคลื่อนไหวต่อเนื่องถึงปัจจุบันทั้งในสังคมโลกและในประเทศไทย ซึ่งสามารถศึกษาได้ในประเด็นต่อไป

3. แนวคิดสตรีนิยม

ในความหมายของการศึกษาศตรีนิยม (feminism) นั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่ทฤษฎี หรือเพียงกรอบแนวคิดการวิเคราะห์เท่านั้น แต่หากสตรีนิยมยังหมายถึงกระบวนการเคลื่อนไหวของ ประสพการณ์ผู้หญิงในประเด็นและบริบทนั้น ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านจากการกดขี่ทางสังคม โดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามทั้งระดับจิตสำนึก และโครงสร้างสถาบันทางสังคม ตามแนวทางความนิยมหรือมุมมองผู้เคลื่อนไหวตามสำนักคิดสตรีนิยม โดยสำนักคิดสตรีนิยมได้มีการศึกษาและมีกระบวนการเคลื่อนไหวเพื่อเปลี่ยนแปลงผู้หญิงจากอาณาบริเวณการถูกกดขี่ หลากหลายแนวคิด เช่น นักคิดสตรีนิยมเสรีนิยม (liberal feminism) นักคิดสตรีนิยมสายมาร์กซิสต์ (Marxist feminism) นักคิดสตรีนิยมสายรื้อถอน (radical feminism) ที่ภายหลังได้ขยายเป็น แนวทางของสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน (cultural feminism) สตรีนิยมสายนิเวศ (ecofeminism) และนักคิดสตรีนิยมสายสังคมนิยม (socialist feminism)

การวิจัยครั้งนี้ได้เอาอีตสารัตถะของการศึกษาแนวความคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยมที่มี จุดเด่นต่อการสร้างข้อถกเถียงเรื่องสิทธิ และความเท่าเทียมทางเพศสภาพในโอกาสทางสังคมการเมือง เศรษฐกิจ และพื้นที่ส่วนตัวระหว่างหญิงและชาย โดยยอมรับอำนาจและการแทรกแซงของรัฐ ซึ่งมีความสัมพันธ์ภายใต้การวิจัยนี้ที่ให้ความสำคัญกับสถาบันการเมืองอย่าง อปท. ในการเป็นสถาบัน ในการบริหารงานและสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญของแนวคิดใน การวิจัย ดังนี้

สตรีนิยมสายเสรีนิยม เป็นแนวคิดเริ่มแรกจากการเคลื่อนไหวสิทธิสตรีคลื่นลูกที่ 1 ภายใต้ ประเด็นความเท่าเทียม เพื่อความเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ของผู้หญิง ต่อประเด็นสิทธิทางการเมือง การเลือกตั้ง หรือการสถาปนาอัตลักษณ์ทางการเมืองใหม่ให้กับผู้หญิงด้วยการออกกฎหมายต่าง ๆ และการปลดปล่อยสาธารณะ (public emancipation) เช่นเดียวกับสาระสำคัญของการเคลื่อนไหว ในคลื่นลูกที่ 1 และนักคิดคนสำคัญในช่วงนั้น โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพื่อให้ผู้หญิงสามารถ ได้รับสิทธิการศึกษา ค่าตอบแทนการทำงานนอกบ้าน

หัวใจของสตรีนิยมที่สำคัญ คือการเชื่อมั่นถึงความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งในพื้นที่ ส่วนตัว (private sphere) เช่น สิทธิการเลือกคู่ครอง การหย่าและสิทธิในการเลี้ยงดู การเสนอให้ ทบทวนหน้าที่ของหญิงชายในการแบ่งบทบาทในครอบครัวและชีวิตสมรส ซึ่งนักสตรีนิยมเสรีนิยมชื่อ ดังอย่าง แมรี โวลสโตนคราฟต์ (Mary Wollstonecraft) ได้เสนอว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวควรเกิดขึ้น ในลักษณะที่เรียกว่า “การสมรสฐานเพื่อนคู่เคียง” (companionate marriage) เพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการรับผิดชอบงานบ้านระหว่างหญิงและชาย โดยให้ผู้หญิงมีความสามารถในการดูแลตัวเองมี งานทำ สามารถมีรายได้เป็นของตนเองนำไปสู่ความเท่าเทียมและการเป็นอิสระของผู้หญิงได้ ลักษณะวัด ปาละรัตน์, 2553) และที่สำคัญคือในพื้นที่สาธารณะ (public sphere) คือ การเปิดพื้นที่

ก้าวเข้าสู่โลกสังคมการเมือง เศรษฐกิจ ระบบสวัสดิการ และนโยบายสาธารณะจากรัฐ ซึ่งการต่อสู้ข้อ สตรีนิยมสายเสรีนิยมนั้น นางเยว่ เนวรัตน์ (2561) กล่าวว่าแทบจะเป็นเนื้อเดียวกับการต่อสู้ของ ขบวนการสตรีนิยม และอิงแอบอยู่กับอุดมการณ์เสรีนิยม ที่เชื่อว่าความเสมอภาคทางโอกาส ทั้งใน พื้นที่การเมือง เศรษฐกิจ ความรู้ และการศึกษาของผู้หญิงเป็นจริงได้ในระบบการเมืองเสรีนิยม ประชาธิปไตย

อย่างไรก็ดี แนวคิดสตรีนิยมเสรีนิยมยังมีข้อจำกัดในเรื่องข้อเรียกร้อง และจุดอ่อนของ ความยั่งยืนภายใต้การต่อสู้ด้วยกฎหมาย และสถาบันที่เป็นทางการโดยรัฐที่ยังขาดซึ่งการอธิบายถึง วิธีการและกลไก (Baehr, 2017) โดยงานเขียนของนักสตรีนิยมเสรีนิยมชาวอเมริกัน เช่น นอยเฟลด์ และเชอลันด์ และ แบร์ (Neufeld & Schoelandt, 2014; Baehr, 2004) ที่นำเสนอปรัชญา การตีความของสตรีนิยมเสรีนิยม โดยได้สร้างข้อเสนอถึงการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หรือ การเป็นพลเมืองที่เท่าเทียมของหญิงและชายภายใต้สังคมที่ยุติธรรมหรือเท่าเทียม นั้นสามารถ ดำเนินการผ่านการจัดการทางสังคม (social arrangement) ทั้งแบบจากการบังคับโดยรัฐ (coercive arrangement) และการไม่บังคับ (noncoercive arrangement) ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นการสนับสนุน หรือสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการจัดการหรือการกระจายผลประโยชน์รวมถึงภาระของการจัดการใน สังคมอย่างเท่าเทียม เช่นตัวอย่างของการให้พ่อแม่ส่งเสริมการศึกษาของลูกสาวและลูกชายที่เท่าเทียม กันในสังคม อาจเกิดขึ้นจากแรงจูงใจจากการที่รัฐมีกฎหมายบังคับในการศึกษาที่เท่าเทียมกันระหว่าง เด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชาย หรือการส่งเสริมที่ไม่บังคับอาจเกิดจากการที่เคลื่อนไหวสิทธิสตรีเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการตัดสินใจของผู้ปกครอง เช่น การให้ความรู้ หรือวางแผนครอบครัว ที่ทำให้พ่อและแม่ ให้ความสำคัญต่อลูกสาวและลูกชายที่เปลี่ยนแปลงไป หรืออีกกรณีหนึ่งอาจเกิดจากมือที่มองไม่เห็น (invisible hand) กำลังทำงานอยู่ เช่น กรณีที่หญิงชายสามารถมีบทบาททางศาสนาที่เท่าเทียมกันได้ เพราะสังคมนั้นขาดแคลนผู้ชาย เป็นต้น

จากแนวคิดของนอยเฟลด์ และเชอลันด์ และ แบร์ สามารถสรุปได้ว่าการสร้างความเท่า เทียมระหว่างเพศในสังคมนั้นสามารถเกิดได้จากแรงจูงใจทั้งที่เป็นการบังคับและไม่บังคับ รวมถึง การคำนึงถึงมือที่มองไม่เห็นในสังคมด้วย ซึ่งประเด็นดังกล่าวมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น ของ อปท. ว่าเกิดจากการบังคับหรือเกิดจาก การไม่บังคับภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องภายใต้การกระจายอำนาจในประเด็นต่อไป

4. ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นการพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความ เท่าเทียมระหว่างเพศทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสุขอนามัยเจริญพันธุ์ โดยในส่วนนี้จะ นำเสนอให้ทราบถึงพัฒนาการความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ดำเนินการควบคู่กับแนวคิด การขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) อันเป็นเป้าหมาย

หลักร่วมกันของการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพทั้งในระดับโลก ระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2558 – 2573 ซึ่งนับได้ว่ามีกระบวนการต่อสู้ที่มีความแตกต่างซึ่งก่อให้เกิดนิยามที่ครอบคลุมความหมายความเท่าเทียมทางเพศสภาพกว่าทุกครั้งที่ผ่านมา ดังนี้

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในสังคมโลก

จุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการเข้าสู่กระบวนการนโยบายสาธารณะระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศ สามารถวิเคราะห์ย้อนไปยังแนวคิดของสตรีนิยมคลื่นลูกที่ หนึ่ง ที่เริ่มมีการก่อตั้งกลุ่มการเคลื่อนไหวสิทธิทางการเมืองของผู้หญิง เช่น การตั้งสภาสตรีระหว่างชาติ (The International Council of Women) การจัดตั้งสมาคมสตรีแห่งชาติอเมริกาเพื่อสิทธิการเลือกตั้ง (The nation American Women's The national American Women's Suffrage Association: NAWAS) ในสหรัฐอเมริกา พ.ศ.2431 (ค.ศ. 1888) การตั้งองค์กรพันธมิตรสตรีเพื่อสันติภาพ (Women's International League for Peace and Freedom) พ.ศ. 2458 (ค.ศ. 1915)

ต่อเนื่องด้วยการเคลื่อนไหวแนวคิดสตรีนิยมคลื่นลูกที่สอง ประเด็นสิทธิสตรีสามารถผลักดันเข้าสู่ความร่วมมือระหว่างประเทศได้โดยแนวคิดของการก่อตั้งสันนิบาต องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และการจัดตั้งคณะกรรมการว่าด้วยสถานภาพสตรี (United Nations Commission on the Status of Women) โดยภายหลังได้ทำหน้าที่ในการผลักดันประเด็นเรื่องความเท่าเทียมของสตรี (women's equality) ในองค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) อันก่อให้เกิดขบวนการเรียกร้องสิทธิสตรีระดับโลกที่ส่งผลต่อการประชุมสำคัญในช่วง พ.ศ. 2533 หรือศตวรรษ 1990 ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพและการเสริมพลังให้กับผู้หญิง (Taylor & Mahon, 2019) เช่น แนวคิดเรื่องสตรีในการพัฒนา (Women in Development: WID) ใน พ.ศ. 2503 (ค.ศ.1960) โดยเป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับคามนิยมในการพัฒนาผู้หญิงในยุคนั้นโดยเฉพาะผู้หญิงในโลกที่สาม ด้วยกรอบแนวคิดของทฤษฎีความทันสมัย (modernization) แนวคิดเพศสภาพกับการพัฒนา (Gender and development: GAD) ใน พ.ศ. 2523 (ค.ศ. 1980) จากการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องผู้หญิงครั้งที่ 2 เป็นการรวมตัวของสตรีนิยมสายต่าง ๆ และนักวิชาการเพื่อแก้ไขความล้มเหลวของแนวคิด WID โดยให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างหญิงชาย ในฐานะที่เป็นการประกอบสร้างทางสังคมวัฒนธรรมอันเกิดมาจากการเคลื่อนไหวของนักสตรีนิยมสายสังคมนิยม

ประเด็นดังกล่าวยังส่งผลต่อการเกิดแนวปฏิบัติร่วมและข้อตกลงระหว่างประเทศจากองค์การสหประชาชาติในเวลาต่อมา เช่น การประกาศให้ พ.ศ. 2518 หรือ ค.ศ. 1975 เป็นปีสตรีสากล (International Women's Year) ช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ. 2518 -2528 (ค.ศ. 1975 – 1985) เป็นทศวรรษสำหรับสตรีขององค์การสหประชาชาติ (United Nations Decade for Women) และ

การก่อตั้งกองทุนสหประชาชาติเพื่อการพัฒนาสตรี (United Nations Development Fund for Women: UNIFEM) ใน พ.ศ. 2519 (ค.ศ. 1976) รวมทั้งอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: CEDAW) (ดิฉนวนพจน์ สันสมบุรณ์ทอง, 2562)

ช่วงเวลาก่อน พ.ศ. 2543 หรือ ค.ศ. 2000 ได้มีการยกระดับแนวคิดเรื่องสิทธิสตรีและเพศสภาพผ่านเวทีระหว่างประเทศ ซึ่งส่งผลต่อการพิจารณาประเด็นย่อยอื่น ๆ ในการคำนึงถึงมิติของเพศสภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น การประชุมสหประชาชาติว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (United Nations Conference on Environment and Development: UNCED) ณ เมืองรีโอเดจาเนโร พ.ศ. 2535 (ค.ศ.1992) ทำให้ที่เกิดการยอมรับความสัมพันธ์ประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อมและเพศสภาพ การประชุมสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Conference on Human Rights) ณ กรุงเวียนนา พ.ศ. 2537 (ค.ศ. 1994) เกิดการเสนอให้ประเด็นสิทธิสตรีเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชน การประชุมประชากรและการพัฒนา (International Conference on Population and Development: ICPD) ณ กรุงไคโร ในปีเดียวกัน โดยให้ความสำคัญของเพศวิถีและสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ของหญิง และการประชุมโลกว่าด้วยสตรี ครั้งที่ 4 (Fourth World Conference on Women) พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน เกิดแนวคิดการบูรณาการประเด็นเพศภาวะเข้าสู่กระแสหลัก (gender mainstreaming) เพื่อเป็นแนวคิดและหลักการในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (Caglar, 2013) รวมถึงเป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รวมถึงองค์การระหว่างประเทศเกิดการตื่นตัวที่จะคำนึงถึงเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในการดำเนินงาน แม้ว่าหน่วยงานนั้นจะไม่ได้มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องเพศโดยตรงก็ตาม แนวคิดนี้จึงนับได้ว่าเป็นแนวคิดที่ก้าวหน้าและมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถึงรากถึงโคน และช่วยกำจัดมายาคติเรื่อง “ความเป็นกลางทางเพศ” (gender neutrality) ซึ่งไม่มีอยู่จริงเนื่องจากทุกการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือธุรกิจล้วนส่งผลต่อเพศต่าง ๆ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศต่าง ๆ ด้วย (วริษา อสงุพันธ์กุล, 2564; Unmüßig, 2008)

จากลำดับเหตุการณ์ดังกล่าว คือความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเวทีความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จนสามารถผลักดันให้เป็นเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs) ในการประชุมสหัสวรรษของสหประชาชาติ (Millennium Summit) เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2543 (ค.ศ. 2000) ประกอบด้วย 8 เป้าหมายหลัก (goals) 18 เป้าหมายย่อย (targets) และ 48 ตัวชี้วัด (indicators) และมุมมองเรื่องเพศสภาพได้เข้ามาเป็นเป้าหมายหลักของ MDGs ในเป้าหมายที่ 3 คือ การส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศสภาพ และส่งเสริมบทบาทสตรี (**ดูเชิงอรรถที่ 6**) (Promote Gender Equality and Empower Women) มีเป้าหมายย่อยคือการขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศในการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ภายในปี พ.ศ. 2548 (ค.ศ. 2005) และในทุกระดับการศึกษาไม่เกินปี 2015 และเป้าหมายที่ 5 การพัฒนาสุขภาพและสตรีมีครรภ์ (Improve maternal health) เป้าหมายย่อย คือ การลดลงจำนวนอัตราส่วนการเสียชีวิตของมารดา 3 ใน 4 และการบรรลุการเข้าถึงอนามัยเจริญพันธุ์อย่างทั่วถึง ในปี 2015 (United Nations, 2013) ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าทั้งสองเป้าหมายใน MDGs เกิดจากการสนับสนุนของกลุ่มพันธมิตรสตรีนิยมในองค์การระหว่างประเทศที่สำคัญ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) กองทุนเพื่อการพัฒนาสตรีแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Fund for Women: UNIFEM) และภายใต้การสนับสนุนเงินทุนของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) UN และ ธนาคารโลก (World Bank) รวมทั้งหน่วยงานระดับย่อยอื่น ๆ เช่น คณะกรรมการเพื่อการช่วยเหลือและพัฒนา (Development Assistance Committee: DAC)) สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) กลุ่ม GEAR (Gender/ Equality/ Architecture/ Reform) ทำหน้าที่และผลักดันให้ประเด็นดังกล่าวเกิดการยอมรับและสนับสนุนใน MDGs (Fukuda - Parr, 2014)

จากลำดับการเคลื่อนไหวปรากฏการณ์ในช่วงเวลาที่กล่าวมา ทำให้เห็นถึงการกระบวนกรต่อสู้การนิยามและการต่อรองเพื่อช่วงชิงอำนาจ ของกลุ่มตัวแสดงในการผลักดันประเด็นสิทธิสตรีและความเท่าเทียมทางเพศสภาพสู่นโยบายระหว่างประเทศเพื่อให้เป็นเป้าหมายร่วมกันของประเทศสมาชิกทั่วโลก ผ่านการตีความได้ทั้งจากตัวบท (text) ที่เป็นประเด็น “ผู้หญิง – women” และ “เพศสภาพ – gender” ในประเด็นย่อยต่าง ๆ สู่การเป็นเป้าหมายร่วมกันในระดับโลกในช่วงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ

ต่อมา MDGs สิ้นสุดลงใน พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) การประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญ ครั้งที่ 70 ได้ร่วมลงนามรับรองวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2573 (ค.ศ. 2030) (Sustainable Development Goals: SDGs) และเริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2559 (ค.ศ. 2016) ในการผลักดันให้เป็นกรอบการพัฒนาของโลกร่วมกัน ภายใต้ 17 เป้าหมาย 169 เป้าหมายย่อย และ 247 ตัวชี้วัด และความเท่าเทียมทางเพศสภาพก็ได้กลายเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในเป้าหมายที่ 5 (SDG5) ซึ่งประกอบด้วย 9 เป้าประสงค์และ 14 ตัวชี้วัด (United Nation, 2022) และเกี่ยวข้องกับเป้าหมายอื่น ๆ เช่น SDG 1, 2, 3, 4, 8, 10, 11, 13 และ 16 (UN Women, 2021) ความเท่าเทียมทางเพศสภาพจึงได้เป็นเป้าหมายหลักอย่างชัดเจน (stand-alone) ใน SDGs แต่ทั้งนี้ก็มีกระบวนการเคลื่อนไหวในการขับเคลื่อนที่แตกต่างจากการเคลื่อนไหวของ MDGs กล่าวคือ ได้มีการเปิดพื้นที่ให้กลุ่มนักวิชาการ (Technocrats) มากขึ้น จากกระบวนการรับฟังความคิดเห็นต่อการนิยามเป้าหมายหลัก เป้าหมายย่อย และตัวชี้ที่กว้างขวางขึ้น ทั้งการเชิงนิยามคุณภาพและเชิงปริมาณ (Taylor and Mahon, 2019) จากกลุ่มพันธมิตรสตรีนิยมที่หลากหลาย เช่น กลุ่ม Women's Major

Group: WMG, Post-2015 Women's Coalition, Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN), Association of Women in Development (AWID) และ Asia Pacific Women's Law and Development และความร่วมมือในกลุ่มภูมิภาคในประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเพิ่มพื้นที่การสื่อสารการเจรจาต่อรองที่ไม่เป็นทางการเช่นการใช้พื้นที่สื่อโซเชียลอย่างทวีตเตอร์เป็นช่องทางสื่อสารในการเคลื่อนไหวประเด็น SDGs (Tesfaye, & Wyant, 2016) โดยได้รับการผลักดันและการสนับสนุนจากประเทศสมาชิก ในการนิยามเพื่อก่อให้เกิดบรรทัดฐานความเท่าเทียมทางเพศสภาพใหม่ของโลกร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก เช่น การยุติความรุนแรงทางเพศ การกระจายทรัพยากรและสิทธิในที่ดิน การเข้าถึงเทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิง ในขณะเดียวกันยังคงมีประเด็นที่ไม่ได้รับการสนับสนุน เช่น สิทธิของกลุ่มเพศสภาพที่มีความหลากหลาย (LGBTQI) และการยุติการตั้งครม.ด้วยความสมัครใจ อันเป็นแรงดันของกลุ่มประเทศสมาชิกในแอฟริกา (Taylor & Mahon, 2019)

ความเท่าเทียมเพศสภาพในประเทศไทย

ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกสหประชาชาติการขับเคลื่อน SDGs ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทำหน้าที่สำนักงานเลขานุการของ กพย. มีอำนาจหน้าที่หลักในการเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศให้ครอบคลุมทุกมิติอย่างสมดุลและบูรณาการ ตลอดจนติดตามการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้ในการดำเนินงานดังกล่าวได้มีการผลักดันภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้บรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 27 วรรค 3 ว่าด้วยหลักการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. 2560 – 2564 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและ อปท. ทุกแห่งต้องดำเนินการจัดสรรงบประมาณ และสร้างนโยบายที่คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างทางเพศ รวมทั้งการกำหนดในยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ทั้งนี้ กระทรวงที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ประสานงาน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามเป้าหมาย SDG5 ในประเทศไทยประกอบด้วย 3 กระทรวง คือ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข โดยมีรายงานการดำเนินงานในช่วง พ.ศ. 2559-2563 ที่มีการแบ่งผลการประเมินออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ความเสมอภาคทางเพศ

ในประเด็นที่ค่าระดับการเป้าหมายบรรลุ ได้แก่ SDG 5.b และ 5.c 2) ระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย: สถานการณ์อยู่ในช่วง 76-99% ได้แก่ SDG 5.1, 5.3, 5.4, 5.6, และ 5.a และ 3) ระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับเสี่ยง: สถานการณ์อยู่ในช่วง 51-75% ของค่าเป้าหมาย ได้แก่ SDG 5.2 และ 5.5 ดังตาราง 4

ตาราง 4 เป้าหมายย่อย (targets) เป้าประสงค์ (indicators) ของการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 และผลการประเมินการดำเนินงานในประเทศไทย

เป้าหมายย่อย (targets)	ตัวชี้วัด (indicators)	ผลการประเมิน
5.1 การยุติการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ	5.1.1 กรอบทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ	ต่ำ
5.2 การจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล รวมทั้งการค้ามนุษย์การแสวงหา ประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ	5.2.1 สัดส่วนของสตรีและเด็กหญิงที่เคยสมรส (อายุระหว่าง 15-49 ปี) ที่ถูกระทำความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือความรุนแรงทางเพศจากคนใกล้ชิดในรอบ 12 เดือน	ต่ำ
	5.2.2 สัดส่วนของสตรีและเด็กหญิง (อายุระหว่าง 15-49 ปี) ที่ถูกระทำความรุนแรงจากผู้ที่ไม่ใช่คนใกล้ชิดในรอบ 12 เดือน	ต่ำ
5.3 การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย เช่น บังคับให้เด็ก แต่งงานแบบคลุมถุงชน และการขลิบอวัยวะเพศสตรี	5.3.1 สัดส่วนของสตรีอายุระหว่าง 20-24 ปีที่แต่งงานหรือ อยู่ด้วยกันก่อนอายุ 18 ปี (เช่น การแต่งงานในวัยเด็ก)	ต่ำ
	5.3.2 สัดส่วนของเด็กหญิงและสตรี (อายุระหว่าง 15-49 ปี) ที่ได้รับการขลิบอวัยวะเพศสตรี (สำหรับประเทศที่เกี่ยวข้องเท่านั้น)	ต่ำ
5.4 การยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแล ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผ่านข้อกำหนดของการ บริการสาธารณะ นโยบายการคุ้มครองทางสังคมและ โครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุนการแบ่งความรับผิดชอบภายในครัวเรือนและครอบครัว ตามความเหมาะสมในแต่ละประเทศ	5.4.1 จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อวัน (24 ชั่วโมง) ที่ใช้ในการทำงานบ้านและดูแลคนในครัวเรือนที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ อายุและสถานที่อยู่ (สำหรับผู้ที่อายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป)	ต่ำ
5.5 สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่าง มีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับ	5.5.1 สัดส่วนของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งในรัฐสภาแห่งชาติ	เสี่ยง

เป้าหมายย่อย (targets)	ตัวชี้วัด (indicators)	ผลการประเมิน
การเป็นผู้นำในทุกกระดับการตัดสินใจ ทั้งในด้าน การเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน	5.5.2 สัดส่วนของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งในการ ปกครองท้องถิ่น	เสี่ยง
5.6 สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพ ทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิด้านการ เจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า ตามที่ตกลงใน แผนปฏิบัติการของการประชุมนานาชาติว่าด้วย ประชากรและการพัฒนา และปฏิญญาปักกิ่งและ เอกสารทบทวนผลลัพธ์จากการประชุมเหล่านั้น	5.6.1 สัดส่วนของผู้หญิงอายุ 15-49 ปีที่ทำการ ตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศ การใช้ยาคุมกำเนิด และการดูแลสุขภาพการ เจริญพันธุ์ 5.6.2 จำนวนประเทศที่มีกฎหมายและ กฎระเบียบที่ประกันได้ว่าผู้หญิงและผู้ชายที่มี อายุ 15 ปีขึ้นไป เข้าถึงข้อมูลและการให้ความรู้ เกี่ยวกับสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ได้ อย่างเต็มที่และเท่าเทียม	ต่ำ
5.a การดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่า เทียมกันใน ด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสิทธิการเข้าถึงการ เป็นเจ้าของและ ควบคุมเหนือที่ดินและทรัพย์สินอื่น ๆ การบริการ ทางการเงิน มรดก และทรัพยากรธรรมชาติให้ เป็นไปตามกฎหมายของประเทศ	5.a.1 ส่วนแบ่งของผู้หญิงในจำนวนของผู้ที่เป็น เจ้าของที่ดิน ทางเกษตร แยกตามอายุและ สถานที่ตั้ง (เขตเมือง/เขต ชนบท) 5.a.2 กรอบกฎหมายรวมทั้งมาตรการพิเศษที่ รับประกัน สิทธิความเท่าเทียมกันของผู้หญิงใน การเป็นเจ้าของและมีอำนาจในที่ดิน	ต่ำ
5.b การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยี โดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านไอซีทีเพื่อส่งเสริมการ เพิ่มขีดความสามารถ ของผู้หญิง	5.b.1 สัดส่วนของผู้ที่เป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือ จำแนกเพศ	บรรลุ
5.c การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของ นโยบายและการ บังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการ ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเพิ่ม บทบาทสตรีและเด็กหญิงในทุกระดับ	5.c.1 ร้อยละของประเทศที่มีระบบติดตามและ การจัดสรรสาธารณะประโยชน์เพื่อความเท่า เทียมกันทางเพศและเพิ่มบทบาทสตรี	บรรลุ

ที่มา: เรียบเรียงจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564

จากตารางดังกล่าว กล่าวได้ว่าสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพของไทยภายใต้ 9 เป้าหมายย่อย มีเพียงการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยี (5.b) และการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบ (5.c) เท่านั้นที่อยู่ในระดับบรรลุค่าเป้าหมาย ส่วนที่เหลืออีก 7 เป้าหมายย่อยยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประเทศไทยต้องมีการขับเคลื่อนและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพให้ครบถ้วนและครอบคลุมในทุกประเด็น

โดยเฉพาะการจัดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล การค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ (5.2) รวมถึงสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน (5.5) อันเป็นเป้าหมายย่อยที่มีสถานะต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ประเทศไทยได้มีการดำเนินการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพผ่านการขับเคลื่อนด้วยกฎหมาย และนโยบายที่สำคัญ เช่น พรบ. ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดมาตรการที่สำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมาย คือ การกำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ว่าด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และจัดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ คือ คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) โดยมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย มาตรการต่าง ๆ รวมทั้งแผนปฏิบัติงานเพื่อให้มีการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกภาคส่วน เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ และแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) กำหนดแนวทางการช่วยเหลือเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ส่งเสริมการศึกษา วิจัย การเก็บข้อมูลด้านเพศ และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ ที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ไปจนถึงการปรับปรุงแผนความประพฤติทางสังคม และวัฒนธรรมระหว่างเพศ เพื่อขจัดอคติในทางเพศที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่เหลื่อมล้ำ และรุนแรงเพราะเหตุแห่ง รวมถึงการก่อตั้งกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (กสพ.) จากการยกเลิกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2545 และให้เพิ่มเติมภารกิจจากเดิมอีกหลายด้าน โดยนอกเหนือจากการพัฒนาและส่งเสริมสถาบันครอบครัวพัฒนาศักยภาพและพิทักษ์สตรีแล้ว ยังให้มีภารกิจด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ พิจารณาสถานการณ์ของผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด รวมทั้งการชดเชยและเยียวยา ความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศด้วย นอกจากนี้ พรบ. ดังกล่าวยังมีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในสภาวะที่สังคมและวัฒนธรรมอาจยังไม่เอื้อต่อแนวคิดการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งการบังคับใช้กฎหมาย การให้การศึกษา และการรณรงค์เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน และการจ่ายค่าชดเชยแก่เหยื่อผู้ได้รับความเสียหายจากการเลือกปฏิบัติเพื่อเยียวยาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

จากการศึกษาและประเมินผลสัมฤทธิ์ของ พรบ.ความเท่าเทียมฯ สวัสดิ์ สุขศรี (2564) พบว่าสถานการณ์การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศไม่ได้ดีขึ้นในระดับที่ควรจะเป็นหรือตามความคาดหวังของคนติดตามและทำงานด้านนี้ กล่าวคือ ยังคงมีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นในทุกภาคส่วน และจำนวนไม่น้อยเป็นการเลือกปฏิบัติในเชิงระบบด้วยกฎหมายหรือระเบียบของหน่วยงานภาครัฐเอง

โดยผู้ทำงานภาคประชาสังคมหลายรายตั้งข้อสังเกตว่า ภายหลังกฎหมายใช้บังคับการกระทำที่มีลักษณะเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจนโจ่งแจ้งอาจลดลง เช่น การประกาศรับสมัครที่เลือกปฏิบัติตามเพศสภาพ อย่างไรก็ตาม เหล่านี้มีใช้ตัวชี้วัดหรือสะท้อนได้ว่าสถานการณ์การเลือกปฏิบัติในประเทศไทยลดลงแล้ว ตรงกันข้ามมันยังคงดำรงอยู่แต่ถูกปรับเปลี่ยนแปรรูปไปเท่านั้น การพิสูจน์ทราบถึงการมีอยู่ของการเลือกปฏิบัติทำได้ยากลำบากขึ้นไปอีก ทั้งนี้นับตั้งแต่กฎหมายมีผลใช้บังคับได้ก่อให้เกิดผลในแง่ของการสร้างความตระหนักรู้ในประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศ และการห้ามเลือกปฏิบัติในสังคมไทยได้มากขึ้น แม้จะยังไม่เกิดขึ้นในวงกว้างหรือกับประชาชนส่วนใหญ่ก็ตาม แต่ก็สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ในระดับหนึ่งทำให้หลายภาคส่วนมีความระมัดระวังไม่ให้เกิดการกระทำของตนเข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติมากขึ้น

ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ (เอกสิทธิ์ วิจิตรกุล, 2561) ที่ได้เทียบเคียงการพระราชบัญญัติดังกล่าว กับพระราชบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคทางเพศ ค.ศ. 2010 (Equality Act 2010) ของประเทศอังกฤษ และรัฐบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาคหญิงกับชาย (La loi no 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) ของประเทศฝรั่งเศสพบว่าประเทศไทยยังให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความเท่าเทียมทางเพศชายและหญิงน้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเทียบเคียงกับกรณีการคุ้มครองคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และยิ่งไปกว่านั้นพบว่ายังไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิหน้าที่ระหว่างเพศที่เป็นรูปธรรมชัดเจน โดยการปรับใช้ในทางปฏิบัติจึงต้องอาศัยการตีความในแต่ละกรณีว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่ และดำเนินการตามขั้นตอนปกติที่กฎหมายบัญญัติไว้ต่อไป

อย่างไรก็ดี จากปัญหาดังกล่าวยังมีนักวิชาการหลายกลุ่มที่ได้สนับสนุนการสร้างและส่งเสริมจากการปกครองระดับระหว่างประเทศ และระดับชาติแล้ว การปกครองระดับท้องถิ่นก็เป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างและขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วย โดยเป็นประเด็นสำคัญของการวิจัยครั้งนี้

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับท้องถิ่น

ภายใต้โครงการศึกษา United Nation Human Settlements Programme โดย คอสลา (Khosla, 2008) เรื่องเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น (gender in local government) ได้สนับสนุนแนวคิดและยอมรับว่าองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เกิดจากแนวคิดการกระจายอำนาจมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานตามอนุสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศในการสนับสนุนสิทธิสตรีและความเท่าเทียมทางเพศ โดยได้ถอดบทเรียนความสำเร็จของ อปท. จากหลากหลายประเทศ เช่น กรีนีสหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย ฟิลิปปินส์ ไทย อินเดีย นามิเบีย และ บราซิล ฯลฯ ในการดำเนินนโยบายความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น สิทธิใน

ที่ดิน การวางผังเมือง การให้บริการสาธารณะ การสนับสนุนเรื่องเงินทุน การต่อต้านความรุนแรงในผู้หญิง และการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น

ทั้งนี้การศึกษาดังกล่าวได้พบว่าความสำเร็จต่าง ๆ ของการปกครองท้องถิ่นในการผลักดันเรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อันได้แก่ การมีกฎหมาย นโยบาย หรือกิจกรรมเฉพาะในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับท้องถิ่น การแสดงเจตจำนงของผู้นำท้องถิ่น เครือข่ายหรือคู่ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างระบบกลไกการตรวจสอบการดำเนินงาน การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร การจัดทำข้อมูล การจัดทำงบประมาณ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น กรณีศึกษาการปกครองท้องถิ่นอินเดียที่ประสบความสำเร็จการกำหนดสัดส่วนในที่นั่งสภาท้องถิ่นสำหรับผู้หญิงร้อยละ 33 และกำหนดให้ 1 ใน 3 ของตำแหน่งประธานสภาเมืองเป็นผู้หญิงหมุนเวียนดำรงตำแหน่ง โดยเกิดจากการผลักดันกฎหมายผ่านการแก้ไขรัฐธรรมนูญของอินเดียครั้งที่ 74 ให้กรอบพื้นฐานสำหรับการเสริมอำนาจของรัฐบาลท้องถิ่น (Urban Local Governments: ULGs) ให้เกิดการเสริมพลังทางการเมืองให้ผู้หญิง โดยเบื้องหลังเหตุผลการผลักดันดังกล่าว เกิดขึ้นเพื่อต้องการส่งเสริมการกระจายอำนาจต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้หญิงเป็นหัวใจสำคัญ สู่การส่งเสริมการเข้าถึงบริการที่ดี การเพิ่มรายได้ และการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในเทศบาลในท้องถิ่น หรือกรณีของการระดมเครือข่ายการทำงานผู้หญิงท้องถิ่นของนามิเบียเพื่อให้สภาท้องถิ่นเปิดพื้นที่การทำงานให้กับผู้หญิงมาก สู่การต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายและผลักดันระบบกฎหมายการกำหนดสัดส่วนจำนวนที่นั่งให้กับผู้หญิงในสภาท้องถิ่น ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตาราง 5

ประเด็นความ เท่าเทียมทาง เพศสภาพ	กรณีศึกษา	เทคโนโลยี									
		กฎหมาย/ นโยบาย / กิจกรรม	การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์	เจตจำนงทางการเมืองของผู้นำ	เครือข่าย/ ความร่วมมือ	การมีส่วนร่วมของประชาชน	ระบบกลไกการตรวจสอบการ	การเสริมสร้างศักยภาพ	การจัดทำข้อมูล	การจัดสร้าง งบประมาณ	
การจัดทำ	เอกวาดอร์: การริเริ่มการ										
งบประมาณแบบ	จัดทำงบประมาณแบบมี										
มีมุมมองมิติ	มุมมองมิติหญิงชาย										
หญิงชาย	โบลิเวีย: การจัดทำ										
	งบประมาณแบบมีมุมมองมิติ										
	หญิงชาย										
ความรุนแรงทาง	ฟิลิปปินส์: การยุติความ										
เพศสภาพ	รุนแรงต่อสตรี										
	เคนยา: การยุติความรุนแรง										
	บนฐานของเพศสภาพ										

ที่มา: รวบรวมจาก Khosla, 2008

จากตาราง 5 การศึกษาของดังกล่าว ได้เป็นที่ยกมาทำความเข้าใจในแนวคิดการบริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. เช่น การมีกฎหมาย นโยบาย หรือกิจกรรมเฉพาะในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับท้องถิ่น เจตจำนงทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่น เครือข่ายหรือคู่ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างระบบกลไกการตรวจสอบการดำเนินงาน การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร การจัดทำข้อมูล การจัดทำงบประมาณ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งนอกจากงานดังกล่าวแล้วยังการศึกษาของนักวิชาการในประเทศไทยที่สนใจประเด็นการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับท้องถิ่น โดยพบว่ามีข้อค้นพบและเสนอแนะ ดังตาราง 6

ตาราง 6 การศึกษาของนักวิชาการในประเทศไทยที่สนใจประเด็นการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ
สภาพในระดับท้องถิ่น

ประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	อ้างอิง
การมีส่วนร่วมทางการเมือง และการมีบทบาททางการเมืองของผู้หญิง	- การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยม ความรู้ กระบวนการให้ความรู้ โดยส่วนราชการ หรือ อปท.	เจนจิรา ล้ำประเสริฐ และวรสิทธิ์ เจริญพุด (2563), ปาราวดี ผอบแก้ว (2558), ณรงค์ กุลนิเทศ และคณะ (2559)
ความรุนแรงทางเพศสภาพ	- การขาดความเข้าใจใน วัฒนธรรมท้องถิ่น และการมีเจ้าหน้าที่ของ อปท. ที่มีความรู้ หรือเข้าใจใน ประเด็นดังกล่าว	วิชัย ขำดี (2554)
การจัดการสิทธิที่ดิน	- การเข้าใจความหลากหลาย ของการใช้ชีวิตในวัฒนธรรม และชนชั้น	กนกวรรณ มะโนรมย์ (2565)
การจัดเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ	- การจัดสรรงบประมาณที่ คำนึงถึงมิติทางเพศสภาพ	อภิญา ดิสสะมา (2566)

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 5 - 6 ทำให้สรุปได้ว่าการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นทั้งจากกรณีศึกษาในต่างประเทศและในประเทศไทย ต่างมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป โดยสามารถสรุปเป็นแนวทางการบริหารที่เกิดขึ้นร่วมกันได้ดังนี้ การออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ การส่งเสริมนโยบาย หรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ การสื่อสารประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพ การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหาร การมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ การมีคู่ความร่วมมือในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม การตรวจสอบ และ/หรือติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ การจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในดำเนินงาน การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ การแบ่งส่วนราชการภายในที่รับผิดชอบการสร้างและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ รวมถึงการใช้ความเชื่อ ประเพณี และ หรือศาสนา ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่มีการกล่าวถึงในกรณีการศึกษาในการปกครองท้องถิ่นของไทย

จากความสำคัญข้างต้น จึงทำให้ต้องมีการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่สำคัญต่อการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ นั่นคือแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ซึ่งมีความหมายในการศึกษาหลากหลายประการ รวมทั้งการกระจายอำนาจของแต่ละประเทศต่างก็มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะรัฐและประวัติศาสตร์ของแต่ละประเทศ โดยเฉพาะกรณีการกระจายอำนาจของประเทศไทยอันสามารถอธิบายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้แตกต่างไป ดังนี้

การกระจายอำนาจ (decentralization)

การวิจัยและการศึกษาการกระจายอำนาจในประเทศไทย มีการศึกษาที่โดดเด่นหลากหลาย ประเด็น ได้แก่ การศึกษาการกระจายอำนาจด้านการเมืองการปกครอง การกระจายอำนาจด้านการคลัง การกระจายอำนาจด้านการศึกษา หรือการศึกษาการกระจายอำนาจเชิงเปรียบเทียบ โดยงานศึกษาที่กล่าวข้างต้นได้นำมาสู่การสร้างองค์ความรู้ พัฒนาต่อยอดแนวคิด และสร้างข้อเสนอแนะที่สำคัญต่อการกระจายอำนาจในประเทศไทยเป็นอย่างมาก แต่ทว่ายังคงขาดมุมมองประเด็นเรื่องเพศสภาพที่สามารถนำมาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของท้องถิ่นภายใต้บริบทของการกระจายอำนาจในประเทศไทย

ดังนั้นเพื่อให้สามารถเข้าใจและอธิบายผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้นั้น ในส่วนนี้จึงต้องการนำเสนอ ความหมาย รูปแบบการกระจายอำนาจ ตัวชี้วัดของการกระจายอำนาจ พร้อมด้วยสถานการณ์การกระจายอำนาจของประเทศไทยอันเป็นส่วนสำคัญต่อการเข้าใจบริบทของการวิจัยในครั้งนี้

1. ความหมายและรูปแบบการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ คือ การจัดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางและการปกครองส่วนท้องถิ่นตามแต่บริบทสถานการณ์ ทำให้การกระจายอำนาจมีความเป็นพลวัตรตามบริบทสังคม การกระจายอำนาจนั้นทำให้เกิดการลดการรวมศูนย์ของส่วนกลางและเพิ่มอำนาจทางการเมืองการปกครองและวัฒนธรรมในการกำหนดทิศทางและจัดสรรทรัพยากรให้แก่ อบต. หน่วยทางสังคม หรือภาคเอกชน (ปธาน สุวรรณมงคล, 2554; วุฒิสภา ต้นไชย, 2557) ซึ่งคล้ายกับกระบวนการที่ทำให้องค์กรในระดับการปกครองในระดับพื้นที่หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับรอง ๆ ลงไปมีบทบาทและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามจากสภาพแวดล้อมของการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เปิดกว้างมากขึ้นทำให้บทบาทของภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย (ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์, 2563)

นอกจากนี้ความหมายดังกล่าวยังส่งผลต่อการพิจารณาถึงทิศทางที่รัฐให้อำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการในกิจการอื่นใดที่จำเป็น ตามที่รัฐเห็นสมควรแก่ภาคส่วนอื่นหรือ อปท. อีกด้วย (อภิชาติ สถิตนิรามัย, 2555)

นิยามข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของการจัดระเบียบอำนาจระหว่างรัฐบาลกลางและ อปท. สู่ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ อปท. ต่อการบริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยความหมายข้างต้นสอดคล้องกับการนำเสนอของศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ (2563) ที่ได้นำเสนอรูปแบบของการกระจายอำนาจที่แตกต่างกัน ตามนิยามข้างต้นประกอบกับตัวอย่างตามการจัดการโครงสร้างอำนาจความสัมพันธ์ของรัฐบาลประเทศไทย ประกอบด้วย

1.1 การแบ่งอำนาจ (decentralization)

หรือการกระจายอำนาจทางการบริหาร (administrative decentralization) หรือการกระจายอำนาจภายในระบบราชการ (bureaucratic decentralization) ปราบกฎการณ์ที่รัฐหรือส่วนราชการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่อง บางส่วน ไปให้กับหน่วยงานหรือตัวแทนรัฐในระดับพื้นที่ (perfector system) เพื่อให้ตัวแทนของรัฐนั้นได้มีอำนาจในการตัดสินใจและดำเนินการในประเด็นที่ได้มีการแบ่งอำนาจลงมาได้เอง แต่ทั้งนี้การตัดสินใจดังกล่าวยังต้องเป็นไปตามแนวทางหรือนโยบายที่ส่วนราชการส่วนกลางเป็นผู้กำหนด ตัวอย่างเช่น การที่รัฐบาลแบ่งอำนาจในการบริการราชการแผ่นดินมายังจังหวัด และอำเภอ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ถือว่าเป็นตัวแทนของรัฐ การแบ่งอำนาจยังหมายถึงรวมถึงลักษณะที่ส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งในส่วนกลาง แบ่งอำนาจในการตัดสินใจหรือดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปยังตัวแทนของส่วนราชการของตนให้ดำเนินการแทนส่วนราชการต้นสังกัด (function system) โดยการดำเนินการนั้นส่วนราชการที่รับการแบ่งอำนาจยังคงต้องดำเนินการ ภายใต้แผนงานหรือนโยบายของส่วนราชการต้นสังกัด ซึ่งลักษณะนี้จะไม่มีการผ่านตัวแทนของรัฐที่รับผิดชอบดูแลภาพรวมของทั้งพื้นที่ ตัวอย่างของการแบ่งงานลักษณะนี้ เช่น กรมชลประทานมอบอำนาจในการดำเนินการบางเรื่องให้สำนักชลประทานพื้นที่ที่ตั้งสำนักงานในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ โดยในการมอบอำนาจนั้นเป็นเรื่องของกรม ไม่เกี่ยวข้องหรือผ่านมาทางจังหวัดแต่อย่างใด

1.2 การถ่ายโอนอำนาจ (devolution)

หรือ การกระจายอำนาจในทางการเมือง (political decentralization) ในการกระจายอำนาจตามนิยามนี้ หมายถึง การที่รัฐได้มีการกระจายอำนาจในทางการเมืองไปให้กับ อปท. ที่มีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น องค์กรปกครองจึงมีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินการในภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนลงมาทำให้ อปท. ซึ่งเป็นผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง สามารถจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายโอนอำนาจได้อย่างสอดคล้องตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ตัวอย่างชัดเจนของการถ่ายโอนอำนาจ

ในลักษณะนี้ ก็คือ การที่รัฐบาลหรือส่วนราชการถ่ายโอนอำนาจมาให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 การมอบอำนาจให้ดำเนินการแทน (delegation)

เป็นปรากฏการณ์ของการกระจายอำนาจที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากบรรยากาศทางการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น และการแผ่ขยายของแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์การเมืองในแนวทางเสรีนิยมใหม่ที่เชื่อว่ารัฐควรให้บริการสาธารณะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพราะถ้าหากรัฐรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะเองทุกประเภทแล้ว อาจส่งผลทำให้รัฐต้องแบกรับต้นทุนในการจัดทำบริการสาธารณะที่มากเกินไป จนก่อให้เกิดภาระด้านงบประมาณของรัฐ และรัฐไม่ควรต้องเข้าไปยุ่งเกี่ยวหรือแทรกแซงกลไกการตลาด ในทางกลับกันรัฐควรปล่อยให้ตลาดมีความเป็นไปได้โดยเสรีตามหลักเศรษฐศาสตร์ ดังนั้นภายใต้แนวคิดนี้ภารกิจของรัฐบาลบางเรื่องจึงอาจมอบอำนาจให้ภาคเอกชน รวมถึงภาคสังคม เช่น มูลนิธิ หรือองค์กรสาธารณกุศลต่าง ๆ เป็นผู้ดำเนินการในการจัดบริการสาธารณะแทนรัฐ หรือร่วมกับรัฐ ซึ่งการมอบหมายให้ดำเนินการ (privatization) ได้ในที่สุด ซึ่งในความหมายนี้ นักวิชาการจำนวนหนึ่งได้โต้แย้งว่า การมอบอำนาจลักษณะนี้ไม่ใช่รูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจ เพราะเป็นการดำเนินการดังกล่าวทำให้การจัดบริการสาธารณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นนอกระบบการเมือง

จากความหมายและรูปแบบของการกระจายอำนาจข้างต้น การวิจัยครั้งนี้จึงให้ความสำคัญการกระจายอำนาจในทางการเมือง ที่รัฐได้เริ่มมีการถ่ายโอนอำนาจ โดยเริ่มมีการมอบอำนาจให้ดำเนินการแทนได้ ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจความหมายของการพิจารณาการกระจายอำนาจในประเทศไทยมากขึ้น ดังนั้นในประเด็นต่อไปผู้วิจัยจึงได้เสนอการพิจารณาตัวชี้วัดของการกระจายอำนาจ ดังนี้

2. ตัวชี้วัดของการกระจายอำนาจ

จากการศึกษาความหมายของการกระจายอำนาจ ทำให้เราต้องพิจารณาตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องของการกระจายอำนาจ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดของความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายอำนาจ และการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยจากการศึกษาของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) เป็นคู่มือการวัดและการประเมินผลด้านการบริหารปกครองท้องถิ่น (local governance) ที่ทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการออกแบบเครื่องมือเพื่อวัด/ประเมินผล และติดตามการบริหารปกครองท้องถิ่นทั้งในเชิงกรอบความคิด ประเด็นที่ควรศึกษา ความสำเร็จของการบริหารปกครองท้องถิ่น วิธีการกำหนดนิยามและจัดทำตัวชี้วัด และกำหนดกรอบประเด็นการพิจารณาการบริหารการปกครองท้องถิ่นที่ควรจัดทำเป็นตัวชี้วัด รวมถึงได้ยกตัวอย่างเครื่องมือและตัวชี้วัดการบริหารจัดการท้องถิ่นซึ่งเป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นต้นแบบของ โดยมีขอบข่ายและประเด็นการศึกษาอยู่ 4 ลักษณะดังนี้ (วุฒิสาร ตันไชย, 2557) ตัวชี้วัดของท้องถิ่น

(Local Indicators) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยพบขอบข่ายและประเด็นการศึกษาอยู่ 4 ลักษณะ กล่าวคือ (Nahem, 2009; วุฒิสาร ตันไชย, 2557)

2.1 ตัวชี้วัดการกระจายอำนาจ (decentralization indicators)

การศึกษาชี้วัดต่อกระบวนการการกระจายอำนาจซึ่งเป็นการจัดระเบียบรูปแบบทางการเมืองการปกครองระหว่างศูนย์กลาง (center) สู่พื้นที่ในระดับย่อย (subregion) ในการลดบทบาทการควบคุมสั่งการโดยตรงจากส่วนกลางเพื่อไปเพิ่มอำนาจหน้าที่และบทบาทของตัวแทน (agency) ที่หลากหลายมากขึ้นเช่น อปท. ภาคเอกชน ประชาสังคม อาสาสมัครของท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งกระบวนการการกระจายอำนาจในที่นี้จะให้น้ำหนักต่อการกระจายอำนาจของส่วนกลางสู่พื้นที่ในระดับท้องถิ่น (local level) เพื่อกำหนดระดับการกระจายอำนาจ การรวมอำนาจ และการแบ่งอำนาจ (degrees of devolution, deconcentration and delegation) ของท้องถิ่น โดยนิยามศึกษากระบวนการการกระจายอำนาจในการมอบหมายหรือถ่ายโอนภารกิจหน้าที่/อำนาจเพื่อทราบถึงสถานการณ์การกระจายอำนาจที่เกิดขึ้นในเชิงกระบวนการและในเขตการปกครองท้องถิ่นสี่ด้านคือ การบริหาร การเมือง เศรษฐกิจ และการคลัง โดยงานศึกษามีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดการกระจายอำนาจ การกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยของสถาบันวิจัย Research Triangle Institute ของ บาร์เน็ตและคณะ (Barnett et al., 1997) เป็นต้น

2.2 ตัวชี้วัดการประเมินการบริหารปกครองท้องถิ่น (local governance assessment indicators)

การประเมินการบริหารปกครองท้องถิ่นเป็นการศึกษาที่เหมาะสมกับความสนใจในลักษณะประเด็นปัญหา (issues) เนื่องจากการบริหารปกครองท้องถิ่นมีความหมายที่กว้างกว่าการปกครองโดยรัฐบาล/หน่วยงานท้องถิ่นและวิธีการดำเนินงานในหลายลักษณะของท้องถิ่นต้องเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนที่มีหลายระดับจึงไม่ควรพิจารณาการดำเนินงานภายในท้องถิ่นจากการทำงานของรัฐบาล/หน่วยงานท้องถิ่นในฐานะตัวกระทำหลักเพียงฝ่ายเดียว อีกทั้งลักษณะประเด็นปัญหาของท้องถิ่นเริ่มมีความซับซ้อนทั้งในตัวปัญหา ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลกระทบที่นอกเหนือไปจากอำนาจหน้าที่และขอบเขตอาณาบริเวณที่การปกครองท้องถิ่นดูแล ซึ่งการพิจารณาโดยเอาประเด็นปัญหาเป็นแกนหลักจะช่วยให้สามารถประเมินสภาพการณ์ของประเด็นปัญหาได้อย่างครอบคลุม ตัวอย่างงานที่ใช้การตัวชี้วัดของการประเมินการบริหารปกครองในประเทศไทย เช่น การพิจารณารางวัลพระปกเกล้า หรือ คู่มือธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อมฉบับประชาชน

ทั้งนี้ มีข้อพึงระวังของการใช้ตัวชี้วัดการประเมินการบริหารปกครองท้องถิ่น อยู่สี่ประการที่สำคัญ ได้แก่ ประเด็นปัญหาและการกระทำของท้องถิ่นคืออะไร การนิยามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างไร ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องในระดับใด และ

อะไรคือประเด็นปัญหาที่ควรพิจารณา ดังนั้นหากจำเป็นต้องใช้ตัวชี้วัดดังกล่าวจึงควรนำประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ร่วมพิจารณา

2.3 ตัวชี้วัดประชาธิปไตยท้องถิ่น (local democracy indicators)

ตัวชี้วัดประชาธิปไตยท้องถิ่นเป็นกลุ่มตัวชี้วัดที่พิจารณาถึงประชาธิปไตยท้องถิ่นที่เกิดขึ้นในเชิงโครงสร้าง (Structure) องค์กรพหุ (body organs) หรือเครือข่าย (network) ของตัวแสดงทั้งที่เป็นทางการ (formal) และไม่เป็นทางการ (informal) หรือภาคส่วนที่เป็นของรัฐ (public sectors) และไม่ใช่ของรัฐ (non-public sectors) รวมถึงพิจารณาปฏิสัมพันธ์ (interaction) ทั้งอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของตัวแสดงต่อประชาธิปไตยท้องถิ่น

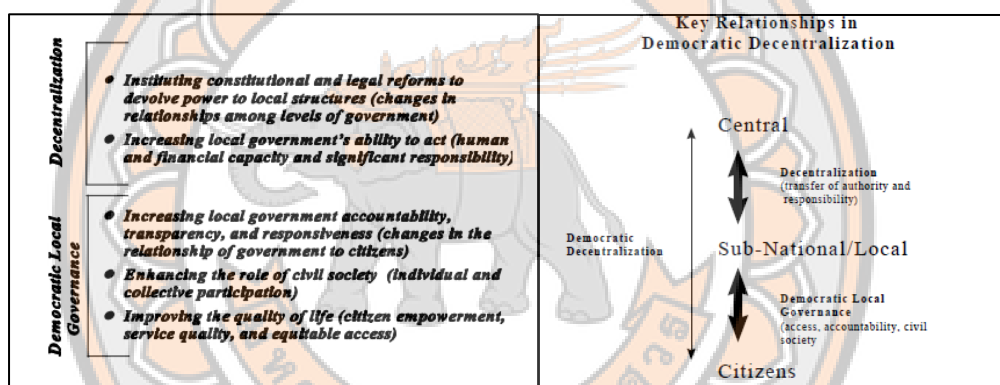
อย่างไรก็ดี การอธิบายและชี้วัดต่อประชาธิปไตยท้องถิ่น เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าและความคาดหวังต่อระบบการเมืองและกระบวนการทางการเมืองทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้เกิดปัญหาต่อการกำหนดนิยามและประเด็นที่ควรพิจารณาว่า อะไรคือนิยามและองค์ประกอบของประชาธิปไตยท้องถิ่นที่จะส่งผลต่อการกำหนดคำจำกัดความ ประเด็น ตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์ของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งตัวชี้วัดที่เหมาะสมแก่การศึกษางานเชิงวัฒนธรรมการเมืองท้องถิ่น

2.4 ตัวชี้วัดรัฐบาลท้องถิ่นและผลการปฏิบัติงานของรัฐบาลท้องถิ่น (local government and local government performance indicators)

ในกรณีนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งพิจารณาผลการปฏิบัติงานของท้องถิ่นจากผลงานของรัฐบาล/หน่วยงานท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะ รายได้ และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยที่การวัดผลการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาทั้งในเชิงระดับ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ของการจัดหาสินค้าและบริการ ซึ่งงานประเภทนี้ได้ครอบคลุมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและการจัดทำมาตรฐานของการให้บริการสาธารณะโดยการกำหนดตัวชี้วัดด้านวัดผลการปฏิบัติงานจะพิจารณาทั้งในเชิงสถาบัน การเงินการคลัง และสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาดำเนินการ และติดตาม/ประเมินคุณค่าต่อนโยบายและโครงการ

การจัดทำตัวชี้วัดประเภทนี้มีความเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ เนื่องจากสมรรถนะของการปฏิบัติงานของรัฐบาล/หน่วยงานท้องถิ่นถูกกำหนดทิศทางจากกระบวนการกระจายอำนาจทั้งผ่านเงื่อนไขเชิงบังคับจากกฎหมาย/แผนงานที่กำหนดอำนาจหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงาน และผ่านเงื่อนไขที่เป็นสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น ดังนั้นการศึกษาและชี้วัดผลของกระบวนการกระจายอำนาจจึงควรทำควบคู่ไปกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของรัฐบาล/หน่วยงานของท้องถิ่น จึงทำให้ตัวชี้วัดนี้เหมาะสมแก่การวัดผลการปฏิบัติงานของรัฐบาลท้องถิ่น เช่น ตัวชี้วัดที่เน้นกิจกรรมและการปฏิบัติงานของท้องถิ่น ตัวชี้วัดที่มุ่งวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการและ ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาลของท้องถิ่น เป็นต้น

จากข้อบ่งชี้และประเด็นการศึกษาตัวชี้วัด 4 ลักษณะข้างต้น ตัวชี้วัดแต่ละประเภทต่างมีความน่าสนใจ และมีจุดเน้นในการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยวุฒิสภา ต้นไชย (2555) ได้เสนอว่าตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมนิยามการกระจายได้ทุกมิติอย่างน่าสนใจ คือ การกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย ของสถาบันวิจัย Research Triangle Institute โดยบาร์เน็ต และคณะ (Barnett et al., 1997) ที่ได้เสนอต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (United States Agency for International Development หรือ USAID) ต่อการเป็นแผนการส่งเสริมการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย (democratic decentralization) ในเรื่องความชอบธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบภายในระบบการเมืองท้องถิ่น ที่ได้มุ่งพิจารณาความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างรัฐบาลกลาง (central government) และรัฐบาลท้องถิ่น (local government) และระหว่างรัฐบาลท้องถิ่นกับพลเมือง (citizens) ดังภาพ 3



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยของบาร์เน็ต และคณะ

ที่มา: Barnett et al., 1997, pp. 8-9

จากกรอบแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย เป็นการผสมระหว่างแนวคิดหลักสองแนวคิดหลักที่สามารถแยกการพิจารณาเป็นสองมิติ กล่าวคือ

มิติที่หนึ่ง: แนวคิดการกระจายอำนาจ (decentralization) ที่พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กลางและท้องถิ่น ในการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ การตอบสนอง และความรับผิดชอบของส่วนกลางให้รัฐบาลท้องถิ่นด้านการกระจายอำนาจทางการบริหารที่มีหน้าที่ในการตอบสนอง (administrative decentralization) การกระจายอำนาจทางการคลังที่เกี่ยวกับการเข้าถึงทรัพยากรของท้องถิ่น (financial administration) และการกระจายอำนาจทางการเมืองที่

เกี่ยวกับความรับผิดชอบ (political decentralization) กรอบการพิเคราะห์และตัวชี้วัดในสองด้านคือ

1. รัฐธรรมนูญและการปฏิรูปกฎหมายเพื่อถ่ายโอนอำนาจมายังโครงสร้างของท้องถิ่น (instituting constitutional and legal reforms to devolve power to local structures) ซึ่งพิจารณาเกี่ยวกับการผ่านบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่มุ่งถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ตัวแทนของรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย และการปฏิบัติของรัฐบาลในภายหลังเพื่อสนับสนุนกฎหมายเหล่านั้นรวมถึงการเคารพต่อสิทธิของมนุษย์ สิทธิพลเมือง และหลักนิติรัฐ

2. การเพิ่มความสามารถของรัฐบาลท้องถิ่นในการออกกฎหมายของตนเอง ทั้งด้านการคลัง ทรัพยากรมนุษย์ การจัดระเบียบองค์กร และอำนาจหน้าที่ (increasing local governments' ability to act) ที่ประกอบด้วยการระดมรายได้ อำนาจการบริหารงบประมาณ และการเงินที่มาจากรายได้ของท้องถิ่น ประสิทธิภาพของการกำหนดนโยบาย การยกระดับทักษะและความเป็นมืออาชีพ และการใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาและเลื่อนตำแหน่งบุคลากร นอกจากนี้ รัฐบาลท้องถิ่นต้องมีสมรรถนะในการปรับโครงสร้างด้วยตนเองและเตรียมการสำหรับการเริ่มต้นและสร้างความร่วมมือ

มิติที่สอง: การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย (democratic local governance) ซึ่งเป็นระดับความเป็นอิสระในการปกครองตนเองของรัฐบาลท้องถิ่นและมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และทรัพยากรให้ท้องถิ่นตามธรรมเนียมการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยคำนึงถึงการยอมรับความโปร่งใสและมีความเกี่ยวข้องกับพลเมืองและสถาบันทางประชาสังคมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยเป็นมากกว่าการบริหารงานและการจัดบริการสาธารณะของรัฐบาลท้องถิ่นในเชิงสถาบันและโครงสร้าง เพราะได้มอบสิทธิให้ประชาชนตัดสินใจที่จะคิดหรือกระทำการด้วยตัวเอง ซึ่งการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยจะเน้นถึงการมีกลไกการแข่งขันทางการเมืองที่เท่าเทียมความโปร่งใส การยอมรับผิด กระบวนการของรัฐบาลที่เปิดกว้างต่อสาธารณะ การตอบสนองต่อสาธารณะและการปกครองตามหลักนิติรัฐเป็นสำคัญ อันประกอบด้วยกรอบการพิเคราะห์และตัวชี้วัดในสามด้านคือ

1. การเพิ่มความรับผิดชอบของรัฐบาลท้องถิ่น (Increasing local government Accountability) ที่ประกอบด้วยการมีมาตรฐานและประมวลทางจริยธรรม การวัดผลการปฏิบัติงาน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การตรวจสอบ ความโปร่งใส ระบบข้อมูล ข่าวสาร การกำกับดูแลโดยประชาชน การตอบสนองต่อความต้องการ ความเห็นและข้อเรียกร้องต่อประชาชน

2. การยกระดับบทบาทของภาคประชาสังคม (enhancing the role of civil society) ประกอบด้วย การแข่งขันทางการเมืองเพื่อให้ได้อำนาจทางการเมืองอย่างราบรื่นและการมี

เสรีภาพกับความยุติธรรมสำหรับการแข่งขันในการเลือกตั้งสมาชิกสภาของรัฐบาลท้องถิ่น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารกับการพบปะ การประชุมเมือง คณะกรรมการพลเมืองและกลไกอื่น ๆ สำหรับการเข้าร่วมเพื่อกำหนดนโยบายของสาธารณะ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของประชากรทั้งหมดโดยเฉพาะอย่างยิ่งโอกาสของคนยากจนและสตรีที่เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งในเชิงปัจเจกบุคคลหรือเป็นกลุ่ม

3. การปรับปรุงคุณภาพชีวิต (Improving quality of life) ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มอำนาจให้ประชาชน การปรับปรุงการบริการสาธารณะ การเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียม การปรับปรุงสถานะทางเศรษฐกิจ (โดยเฉพาะต่อกลุ่มที่ด้อยโอกาสและมีความเปราะบาง) และสนใจต่อความอ่อนไหวในบทบาทและความสัมพันธ์ทางเพศสภาพต่อการวางแผนและการปฏิบัติการนโยบายสาธารณะโดยทั้งกรอบการวิเคราะห์ทั้ง 5 ด้านจาก 2 มิติข้างต้น มีประเด็นพิจารณาและตัวอย่างตัวชี้วัดเพื่อประกอบการพิจารณา ดังตาราง 7

ตาราง 7 กรอบการวิเคราะห์และประเด็นการพิจารณาการกระจายอำนาจเพื่อประชาธิปไตย และตัวอย่างตัวชี้วัด

กรอบการวิเคราะห์	ประเด็นการพิจารณาและตัวอย่างตัวชี้วัด
1) รัฐธรรมนูญและการปฏิรูปกฎหมายเพื่อการถ่ายโอนอำนาจ	ประเด็นการพิจารณา - มีการกำหนดโครงสร้างการตัดสินใจของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งในการหารายได้และการจัดการบริการสาธารณะที่ได้รับมอบหมาย - มีสถาบันภายในท้องถิ่นเองที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อกระตุ้น หรือรักษาแรงกดดันต่อการเปลี่ยนแปลง - รัฐบาลกลางได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับตรวจสอบการกระทำย้อนหลังด้านงบประมาณและการปฏิบัติงานของ รัฐบาลท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางการตรวจสอบที่ กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจนเท่านั้นหรือไม่ ตัวอย่างตัวชี้วัด ตัวชี้วัดด้านการกระจายอำนาจการบริหาร - การเพิ่มอำนาจหน้าที่ที่ส่งมอบไว้เป็นการเฉพาะสำหรับท้องถิ่น (ที่ตรงข้ามกับศูนย์กลาง) - จำนวนของกฎหมายการปฏิรูปที่ผ่านเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนข้อเสนอแนะหรือแรงสนับสนุนของการปฏิรูป - จำนวนครั้งการตัดสินใจของรัฐบาลท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางท้าทาย

กรอบ การวิเคราะห์	ประเด็นการพิจารณาและตัวอย่างตัวชี้วัด
	- ความชัดเจนของขอบข่ายการตอบสนองที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับของการปกครองท้องถิ่น - จำนวนหรือสัดส่วนร้อยละของกฎหมายท้องถิ่นที่ได้รับการอนุมัติ โดยปราศจากการขัดขวางจากรัฐบาลกลาง - ระดับของการมอบหมายการตอบสนองต่อหน้าที่จากรัฐบาลส่วนกลางสู่รัฐบาลท้องถิ่น - การมีอยู่ของประมวลจริยธรรมหรือสัญญาที่มีผลผูกพันตามกฎหมายอื่น ๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ของ อปท.
	ตัวชี้วัดด้านการกระจายอำนาจทางการคลัง - การมีอยู่ของกฎหมายที่ให้อำนาจหน้าที่สำหรับการเก็บรวบรวมภาษี - และค่าธรรมเนียมเพื่อใช้จ่ายภายในท้องถิ่นเอง - แนวโน้มของรายได้ที่เกิดขึ้นเองภายในท้องถิ่น - ร้อยละของรายได้จากภาษีท้องถิ่นที่กลับคืนสู่ท้องถิ่น - ร้อยละของประชาชนที่จ่ายภาษีที่กำหนดไว้ให้กับท้องถิ่น - ระดับของความเป็นอิสระในการใช้จ่ายงบประมาณจากส่วนกลาง - ร้อยละของงบประมาณรับบาทท้องถิ่นที่ได้รับมอบจากรัฐบาลกลาง - อำนาจหน้าที่ในการระดมเงินโดยการก่อกำหนดของท้องถิ่น - การมีอยู่ของแผนกลยุทธ์และแผนงานสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น
	ตัวชี้วัดด้านการกระจายอำนาจทางการเมือง - บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมายปฏิรูปเพื่อการถ่ายโอนอำนาจ - จำนวนหรือร้อยละของการตัดสินใจโดยรัฐบาลท้องถิ่นที่ถูกคัดค้านโดยรัฐบาลกลาง - ระดับของอำนาจหน้าที่ในการยอมรับ ปฏิเสธ หรือแก้ไขแผนงานของรัฐบาลกลางเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานของเมืองที่ริเริ่มโดยตัวแทนของส่วนกลาง - การแข่งขันในการเลือกตั้งผู้บริหารงานของท้องถิ่น - ระดับการปรึกษาหารือกับสมาคมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นกับประเด็นนโยบายระดับชาติ - ร้อยละของจำนวนประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและร้อยละของจำนวนประชาชนที่ไปออกเสียงเลือกตั้ง (แยกตามเพศ) - กำหนดการการเลือกตั้งที่ถูกจัดขึ้นตามแผน

กรอบ การวิเคราะห์	ประเด็นการพิจารณาและตัวอย่างตัวชี้วัด
	- ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง นักบริหาร ผู้สมัคร และผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่เป็นผู้หญิง
2) การเพิ่ม ความสามารถของ ท้องถิ่นในการออก กฎหมาย	ประเด็นการพิจารณา - รัฐบาลท้องถิ่นมีรายรับที่สอดคล้องและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับตอบสนองต่อการให้บริการหรือไม่ - ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ถูกรวบรวมภายในท้องถิ่นถูกเก็บไว้ให้ใช้ภายในท้องถิ่นเองหรือไม่ - รัฐบาลกลางได้จัดสรรเงินอุดหนุนแก่ท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีหรือไม่อย่างไร - องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจ้างและเลิกจ้าง บุคลากรโดยมีหลักประกันความรับผิดชอบหรือไม่
	ตัวอย่างตัวชี้วัด - การถ่ายโอนอำนาจทางนิติบัญญัติสู่สภาท้องถิ่นในเรื่องการเก็บภาษี และค่าธรรมเนียม - ร้อยละของบุคลากรท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมและหลักฐานที่ใช้ประกอบการฝึกอบรมบุคลากรเหล่านี้ - ร้อยละของบุคลากรที่ถูกจ้างโดยรัฐบาลท้องถิ่น - ร้อยละของรายได้จากภาษีท้องถิ่นที่เก็บโดยรัฐบาลท้องถิ่น - ร้อยละของต้นทุนการดำเนินงานโดยรัฐบาลท้องถิ่นที่ครอบคลุมกับรายได้ของท้องถิ่นเอง - ร้อยละของต้นทุนการดำเนินงานของการบริการในเขตเมืองที่ครอบคลุมกับค่าธรรมเนียม - การรับรู้ของสาธารณะเกี่ยวกับการทุจริตในการจัดบริการสาธารณะของรัฐบาลจากรายงานผลของการสำรวจความคิดเห็น
มิติที่สอง: การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย	
3) การเพิ่มความ รับผิดชอบให้ รัฐบาลท้องถิ่น	ประเด็นการพิจารณา - การเลือกตั้งสร้างความรับผิดชอบต่อผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งมากกว่าศูนย์กลางทางอำนาจอื่นในระดับใด - การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของรัฐบาลในทุกระดับต่อพลเมืองและภายในรัฐบาลเองในระดับใด

กรอบ การวิเคราะห์	ประเด็นการพิจารณาและตัวอย่างตัวชี้วัด
	- สาธารณะชนมีเสรีภาพในการเข้าถึงการประชุมสาธารณะและบันทึกการประชุมในระดับใด - การอนุญาตให้พลเมืองเข้าร่วมในขั้นตอนการตัดสินใจ ในกระบวนการจัดการทรัพยากรของรัฐบาลท้องถิ่นในระดับใด - การเผยแพร่ผลการตัดสินใจของรัฐบาลต่อประชาชนในระดับใด - ความสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสมรรถนะของรัฐบาลได้ง่ายในระดับใด - การแปรรูปให้เป็นของเอกชนอย่างโปร่งใสหรือไม่
	ตัวอย่างตัวชี้วัด - ความพร้อมของการรายงานด้านงบประมาณและการคลังตามขอบเขต อำนาจของรัฐบาลท้องถิ่นต่อสภาท้องถิ่น สาธารณะชนและสื่อมวลชน - การมีอยู่ของการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอกตามกำหนดการ - จำนวนหรือร้อยละของการตรวจสอบภายหลังการกระทำ - การมีอยู่และการใช้งานของกลไกการร้องเรียนของประชาชน - การตอบสนองต่อการร้องเรียนของประชาชนในเวลาที่เหมาะสม - การยกระดับการติดตามตรวจสอบการทุจริต การละเมิดสิทธิมนุษยชน - ค่าแรงขั้นต่ำและการประกันสุขภาพของแรงงาน ฯลฯ - ความโปร่งใสของระบบการคลังและการรายงานผลต่อประชาชน - เอกสารมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการวัดผล - การรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริงต่อสาธารณะ - การวัดระดับความพึงพอใจของประชาชนของรัฐบาลท้องถิ่น
4) การยกระดับ บทบาทภาค ประชาสังคม	ประเด็นการพิจารณา - ภายในท้องถิ่นสามารถสร้างการเป็นพันธมิตรระหว่างรัฐบาลท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน สมาคม ภาครัฐกิจ และองค์กรประเภทอื่น ๆ หรือไม่และมีอุปสรรคในด้าน กฎหมายหรือทัศนคติหรือไม่อย่างไร - องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรอื่น ๆ สามารถทำงาน โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลและเป็นไปตาม แนวทางที่กฎหมายกำหนด - สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของประชากรทั้งหมดโดยเฉพาะอย่างยิ่งโอกาสของคนยากจนและสตรีที่เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งในเชิงปัจเจกบุคคลหรือเป็นกลุ่ม

กรอบ การวิเคราะห์	ประเด็นการพิจารณาและตัวอย่างตัวชี้วัด
	ตัวอย่างตัวชี้วัด - จำนวนและความหลากหลายของพลเมืองที่ได้ใช้โครงการของท้องถิ่น ผลประโยชน์และบริการ - ความถี่หรือร้อยละของการตัดสินใจในเรื่องหลักที่มาจากการประชุมเมือง การเปิดรับฟังความคิดเห็น คณะกรรมการร่วม หรือกลไกการมีส่วนร่วมรูปแบบอื่น - ร้อยละของผู้มีสิทธิออกเสียง (ทั้งชายและหญิง) ที่ไปออกเสียงเลือกตั้งในท้องถิ่น - จำนวนเฉลี่ยและร้อยละของประชากรที่เข้าร่วมการประชุมเมืองที่จัดโดยรัฐบาลท้องถิ่น - จำนวนหรือร้อยละของสตรีที่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น - จำนวนและความหลากหลายของพลเมืองที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจใน คณะทำงานหรือคณะกรรมการ - จำนวนผู้แทนสื่อที่ได้รับการรับรองหรือช่องทางของสื่ออิสระ - จำนวนและความหลากหลายของพลเมืองและองค์กรชุมชนในการ - วางแผนกลยุทธ์ของท้องถิ่นระดับของทรัพยากรที่ทุ่มเทให้การสนับสนุนต่อ ธุรกิจท้องถิ่นซึ่งรวมถึงธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของด้วย
5) การปรับปรุง คุณภาพชีวิต	ประเด็นการพิจารณา - มีกลไกที่พลเมืองสามารถแสดงออกถึงความพึงพอใจ หรือจัดลำดับความสำคัญต่อการบริการหรือไม่ - องค์กรครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ข้อมูลข่าวสารแก่พลเมืองเกี่ยวกับวิธีการเข้าถึง การบริการสาธารณะหรือไม่ - องค์กรครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ข้อมูลข่าวสารแก่พลเมืองเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ ในท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม และสภาพทาง สังคมหรือไม่ - สภาพเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่
	ตัวอย่างตัวชี้วัด - ระดับการเข้าถึงการบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมโดยไม่กีดกันด้วยเหตุผลทาง เพศและถิ่นฐาน ฯลฯ เช่น การเข้าถึงน้ำสะอาด การกำจัดสิ่งสกปรก การจัดเก็บ ขยะมูลฝอย ถนน การมีตลาดกลาง การมีระบบขนส่งสาธารณะ และโรงเรียนระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา - การจัดหาที่อยู่อาศัย - การบริการสุขภาพ

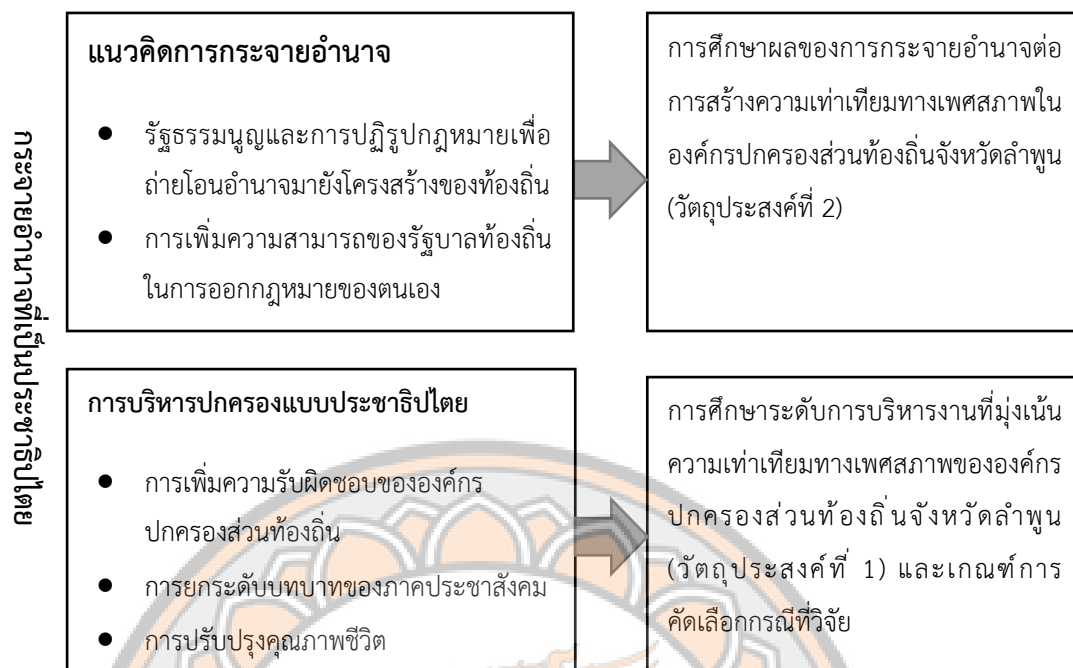
กรอบ การวิเคราะห์	ประเด็นการพิจารณาและตัวอย่างตัวชี้วัด
	- กิจกรรมและแนวโน้มทางเศรษฐกิจในด้านหลัก - ระดับและแนวโน้มของรายได้ - จำนวนหรือสัดส่วนร้อยละของครอบครัวที่อยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจน - สัดส่วนของเด็กในวัยเรียนที่เข้าเรียนในระดับประถมศึกษา - ร้อยละของครอบครัวที่มีผู้หญิงเป็นหัวหน้าครอบครัว

ที่มา: ปรับปรุงจาก วุฒิสาร ตันไชย, 2557, น. 101-104 บาร์เน็ต และคณะ (Barnett et al, 1997, p. 13

จากตาราง 7 การพิจารณาการกระจายอำนาจตามแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยที่ชัดเจนมากขึ้น โดยในการวิจัยนี้ได้นำทั้งสองมิติของตัวชี้วัดดังกล่าวมาร่วมเป็นกรอบในการวิจัยดังนี้

มิติที่หนึ่ง คือ แนวคิดการกระจายอำนาจ อันประกอบด้วยกรอบการวิเคราะห์ 2 ประการ อันประกอบด้วย การที่รัฐธรรมนูญและการปฏิรูปกฎหมายเพื่อถ่ายโอนอำนาจมายังโครงสร้างของท้องถิ่น และการเพิ่มความสามารถของรัฐบาลท้องถิ่นในการออกกฎหมายของตนเอง เป็นกรอบศึกษาผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท.

มิติที่สอง คือ การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย ที่ประกอบด้วยกรอบการวิเคราะห์ 3 ประการ คือ การเพิ่มความรับผิดชอบของ อปท. การยกระดับบทบาทของภาคประชาสังคม และ การปรับปรุงคุณภาพชีวิต เป็นเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกกรณีศึกษา และกรอบการศึกษาการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. (ดังภาพ 4)



ภาพ 4 แนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยในกรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 4 แม้จะสามารถอธิบายกรอบการศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้ แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาการกระจายอำนาจในการวิจัยครั้งนี้ ไม่อาจเพิกเฉยต่อบริบทและสภาพแวดล้อมของการกระจายอำนาจภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางกับการให้อำนาจ อปท. ที่มีความเฉพาะเจาะจงตามบริบทและพัฒนาการทางการเมืองตามบริบทและบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องของไทย ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจบริบทของการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยของไทย ในประเด็นต่อไปจึงจะได้กล่าวถึงสถานการณ์การกระจายอำนาจของไทย และอำนาจหน้าที่ของ อปท. ดังนี้

3. สถานการณ์การกระจายอำนาจของไทย

ช่วงเวลาของสำคัญในการศึกษาสถานการณ์การกระจายอำนาจของไทย คือตั้งแต่การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งได้มีการระบุนหวมวดการปกครองท้องถิ่นขึ้นไว้เป็นครั้งแรก ทั้งนี้ธนศวร์ เจริญเมือง (2556), วีระศักดิ์ เครือเทพ และคณะ (2557) และ ปธาน สุวรรณมงคล (2554) ต่างเห็นสอดคล้องกันว่า ทิศทางการกระจายอำนาจหลังจากการสิ้นสุดของรัฐธรรมนูญฯ พ.ศ 2540 มีภาวะที่ถดถอยเข้าใกล้ภาวะการณ์รวมศูนย์อำนาจทั้งจากช่วงการปกครองของรัฐบาลที่ไม่มีเสถียรภาพ และรัฐบาลที่มาจากพรรคการเมืองเดียว โดยสามารถสรุป

สาระสำคัญสถานการณ์การกระจายอำนาจของไทยตามระยะเวลาการใช้รัฐธรรมนูญตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ได้ดังนี้

3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ 2540 (ระหว่าง 2540 – 2549)

ช่วงเวลา พ.ศ. 2540 นับได้ว่าเป็นเริ่มต้นของยุคทองของการกระจายอำนาจในการปกครองท้องถิ่นไทย จากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฯ พ.ศ 2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่ได้มีการระบุมหุ้ดการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อทิศทางการกระจายอำนาจทางการเมือง การปกครอง และการคลังสู่ท้องถิ่นมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงฐานะขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การยกฐานะสุขาภิบาลทั่วประเทศเป็นเทศบาลตำบล การตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ โดยกฎหมายที่สำคัญ คือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมกับการจัดตั้งคณะกรรมการการกระจายอำนาจ (ก.ก.ถ) พ.ศ 2542 ส่งผลให้เกิดการจัดแบ่งภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะระหว่างรัฐและองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น มีการกำหนดการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร งบประมาณ การจัดสรรรายได้ให้กับองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 35 รวมทั้งได้มีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดที่มาของนายกและสมาชิกสภาท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

ช่วงเวลาดังกล่าวยังมีการจัดตั้งหน่วยงานที่สนับสนุนการกระจายอำนาจ และตรวจสอบการทำงานขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้น เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) หรือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และการจัดทำแผนแม่บทการกระจายอำนาจ โดยหลังจากการเลือกตั้งทั่วไป พ.ศ. 2544 ได้เกิดแนวคิดการรวมอำนาจการปกครองท้องถิ่นไว้กับการปกครองส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีกครั้ง ภายใต้ฐานคิดของการเกิดผู้ว่าราชการจังหวัดซีอีโอ (C.E.O) และเกิดการปฏิรูประบบราชการ มีสถาบันกรมที่เข้าที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น คือ กรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยแยกจากการปฏิบัติงานของจาก ก.ก.ถ. อย่างชัดเจน

3.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ 2550 (ระหว่าง 2550 – 2557)

พัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจภายใต้รัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. 2540 ได้จบลงจากเหตุการณ์รัฐประหาร 19 กันยายน พ.ศ 2549 โดยได้มีการจัดทำและประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ 2550 ในเวลาต่อมา ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวบริบทการเมืองไทยยังคงเป็นช่วงที่ไม่มีเสถียรภาพ โดยแม้ว่ารัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. 2550 จะมีการบัญญัติการปกครองท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจนเช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. 2540 โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่การบริหารประเทศยังขาดเอกภาพ จนส่งผลให้การปกครองท้องถิ่นมีความสัมพันธ์และถูกรวมอำนาจไว้ที่รัฐบาลกลางภายใต้หน่วยงานและการบริหารราชการส่วนงานภูมิภาค ในขณะที่ภาคประชาชนได้มีการรวมตัวเคลื่อนไหวเรียกร้องอำนาจให้เกิดการกระจายอำนาจ โดยได้มีการเสนอแนวคิด

จังหวัดจัดการตัวเองและการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด แต่อย่างไรก็ตามข้อเรียกร้องดังกล่าวยังไม่ได้รับการตอบสนองจากรัฐบาลในยุคนั้นแต่อย่างใด

ทั้งนี้ในส่วนบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจให้แก่อปท. ได้ปรากฏอยู่ใน 2 หมวดสำคัญ ได้แก่ หมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหารแผ่นดิน (มาตรา 78) ส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม (มาตรา 80) และ หมวดที่ 14 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น (มาตรา 281 - 290) โดยในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นในรัฐธรรมนูญนั้น สามารถแบ่งได้ออกเป็นสาระสำคัญใน 5 ประการ คือ ได้แก่ ประการที่หนึ่งการขยายอำนาจหน้าที่ของ อปท. ให้มีบทบาทที่ชัดเจนและกว้างขวางขึ้น ประการที่สองการทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล อปท. และความเป็นอิสระ ประการที่สามเป็นการพัฒนาระบบการดำเนินงานและบริหารงานภายในของอปท. ประการที่สี่การเปิดพื้นที่ให้แก่ประชาชน ชุมชน และภาคประชาสังคมในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นร่วมกับ อปท. และประการที่ห้าการทำให้การเมืองท้องถิ่นมีความโปร่งใส (สถาบันพระปกเกล้า, 2550)

การเคลื่อนไหวและการพัฒนาการกระจายอำนาจ ได้จบลงอีกครั้งภายใต้เหตุการณ์รัฐประหาร 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ส่งผลให้ประเทศไทยอยู่ภายใต้การปกครองของรัฐบาลที่มาจากการรัฐประหาร และได้มีประกาศให้งดเว้นการเลือกตั้งท้องถิ่นทุกระดับ หากท้องถิ่นใดที่ผู้บริหารหมดวาระหรือสิ้นสุดสมาชิกภาพให้มีการรักษาการณด้วยผู้บริหารเดิม หรือมีการสรรหาตำแหน่งที่ว่างลงโดยคณะกรรมการสรรหา ปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ท้องถิ่นอยู่ภายใต้การบริหารของคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นชุดเดิมเป็นระยะเวลานาน ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าวถือว่าการแทรกแซงการทำงานและเพิกเฉยต่อการกระจายอำนาจอีกครั้ง ภายใต้การปกครองของรัฐบาลที่มาจาก การรัฐประหาร ในขณะเดียวกันรัฐบาลดังกล่าวก็ได้ประกาศนโยบายที่หวังสร้างความทันสมัยในการบริหาร ภายใต้การพัฒนาระบบราชการยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อรองรับการพัฒนาด้วยเทคโนโลยี

3.3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน)

บทบัญญัติว่าด้วยการกระจายอำนาจในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้ระบุไว้ในหมวดที่ 2 หมวด 6 และหมวด 14 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ยังเป็นไปตามแนวทางการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ซึ่งถือกันว่าเป็นรัฐธรรมนูญอันเป็นต้นแบบของการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น เพียงแต่ได้ปรับเปลี่ยนเนื้อหาสาระบางประการให้มีความรัดกุมขึ้นและพยายามแก้ไขจุดบกพร่องที่เกิดขึ้นจากรัฐธรรมนูญในอดีตที่มาปรากฏอุปสรรคต่าง ๆ ภายหลังที่รัฐธรรมนูญ ถูกประกาศใช้ไปแล้ว ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงจุดเด่นหรือลักษณะสำคัญที่มีแตกต่างจากรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2540 หรือรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2550 อยู่ คือ การกำหนดขนาดที่เหมาะสมของ อปท. การขยายการจัดทำบริการและกิจกรรมสาธารณะ

การแก้ไขข้อห้ามเรื่องการแข่งขันกับเอกชน การเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันการจัดบริการสาธารณะ และการเพิ่มเรื่องการถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของท้องถิ่นจากการทุจริตและหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม อย่างไรก็ตามลักษณะเด่นที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งของ บทบัญญัติด้านการปกครองท้องถิ่นของรัฐธรรมนูญฉบับนี้คือ การวางแนวทางหรือหลักเกณฑ์สำคัญใน ประเด็นต่าง ๆ ของการปกครองท้องถิ่นเพื่อการออกกฎหมายลำดับรองโดยที่ไม่ได้เจาะลึกหรือระบุ รายละเอียดในบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแต่อย่างใด (ชุมพล นามสังข์, 2561) ดังนั้นความสำคัญของการกระจายอำนาจภายใต้รัฐธรรมนูญฉบับนี้ยังคงอยู่ภายใต้ พรบ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และการเปลี่ยนแปลงกฎหมายการเลือกตั้งท้องถิ่นที่พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2562

อย่างไรก็ตามภายใต้บริบททางการเมืองยังคงอยู่ภายใต้การรวมศูนย์อำนาจที่เกิดขึ้น ตั้งแต่หลังการรัฐประหาร พ.ศ. 2557 ทำให้สถานการณ์การเมือง และอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นไทย ยังคงขึ้นตรงกับระบบราชการ อันมาพร้อมกับวัฒนธรรมการทำงานตามระบบอุปถัมภ์ที่เป็นรากฐานที่ฝังอยู่ในระบบการทำงาน และยังคงอยู่ภายใต้การกระจายอำนาจภายใต้รัฐรวมศูนย์ ซึ่งยังไม่มีแนวโน้มของการเพิ่มอำนาจหน้าที่การบริการสาธารณะ การปรับโครงสร้างการบริหารงานบุคคล หรืองบประมาณสู่ท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ดีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังคงต้องทำหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ แม้ในท่ามกลางความสลับซับซ้อน และการแข่งแซ่งการเลือกตั้งการปกครองท้องถิ่นตั้งแต่ พ.ศ. 2557 จนกระทั่งเกิดการเลือกตั้งผู้ว่าราชการบริหารส่วนจังหวัด ใน พ.ศ. 2562 และในระดับเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อ พ.ศ. 2564 และ พ.ศ. 2565 ตามลำดับ

4. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย ได้มีการแบ่งออกเป็นการปกครองท้องถิ่นเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่าง ได้แก่ เทศบาลทุกระดับและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการวิจัยครั้งนี้สนใจอำนาจหน้าที่ของอปท. ระดับล่างทั้งหมดของจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้อำนาจหน้าที่ไว้ อย่างไรก็ตาม ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ (2563) ได้กล่าวว่า บทบาท อปท. ของไทยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับกรณีต่างประเทศ ในประเด็นภารกิจที่สำคัญสำหรับชีวิตประชาชน เช่น การศึกษา ภาควัฒนธรรม ระบบการขนส่งมวลชนสาธารณะ โรงพยาบาล ฯลฯ มักยังถูกผูกขาดอำนาจในการตัดสินใจและการบริการสาธารณะกับราชการส่วนกลางโดยกรมหรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยไม่ถ่ายโอนให้กับ อปท.

ทั้งนี้การทำความเข้าใจประเด็นนี้ สามารถพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่

12) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และ พรบ. แผนและขั้นตอนในการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยในงานวิจัยนี้จะนำเสนออำนาจหน้าที่ในส่วนเฉพาะขององค์การบริหารส่วนตำบลอันเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง อันเป็นขอบเขตการวิจัย ดังนี้

4.1 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ในมาตรา 66 โดยมีการระบุถึงอำนาจหน้าที่ “ที่ต้อง” ทำ และหน้าที่ “ที่อาจ” ทำกิจกรรมในเขต อบต. ไว้ในมาตรา 67 และ 68 ตามตาราง 7 (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, 2537)

ตาราง 8 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารตำบลตาม พรบ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำ (ม.67)	อำนาจหน้าที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. (ม.68)
1) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก	1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
2) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	2) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ	3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ	6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย	9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
	10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
	11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
	12) การท่องเที่ยว
	13) การผังเมือง

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย, 2566

4.2 อำนาจหน้าที่เทศบาล

ในกรณีของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง เป็นกรณีเช่นเดียวกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่ที่ “ต้อง” ทำ และกิจการที่ “อาจ” ทำ โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546 ตามมาตรา 50 - 54 ดังตาราง 8 และ 9 (พระราชบัญญัติเทศบาล, 2549)

ตาราง 9 อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบลและเขตเทศบาลเมือง ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบล (ม.50)	อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาลเมือง (ม.53)
1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	1. กิจการตามที่ระบุไว้ใน มาตรา 50
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ	2. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
3. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่ สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	3. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	4. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษา คนเจ็บไข้
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	5. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม	6. ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
7. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธี อื่น
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	8. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถาน สินเชื่อท้องถิ่น
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ ของเทศบาล	

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย, 2566

ตาราง 10 อำนาจหน้าที่ที่อาจจัดกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลตำบลและเขตเทศบาลเมือง
ตาม พรบ.เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

อำนาจหน้าที่อาจทำกิจกรรมในเขตเทศบาลตำบล (ม.51)	อำนาจหน้าที่อาจทำกิจกรรมในเขตเทศบาลเมือง (ม.54)
1. ให้น้ำสะอาดหรือการประปา	1. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์	2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
3. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม	3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน	4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร	5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้	6. ให้มีการสาธารณสุข
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
8. ให้มีและบำรุงระบายน้ำ	8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
9. เทศพาณิชย์	9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
	10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
	11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
	12. เทศพาณิชย์

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย, 2566

4.3 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ อบท. พ.ศ. 2542

กรณีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ. 2542 ยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. และ เทศบาลในการจัดการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนท้องถิ่น ตามมาตรา 16 ดังตาราง 10 (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น, 2542)

ตาราง 11 อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542

อำนาจหน้าที่ ม. 16	
1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง	16) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
2) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และ ทางระบายน้ำ	17) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และ การรักษาพยาบาล
3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ	18) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปน สถาน
4) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ	19) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
5) การสาธารณสุข	20) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
6) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ	21) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	สาธารณสุขสถานอื่น ๆ
8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว	22) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
9) การจัดการศึกษา	สิ่งแวดล้อม
10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส	23) การผังเมือง
11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	24) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการ จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย	25) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ	26) การควบคุมอาคาร
14) การส่งเสริมกีฬา	27) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน	28) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและ สนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยใน ชีวิต และทรัพย์สิน
	29) กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนใน ท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
	30) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา ท้องถิ่น
	31) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบ เรียบร้อยของบ้านเมือง

ที่มา: เรียบเรียงโดยผู้วิจัย, 2566

จากตาราง 7-9 สามารถสรุปเบื้องต้นได้ว่า อปท. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้หญิงในท้องถิ่น ทั้งจากการกำหนดใน พ.ร.บ. สมาคมตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ตามมาตรา 67 พ.ร.บ. เทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 50 และ มาตรา 53 และ พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนในการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 มาตรา 16 คือ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ รวมทั้งการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นข้อบังคับตามกฎหมาย โดยให้ อปท. ทั่วไปประเทศที่หน้าที่ที่ต้องดำเนินการตาม

นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ตามข้อเสนอของนอยเฟลด์ และเชอลันด์ และ แบร์ (Neufeld, & Schoelamd, 2014; Baehr, 2004) ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพทั้งแบบจากการบังคับ (coercive) และการไม่บังคับ (noncoercive) จากรัฐบาล ดังนั้นเมื่อนำประเด็นเรื่องอำนาจหน้าที่ของ อปท. ไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาวิเคราะห์ร่วมกับแนวทางการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับท้องถิ่นตามข้อ 2.2.4 ทำให้สามารถแบ่งประเด็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่นแบบบังคับ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังตาราง 12

ตาราง 12 การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. แบบบังคับ

การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. แบบบังคับ	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
1. การส่งเสริมนโยบายและกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 71
2. การจัดสรรงบประมาณ	
3. การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร	พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 หมวด 3
4. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม	ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และแก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ 1 องค์กรจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
5. การตรวจสอบและติดตามประเมินผล	ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียม ทางเพศสภาพของ อปท. แบบบังคับ	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
	2548 และแก้ไขเพิ่มเติม หมวดที่ 6 การติดตาม และประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (LPA) ด้านการบริการสาธารณะ
6. การแบ่งส่วนหน่วยงานภายใน	ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีบริหาร และการปฏิบัติงาน ของ พนักงาน และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563 ข้อ 3 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีบริหาร และการปฏิบัติงาน ของ พนักงาน และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563 ข้อ 1

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 12 สามารถกล่าวได้ว่า การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรม การจัดสรรงบประมาณ การแบ่งส่วนราชการภายใน การตรวจสอบ และ/หรือติดตามในการดำเนินงาน เป็นการบริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศแบบบังคับอันเนื่องมาจากมีกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ จากรัฐบาลกลางกำหนดไว้ให้ดำเนินการตาม สำหรับการบริหารงานอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บริหารแสดงเจตจำนงของผู้บริหาร การสื่อสาร การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมการ การตระหนักรู้ การมีเครือข่าย คู่ความร่วมมือ การจัดทำข้อมูลที่สำคัญพิเศษ การนำเทคโนโลยีใน เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. แบบไม่บังคับซึ่งจะนำมาสร้างแบบกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แม้ว่าการศึกษากระจายอำนาจในประเทศไทยยังไม่ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์กับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามแนวคิด SDG 5 โดยตรง แต่เบื้องต้นพบการศึกษาการกระจายอำนาจหรือการปกครองท้องถิ่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศในกรณีศึกษาเฉพาะซึ่งเกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามตัวชี้วัดของ SDG5 เช่น กรอบกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ความรุนแรงทางเพศสภาพ การเมืองการปกครอง การปกครองท้องถิ่น ความเท่าเทียมทางในทรัพยากร ซึ่งมีความน่าสนใจดังนี้

ด้านการเมืองการปกครอง นักวิชาการต่างมีข้อค้นพบที่คล้ายกันกล่าวคือ ในอดีตผู้หญิงกับผู้ชายในพื้นที่ทางสังคมแตกต่างกันในบทบาททางการเมือง โดยผู้หญิงมักจะเจออุปสรรคและข้อจำกัดทางสังคมวัฒนธรรม รวมถึงอุปสรรคที่ไม่สามารถมองเห็น หรือสิ่งที่เรียกว่าเพดานแก้วของผู้หญิงในการเมืองและราชการไทย ซึ่งมองว่าระดับการศึกษาไม่ใช่อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองอีกต่อไปเมื่อเทียบจากระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้หญิงที่มีเพิ่มมากขึ้นเท่ากับเพศชาย ดังนั้นอุปสรรคจากประเด็นดังกล่าว ต้องพิจารณาถึงโครงสร้างทางสังคมที่ยังให้ความคาดหวังต่อผู้หญิงในการเป็น “แม่บ้าน” (homemaker) มากกว่าการเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว (breadwinner) ทำให้ผู้หญิงขาดความมั่นใจ ขาดเสน่ห์ความเป็นผู้นำ ชื่นชมตัวเองต่ำ กลัวความสำเร็จ พึ่งพาผู้ชาย เลือกรับครอบครัวก่อนอาชีพ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง หากประสบความสำเร็จก็หาสามีได้ยาก (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์, 2564)

อย่างไรก็ตามภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่มีการบัญญัติประเด็นสิทธิและความเป็นธรรมควรอยู่เหนือข้อจำกัดทางเพศ หรือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ดังเช่นการศึกษาของ ไพสิน ภูจินาพันธุ์ (2560) แต่อย่างไรก็ตามในงานศึกษาดังกล่าวยังพบว่าผู้หญิงยังต้องเจอกับอุปสรรคในการมีส่วนร่วมทางการเมือง หรือการดำรงตำแหน่งทางการเมือง และการบริหารจัดการท้องถิ่น จากความเชื่อ ค่านิยม และวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับสถานภาพทางเพศ ซึ่งประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ เจนจิรา ล้ำประเสริฐ และวรสิทธิ์ เจริญพัฒน์ (2563), ปารวดี ผอบแก้ว (2558) ณรงค์ กุลนิเทศ และคณะ (2559) จากข้อค้นพบดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าการมีข้อบัญญัติตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าว ยังไม่สามารถสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้อย่างแท้จริงในกรณีประเทศไทย เนื่องจากอคติและวัฒนธรรมทางการเมือง

ด้านกรอบกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย การศึกษาของตูรานและเซนเติร์ก (Turan, & Senturk, 2016) พบว่าการประสบความสำเร็จของการจัดงบประมาณที่ตอบสนองต่อเพศสภาพถูกนำมาใช้เพื่อมีส่วนร่วมในชีวิตทางสังคม วัฒนธรรม และเพศวิถีของผู้หญิงอย่างมีประสิทธิภาพของของรัฐบาลท้องถิ่นตุนั้น เกิดจากการจัดสรรงบประมาณเพื่อชายหญิงอย่างมีประสิทธิภาพ และการมี

กฎหมายควบคุม รวมถึงการทำแผนกลยุทธ์และการดำเนินการทำตามแผนกลยุทธ์ในการจัดสรรงบประมาณ เช่นเดียวกับการศึกษาของคอนลีย์และเพจ (Conley, & Page, 2010) ที่พบว่า การสร้างความเท่าเทียมในเพศสภาพของอังกฤษเกิดขึ้นโดยการประกาศใช้กฎหมายความเท่าเทียมทางเชื้อชาติ ตั้งแต่ ปี 2001 (พ.ศ.2544) และกฎหมายความเท่าเทียมทางเพศใน ค.ศ. 2010 (พ.ศ. 2553)

ความเท่าเทียมทางในทรัพยากรเศรษฐกิจ การเข้าถึงการเป็นเจ้าของและการมีสิทธิในที่ดิน และทรัพย์สินในรูปแบบอื่น จากการศึกษาของกนกวรรณ มะโนรมย์ (2565) ซึ่งนำเอาแนวคิดสตรีนิยม นิเวศวิทยา มาเป็นมุมมองของปัญหาการจัดการทรัพยากรที่ดินของผู้หญิงในภาคอีสาน ผ่านความสัมพันธ์ของผู้หญิงกับที่ดินที่มีความสำคัญในฐานะมรดกจากรุ่นพ่อแม่และการบุกเบิกในการสร้างครอบครัว จากปัญหาการถูกปิดกั้น กำจัดสิทธิในการเข้าถึงใช้ที่ดินได้สร้างปัญหาด้านจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกของผู้หญิงในพื้นที่เป็นอย่างมาก แต่การแก้ไขของรัฐทำเพียงแค่การประนีประนอมให้ผู้เสียผลประโยชน์เข้าทำงานในสถานที่ราชการ ทำให้ผู้หญิงต้องยุติการต่อสู้เพื่อความอยู่รอด การสร้างความหลากหลายของการเลี้ยงชีพ เช่น การรับจ้าง และการค้า จึงเป็นทางออกแต่ไม่มีความแน่นอน และยั่งยืน เช่นเดียวกับข้อค้นพบของอมรา พงศาพิชญ์ (2558) ที่กล่าวถึงการเรียกร้องขบวนการสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในประเทศไทย แม้จะมีการรวมตัวเป็นการขับเคลื่อนในรูปแบบของขบวนการโดยผู้หญิง ข้อเรียกร้องดังกล่าวยังคงไม่ประสบความสำเร็จและไม่ได้รับการแก้ไขจากหน่วยงานภาครัฐ นั้นหมายความว่า การเคลื่อนไหวของขบวนการสิทธิสตรียังต้องได้รับการเสริมแรงจากกลยุทธ์อื่นด้วย เพื่อเป็นสนับสนุนการเคลื่อนไหวของขบวนการสตรีในประเทศไทย ดังข้อเสนอของวิรุณ พรมจักร (2564) ถึงจุดยืนของขบวนการผู้หญิงในการปฏิรูปประเทศผ่านการศึกษาขบวนการผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทย หรือกลุ่มวีมูฟ (WeMove) ที่กล่าวว่า “ตราบไต่ที่เรายังมีลมหายใจ เราต้องเรียกร้องสิทธิ เพราะว่าเรายังมีลมหายใจอยู่”

ความรุนแรงทางเพศสภาพ จากงานศึกษาของ วิชัย ขำดี (2554) ที่ให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงที่มีหลากหลายมิติ โดยเฉพาะความรุนแรงทางเพศและความรุนแรงในครอบครัวซึ่งผู้หญิงมักจะเป็นเหยื่อของความรุนแรงดังกล่าว และไม่สามารถที่จะดำเนินคดีความด้วยเหตุผลต่าง ๆ แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พรบ.คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2516 หรือ พรบ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 และ พรบ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้วยกฎหมายต่าง ๆ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ยังสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้เพียงเล็กน้อย เหตุด้วยภาครัฐมีแนวโน้มการรวมศูนย์อำนาจและมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น เรื่องจำนวนบุคลากร หรือการขาดความเข้าใจด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น ทำให้ อปท. ต้องเข้ามามีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในฐานะผู้มีความใกล้ชิดกับผู้ที่ได้รับความรุนแรง แต่อย่างไรก็ตามในประเด็นนี้ยังคงต้องคำนึงถึงความเชี่ยวชาญทางด้านเพศสภาพของบุคลากรในท้องถิ่น ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญใน

การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในชุมชนตามข้อเสนอของนีมานิส (Niemans, 2007) เรื่อง การบูรณาการทางเพศสภาพสู่กระแสหลัก ว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่การดำเนินการต่าง ๆ ต้องมี องค์ประกอบที่เพียงพอ หนึ่งในนั้นคือการมีผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพ (gender expertise) เข้ามา มี ส่วนร่วมในการกำหนดและการดำเนินนโยบาย

นอกจากนี้ การศึกษาของดอนค์ (Donk, 2000) ที่พบว่าการปกครองท้องถิ่นสามารถสร้าง การบริหารงานในประเด็นต่าง ๆ เพื่อคุณภาพชีวิตของผู้หญิง อาทิ การเข้าถึงระบบการขนส่ง สาธารณะ หรือระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จะทำให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะและ มีความปลอดภัยต่อการใช้ชีวิตประจำวัน การกระจายอำนาจสามารถลดความเหลื่อมล้ำในสังคมกรณี การก่ออาชญากรรมในท้องถิ่น โดยท้องถิ่นจะต้องสร้างความเข้มแข็งในเรื่องงบประมาณ บุคลากร และ ความเป็นหุ้นส่วนของภาครัฐกับเอกชน หรือภาครัฐกับภาครัฐ

อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการแนวคิดของการศึกษาความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เปรียบได้กับ บรรทัดฐานระหว่างประเทศประการหนึ่ง และได้มีการช่วยสร้างและขยายบรรทัดฐานความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ (gender equality norms) เกิดขึ้นในประเด็นต่าง ๆ โดยต้องพิจารณาถึงพื้นที่ (space) เวลา (time) ประเด็นองค์กร (organizational issues) บรรทัดฐานเชิงสิ่งแวดล้อม (normative environment) ของแต่ละแห่งในการดำเนินการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ เกิดขึ้นด้วย (Fejerskov, et al., 2019) เช่นเดียวกับการเสนอของ (ดิณณภพ จิ์ สันสมบุรณ์ทอง (2562) ว่าการนำเสนอความเท่าเทียมทางเพศสภาพว่า การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภายใต้ แนวคิดการบูรณาการประเด็นเพศภาวะเข้าสู่กระแสหลัก ที่ปราศจากการคำนึงถึงบริบททางสังคมและ คุณลักษณะทางสังคมที่แตกต่างกันของผู้หญิงในสังคมหนึ่ง ๆ อาจทำให้การพัฒนาเพื่อส่งเสริมความ เท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นการพัฒนาที่วางอยู่บนความเชื่อที่ว่าเพศสภาพนั้นแยกขาดจากคุณลักษณะ ทางสังคมอื่น ๆ ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวจึงควรทบทวนให้สอดคล้องกับพลวัตของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยตีความคำว่า “เพศ” อย่างกว้างให้ครอบคลุมถึงความหลากหลายทางเพศในทุกมิติ และขยายไป ถึงการเลือกปฏิบัติที่มีลักษณะอื่นซ้อนทับกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศด้วย มิฉะนั้นแล้ว กลุ่ม คนที่เสียเปรียบที่สุดย่อมถูกมองข้ามและไม่ได้รับการคุ้มครอง (วริษา อนุพันธุ์กุล, 2564; Unmüßig, 2008)

จากการศึกษางานวิจัยและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำให้พบว่าประเด็นปัญหา ความไม่เท่าเทียมทางเพศสภาพต่างมีการบริหารงานในการแก้ไขโดยท้องถิ่น ทั้งกรณีที่ประสบ ความสำเร็จ เช่น การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศสภาพโดยอาศัยกรอบกฎหมายและการ จัดการข้อมูล แต่บางประเด็นก็ไม่ประสบความสำเร็จ เช่น ความรุนแรงทางเพศ หรือการมีส่วนร่วม ทางการเมือง ซึ่งไม่สามารถอาศัยเพียงการบริหารงานทางกฎหมายเพียงอย่างเดียวได้ หรือประเด็น สิทธิในการถือครองที่ดินที่ไม่ประสบความสำเร็จเพียงแค่การดำเนินการเรียกร้องโดยกลุ่มพันธมิตรหรือ

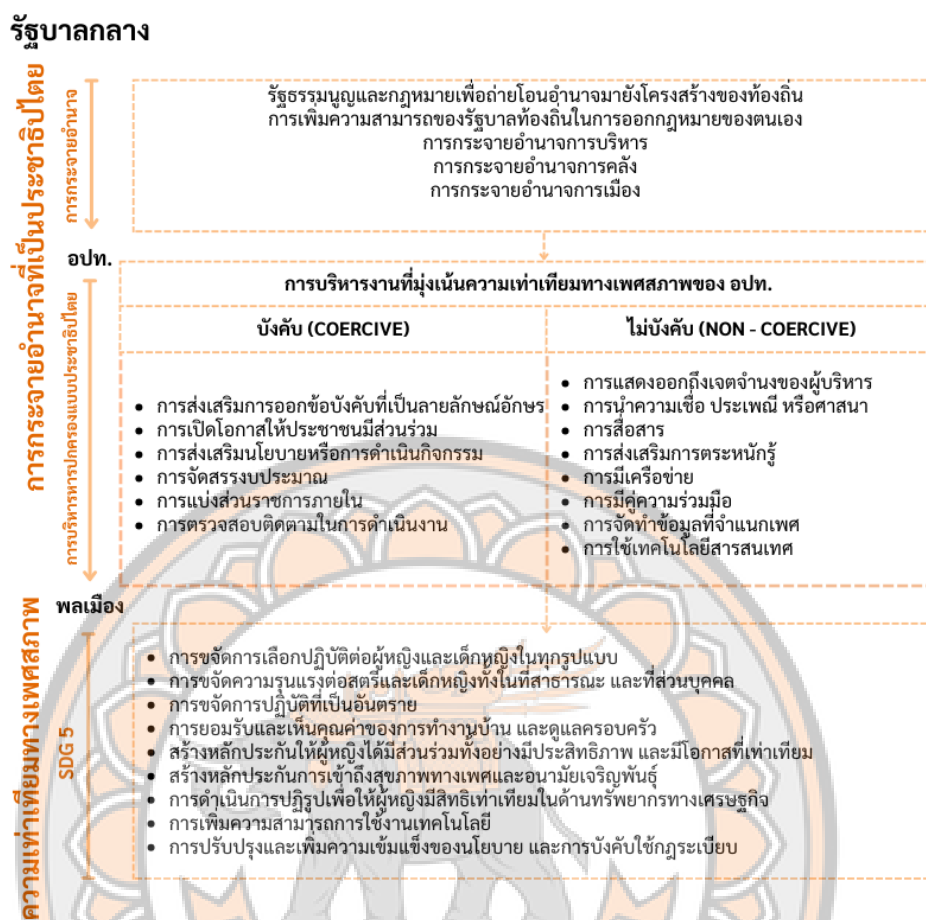
เครือข่ายภาคประชาชน แต่อย่างไรก็ตามงานศึกษาต่าง ๆ ได้มีข้อเสนอที่คลึงคล้ายกัน กล่าวคือ การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่สามารถเกิดขึ้นโดยอาศัยเพียงกลไกหรือการดำเนินการจากรัฐบาลกลางที่ปราศจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยต้องได้รับการกระจายอำนาจให้สามารถดำเนินงานภายใต้การบริหารงานที่หลากหลายและเหมาะสมต่อประเด็นปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนได้ ดังเป็นที่มาของปัญหาการวิจัยในครั้งนี้ว่าการกระจายอำนาจของประเทศไทยสามารถนำไปสู่การสร้างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้หรือไม่ อย่างไร ดังจะแสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework)

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้อาศัยแนวคิดกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย อันประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่

มิติที่หนึ่ง คือ แนวคิดการกระจายอำนาจ ที่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางและ อปท. ในการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ การตอบสนอง และความรับผิดชอบของส่วนกลางให้รัฐบาลท้องถิ่นด้านการกระจายอำนาจทางการบริหาร การคลัง และการเมือง ผ่านการพิจารณารัฐธรรมนูญในการถ่ายโอนอำนาจ และการเพิ่มความสามารถของ อปท. ในการออกระเบียบและข้อบัญญัติของตน โดยจะนำมาศึกษาผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน อันเป็นวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

และมิติที่สอง คือ แนวคิดการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย ที่มุ่งเน้นพิจารณาความสัมพันธ์ระดับความเป็นอิสระระหว่าง อปท. กับพลเมืองในท้องถิ่น ในการบริหารงานและการจัดบริการสาธารณะที่มีความเท่าเทียมความโปร่งใส ยอมรับผิด ต่อกระบวนการที่เปิดกว้างต่อการตอบสนองต่อสาธารณะ และการปกครองตามหลักนิติรัฐ ซึ่งเมื่อนำแนวความคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยมที่ยอมรับการแทรกแซงการเปิดโอกาสความเท่าเทียมทางเพศสภาพภายใต้การนิยามของ SDG 5 โดยสถาบันทางการเมือง คือ อปท. ผ่านการบริหารงานของ อปท. ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึง “การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ” โดยแบ่งเป็นการบริหารงานที่เป็นลักษณะบังคับจากรัฐบาลกลาง และไม่บังคับจากรัฐบาลกลาง ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อันเป็นวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ดังภาพ 5



ภาพ 5 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์การกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 5 ได้แสดงถึงการนำแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นภายใต้กรอบการวิเคราะห์แนวสตรีนิยมสายเสรีนิยมจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามนิยามของ SDG 5 ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดฐานล่างก่อน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. ในจังหวัดลำพูน และเพื่อพัฒนาข้อเสนอการกระจายอำนาจ และการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อันเป็นกรอบแนวคิดขั้นลำดับบน ซึ่งมีวิธีดำเนินงานวิจัยดังจะกล่าวในบทที่ 3

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน” มีลักษณะดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative approach) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative approach) ในการศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน รวมถึงการพัฒนาข้อเสนอการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยในบทนี้จะนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย การออกแบบการวิจัย พื้นที่การวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

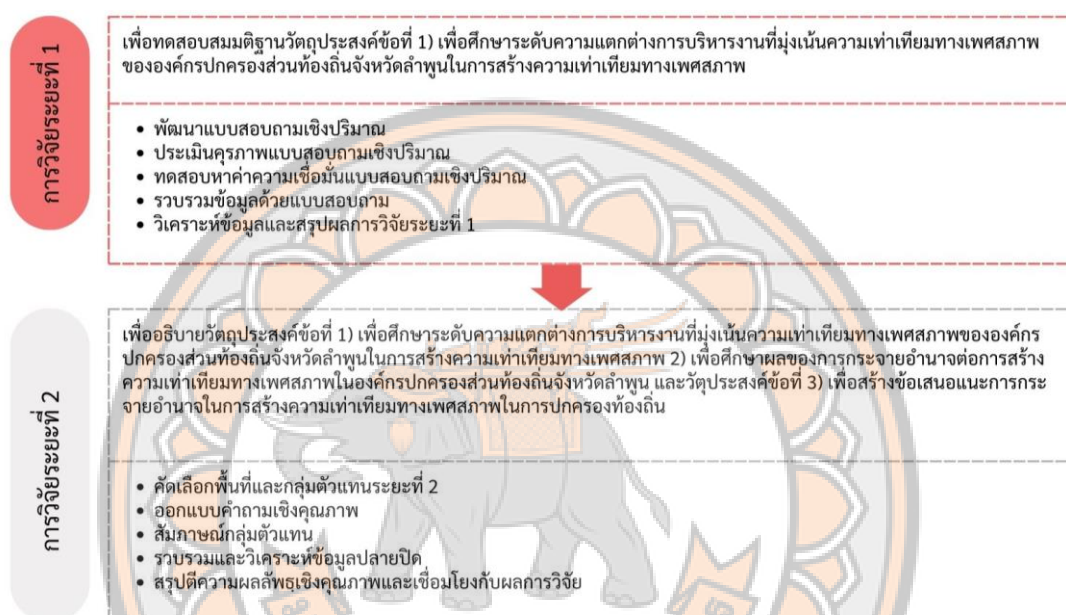
1. การออกแบบวิธีการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2
2. การวิจัยเชิงปริมาณ
3. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การออกแบบวิธีการวิจัย (methods designs)

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method) ที่เรียกว่าแบบแผนแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย (explanatory sequential design) เป็นการออกแบบการวิจัยโดยมีการดำเนินการวิจัยสองระยะ (two phase) คือระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อนำข้อค้นพบดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะที่ 2 หรือกล่าวได้ว่าการออกแบบเชิงคุณภาพในระยะที่สองจะออกแบบต่อเนื่องมาจากผลลัพธ์เชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลเชิงคุณภาพมาอธิบายความการวิจัยเชิงปริมาณให้กระจ่างมากขึ้น (Creswell, 2021) ซึ่งมีรายละเอียดการวิจัยทั้งสองระยะดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1: เริ่มต้นด้วยการพัฒนาออกแบบสอบถามเชิงปริมาณ ประเมินคุณภาพแบบสอบถามเชิงปริมาณ ทดสอบค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำนวน 57 แห่ง ในการทดสอบสมมติฐานวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และเพื่อคัดเลือกตัวแทนในการเก็บข้อมูลเชิงลึกในระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2: การคัดเลือกพื้นที่และตัวแทน การออกแบบคำถามวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์กลุ่มตัวแทนจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล สรุป ดีความ ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ และเชื่อมโยงกับผลวิจัยเชิงปริมาณ เพื่ออธิบายเชิงลึกในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 สู่ออกแบบข้อเสนอการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 (ดังภาพ 6)



ภาพ 6 แบบแผนขั้นตอนเชิงอธิบายของงานวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัย, 2566

การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. ในจังหวัดลำพูนและความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยผู้วิจัยได้มีการกำหนดพื้นที่การวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. พื้นที่การวิจัยเชิงปริมาณ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ศึกษา คือ อปท. ในจังหวัดลำพูนจำนวน 57 แห่ง ซึ่งมีความใกล้เคียงกับนิยามของการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย ที่คำนึงถึงการยอมรับผิวดินไปรับผิวดิน

ความเกี่ยวพันกับพลเมือง และการมีสถาบันทางประชาสังคมในกระบวนการตัดสินใจ ดังที่นำเสนอในบทที่ 1

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

2.1 หน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis)

การวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 ได้มีการกำหนดหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) เป็นระดับองค์กร (organization level) คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นระดับล่าง (lower – tier) ทั้งหมดในจังหวัดลำพูนจำนวน 57 แห่ง อันประกอบด้วย เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 39 แห่ง และ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 17 แห่ง (ตามตาราง 13) โดยข้อสรุปของการวิจัยจะถูกกำหนดและวิเคราะห์ตามหน่วยการวิเคราะห์นี้

ตาราง 13 ประเภทและจำนวน อปท. จังหวัดลำพูน

ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (แห่ง)
เทศบาลเมือง	1
เทศบาลตำบล	39
องค์การบริหารส่วนตำบล	17
รวม	57

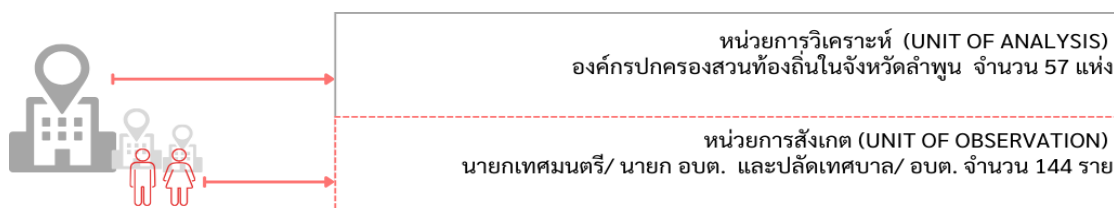
ที่มา: เรียบเรียงจาก ท้องถิ่นจังหวัดลำพูน, 2566

2.2 หน่วยการสังเกต (unit of observation)

หน่วยการสังเกต หมายถึงสิ่งที่ เป็นเอกลักษณ์ (entity) ของการวิจัย อันนำไปสู่วิเคราะห์ซึ่งข้อมูลปฐมภูมิจะถูกรวบรวมตามหน่วยการสังเกต ทั้งนี้เมื่อตัวแปรเป็นคุณลักษณะของหน่วยการสังเกตจึงสามารถมีหน่วยการสังเกตมากกว่าตัวแปรในการศึกษาได้ (Kumar, 2018)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแทนของหน่วยการสังเกต คือ บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดการบริหารงาน ได้แก่ นายก อปท. และบุคคลผู้ว่าการบริหารงานของ อปท. ไปปฏิบัติ ได้แก่ ปลัด อปท. หรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณนี้ จึงประกอบด้วยหน่วยสังเกตของ อปท. จำนวนแห่งละ 2 ราย (ดังภาพ 7) จาก อปท. ทั้งหมดในจังหวัดลำพูน จำนวน 57 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 114 ราย



ภาพ 7 หน่วยการวิเคราะห์และหน่วยการสังเกตของการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัย, 2566

3. วิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

3.1 การพัฒนาแบบสอบถาม

การออกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถอธิบายระดับศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบต. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้นใหม่จากวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยแบบสอบถามได้ครอบคลุมประเด็นตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามปลายปิดและปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของ อบต. ได้แก่ ตำแหน่ง เพศสภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน กองหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เป็นคำถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการนิยามความเท่าเทียมทางเพศสภาพของแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 5 โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) จำนวน 21 ข้อ ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินสถานการณ์ 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

เพิ่มขึ้น	หมายถึง	เป็นสถานการณ์ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น
คงที่	หมายถึง	เป็นสถานการณ์ที่มีแนวโน้มคงที่
ลดลง	หมายถึง	เป็นสถานการณ์ที่มีแนวโน้มลดลง
ไม่ทราบ	หมายถึง	เป็นสถานการณ์ที่ไม่ทราบถึงแนวโน้ม
ไม่เคยเกิดขึ้น	หมายถึง	เป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบต. ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีการพัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามที่เสนอไว้ในบทที่ 2 แบบมาตราส่วนจำนวน 15 ข้อ ให้เลือกตอบ 6 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 0 หมายถึง ไม่เป็นใช้การบริหารของ อปท.
 1 หมายถึง การบริหารงานที่ อปท. ใช้น้อยที่สุด
 2 หมายถึง การบริหารงานที่ อปท. ใช้น้อย
 3 หมายถึง การบริหารงานที่ อปท. ใช้ดำเนินงานปานกลาง
 4 หมายถึง การบริหารงานที่ อปท. ใช้มาก
 5 หมายถึง การบริหารงานที่ อปท. ใช้มากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การประเมินสถานการณ์ จุดแข็ง หรือ โอกาส รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ตามแนวคิดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 ขององค์การสหประชาชาติใน อปท.

3.2 การประเมินคุณภาพแบบสอบถาม

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีประเมินแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น โดยการตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพและการกระจายอำนาจ จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) และการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองใช้แบบสอบถาม (try – out)

3.3 การตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและปรึกษาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ หลังจากนั้นจึงให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีสูตรคำนวณดังนี้ (พิศิษฐ์ ตัณขวณิช และ พนา จินดาศรี, 2561)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{S^R}{N}$$

- เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง
 R = คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคำถามแต่ละข้อ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีการกำหนดค่าคะแนนให้ผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- +1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 -1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมายมีค่า $IOC \geq 0.50$ หมายความว่าคำถามตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ค่า $IOC < 0.50$ หมายความว่าคำถามไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ตัดออกจากแบบสอบถาม

3.4 การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้) กับบุคคลของ อปท. จำนวน 15 แห่ง แห่งละ 2 คน คือ 1) นายก อปท. 2) ปลัด อปท. หรือ เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลตำแหน่งดังกล่าว รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยแต่ละแห่งนั้นไม่ใช่ อปท. ในจังหวัดลำพูน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าแอลฟา 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1951)

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{n-1}{n} \frac{(1 - \frac{SS_i^2}{S_t^2})}{1}$$

α คือ ค่าความสอดคล้องภายใน

n คือ จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

SS_i^2 คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของประเด็นคำถามในประเด็นสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (แบบสอบถามส่วนที่ 2) จากประเด็นคำถามจำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 และด้านศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. (แบบสอบถามส่วนที่ 3) จากประเด็นข้อคำถาม 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 ดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน

ส่วนที่	ประเด็น	จำนวนคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
1.	สถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	21	0.93
2.	การบริหารงานของ อปท.	15	0.97

จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอันเป็นเครื่องมือเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น หรือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า 0.7

3.5 การรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณนั้น จากการที่ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ จำนวนทั้ง 57 แห่งเป็นหน่วยวิเคราะห์ โดยแต่ละแห่งได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (mailed questionnaire) ให้กับนายกเทศมนตรี/ อบต. และปลัดองค์กรเทศบาล/ อบต. ซึ่งเป็นตัวแทนของการตอบแบบสอบถามหรือเป็นหน่วยการสังเกตของการวิจัยครั้งนี้ รวมเป็นจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 114 ชุด

อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาเกี่ยวกับการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์โดยพบว่าการส่งแบบสอบถามโดยวิธีการดังกล่าวมีอัตราการตอบกลับ (response rate) ในอัตราที่ต่ำและไม่แน่นอน ซึ่งอัตราการตอบกลับที่พบจากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประเด็นการศึกษาและเทคนิควิธีการเก็บข้อมูล (Hoonakker & Carayon, 2009) โดยหากมีอัตราการตอบกลับที่มีค่าสูงก็จะสามารถช่วยลดความลำเอียงและความคลาดเคลื่อนในการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษาดังกล่าวเป็นยอมรับได้ ทั้งนี้ ศาสตราจารย์ รัตนมนิ และประสพชัย พสุรินทร์ (2562) ได้สรุปอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้อยู่ที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป โดยอัตราการตอบกลับมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับงานของฮูนาเกอร์และแครายอน (Hoonakker, & Carayon, 2009) ที่กล่าวถึงอัตราการตอบกลับขั้นต่ำที่ยอมรับได้ คือร้อยละ 50 เช่นเดียวกับการศึกษาของซาลดิวาร (Saldivar, 2012) ที่ได้นำเสนอถึงอัตราการตอบกลับทางไปรษณีย์ของศูนย์การสอนและการเรียนรู้ของสถาบันมหาวิทยาลัยเท็กซัส (The University of Texas at Center of Teaching and Learning) จากการอ้างอิงข้อมูลของการศึกษาในสาขาจิตวิทยา สังคมวิทยาและการสื่อสาร ว่าอัตราการตอบกลับร้อยละ 50 อยู่ในระดับที่เหมาะสม ร้อยละ 60 อยู่ในระดับดี และร้อยละ 70 อยู่ในระดับที่ดีมาก ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงตั้งเกณฑ์การตอบกลับอยู่ที่ร้อยละ 70 ของหน่วยการวิเคราะห์และหน่วยการสังเกต

ลำดับต่อมา ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินและตรวจสอบคุณภาพทางไปรษณีย์ พร้อมทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อความสะดวกต่อการดำเนินงานของ อบต. ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีการดำเนินงานตามแบบแผนขั้นตอนการรับ – ส่ง หนังสือราชการด้วยระบบงานสารบรรณ พร้อมด้วยการอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามโดยการเตรียมซองไปรษณีย์ติดแสตมป์และมีหมายเลขติดตาม (tracking number) เพื่อการประสานหน่วยงานและติดตามความก้าวหน้าการตอบแบบสอบถามได้ โดยกำหนดเวลาการตอบแบบสอบถามระหว่างวันที่ 15 พฤศจิกายน 2566 – 15 ธันวาคม 2566 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วางแผนการติดตาม

แบบสอบถามด้วยทางโทรศัพท์ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 หลังจากการส่งแบบสอบถามครบ 15 วัน และครั้งที่ 2 หลังจากการครบกำหนดเวลาการตอบกลับแบบสอบถาม

เมื่อเสร็จสิ้นระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมดจำนวน 85 ชุด คิดเป็นร้อยละ 74.56 ของหน่วยการสังเกต จาก อปท. จำนวน 52 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.23 ของหน่วยการวิเคราะห์ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งถือเป็นอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้และอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก โดยมีรายละเอียดตามตาราง 15

ตาราง 15 อัตราการตอบกลับแบบสอบถามของหน่วยการวิเคราะห์และหน่วยการสังเกตของการวิจัย

หน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis)		หน่วยการสังเกต (unit of observation)	
จำนวนแบบสอบถามที่ ส่งออก	จำนวนแบบสอบถามที่ ตอบกลับ	จำนวนแบบสอบถามที่ ส่งออกไป	จำนวนแบบสอบถามที่ ตอบกลับ
57	52 (91.23%)	114	85 (74.56%)

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากการตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 85 รายตามตาราง 15 สามารถแยกประเภท อปท. ที่ตอบกลับแบบสอบถามครบทั้งจากนายกเทศมนตรี/ อบต. และปลัดเทศบาล/ อบต. จำนวน 32 แห่ง และที่ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจากเพียงนายกเทศมนตรี/ อบต. หรือ ปลัดเทศบาล/ อบต. จำนวน 20 แห่ง โดยสามารถแยกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนการตอบกลับแบบสอบถามของ อบท. ในจังหวัดลำพูน

ที่	แบบสอบถาม	อบท. ในจังหวัดลำพูน			รวม
		เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	อบต.	
1	จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับครบทั้งจากนายกเทศมนตรี/ อบต. และ ปลัดเทศบาล/ อบต.	1 (100%)	21 (53.85%)	11 (64.17%)	33
2	จำนวนแบบสอบถามตอบกลับจากเพียงนายกนายกเทศมนตรี/ อบต. หรือ ปลัดเทศบาล/ อบต.	-	14 (35.90%)	5 (29.41%)	19
3	จำนวนแบบสอบถามที่ไม่ได้รับการตอบกลับ	-	4 (10.26%)	1 (5.88%)	5
	รวม	1 (100%)	39 (100%)	17 (100%)	57 (100%)

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตารางดังกล่าว แสดงถึงจำนวนการตอบกลับแบบสอบถามของ อบท. แต่ละประเภท โดยเทศบาลเมืองจำนวน 1 แห่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับครบทั้งจากนายกเทศมนตรีเมือง และปลัดเทศบาลเมืองคิดเป็นร้อยละ 100.00 ของจำนวนเทศบาลเมืองจังหวัดลำพูน กรณีของเทศบาลตำบลที่ตอบกลับแบบสอบถามทั้งจากนายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาลมีจำนวน 21 แห่ง จากจำนวนเทศบาลตำบลทั้งหมด 39 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53.85 ของจำนวนเทศบาลตำบลทั้งหมด และกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตอบกลับแบบสอบถามทั้งจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 11 แห่งจากจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 18 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.17 ของจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดในจังหวัดลำพูน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นเกณฑ์ที่ดีของการกลับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ทั้งสิ้น

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

5.2 สถิติวิเคราะห์สองตัวแปร (bivariate analysis) โดยใช้สถิติการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม กับค่าเฉลี่ยสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพอันเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและ อปท. ได้แก่ ตำแหน่ง เพศสภาพ ระดับการศึกษา กองหรือหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยผู้วิจัยได้มีการแทนค่าวัดในระดับมาตรานามบัญญัติ (nominal scale) และคุณสมบัติด้าน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ให้มีค่าเป็นแบบอัตราส่วน (ratio scale)

6.2 การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จากการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับขึ้น คือ ไม่เป็นการบริหารงานของ อบท. การบริหารงานที่ อบท. ใช้น้อยที่สุด การบริหารงานที่ อบท. ใช้น้อย การบริหารงานที่ อบท. ใช้ดำเนินงานปานกลาง การบริหารงานที่ อบท. ใช้มาก และการบริหารงานที่ อบท. ใช้มากที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับการบริหารงานเป็นมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale) โดยให้มีค่า 3 ระดับ ดังตาราง 17

ตาราง 17 การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศ
สภาพเป็นมาตราเรียงลำดับ

การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า	ระดับ	การแปล
6 ระดับขึ้นจากแบบสอบถาม		
ไม่เป็นการบริหารงานของ อปท.	0	ไม่เป็นการบริหารงานของ อปท.
การบริหารงานที่ อปท. ใช้น้อยที่สุด	1	การบริหารงานที่ อปท. ใช้ระดับน้อย
การบริหารงานที่ อปท. ใช้น้อย		
การบริหารงานที่ อปท. ใช้ดำเนินงานปานกลาง	2	การบริหารงานที่ อปท. ใช้ระดับมาก
การบริหารงานที่ อปท. ใช้มาก		
การบริหารงานที่ อปท. ใช้มากที่สุด		

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

6.3 ด้านสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จากการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าสถานการณ์ 5 ระดับของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานการณ์ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สถานการณ์ที่มีแนวโน้มคงที่ สถานการณ์ที่มีแนวโน้มลดลง และสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น โดยมีการแปลค่าแนวโน้มสถานการณ์สถานการณ์แนวโน้มเชิงบวก (positive trend) และสถานการณ์แนวโน้มเชิงลบ (negative trend) ตามสถานการณ์ข้อคำถาม เพื่อสามารถกำหนดคะแนนเป็นค่าสถิติมาตรอันตรภาค (interval scale) ดังตาราง 19

สำหรับสถานการณ์ที่ไม่สามารถระบุแนวโน้มได้อย่างชัดเจน มีแนวคิดสำคัญที่ผู้วิจัยจำนวนมากยึดถือ คือ การมองสถานการณ์เหล่านั้นในแง่ลบ เนื่องจากการขาดข้อมูลที่ชัดเจนและการวิเคราะห์ที่ละเอียดถี่ถ้วน จะนำไปสู่การมองข้ามปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ตามที่นักวิจัย อาทิ แนนซี ฮาฟคิง และอามิ เวกา มอนเทียล (Hafking, 2003; Montiel, 2018) ได้ชี้ให้เห็นในงานศึกษาเรื่องการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) ในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ดังนั้นการขาดการจำแนกข้อมูลตามเพศสภาพ หรือการไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการมองไม่เห็นถึงปัญหาที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การไม่สามารถประเมินระดับความสำคัญและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจำนวนมากจึงมีแนวโน้มที่จะมองสถานการณ์ที่ขาดข้อมูลสนับสนุนในเชิงลบ เพื่อป้องกันการมองข้ามประเด็นปัญหาที่สำคัญ แม้จะยังไม่สามารถระบุแนวโน้มได้อย่างแน่ชัด

ตาราง 18 การแปลค่าสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพสถานการณ์แนวโน้มเชิงบวกและสถานการณ์แนวโน้มเชิงลบ

ข้อคำถาม	แนวโน้มสถานการณ์	คะแนน	ความหมาย
1, 2, 3, และ 9-21	ไม่ทราบ	0	สถานการณ์แนวโน้มเชิงลบ (negative trend)
	ไม่เคยเกิดขึ้น		
	ลดลง		
	คงที่	1	สถานการณ์แนวโน้มเชิงบวก (positive trend)
	เพิ่มขึ้น		
4, 5, 6, 7 และ 8	ไม่ทราบ	0	สถานการณ์แนวโน้มเชิงลบ (negative trend)
	คงที่		
	เพิ่มขึ้น		
	ไม่เกิดขึ้น	1	สถานการณ์แนวโน้มเชิงบวก (positive trend)
	ลดลง		

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

6. สมมติฐานการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1) เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

H_0 = ระดับการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

H_1 = ระดับการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. ในจังหวัดลำพูน และความเท่าเทียมทางเพศสภาพและศึกษาผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. ในจังหวัดลำพูน สู่การพัฒนาข้อเสนอการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยผู้วิจัย

ได้กำหนดพื้นที่การวิจัย ประชากร กลุ่มตัวแทน วิธีการ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. พื้นที่การวิจัยเชิงคุณภาพ

การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพอันเป็นการวิจัยระยะที่สอง ได้มีการกำหนดพื้นที่ในการจากผลการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยระยะที่หนึ่ง จากเกณฑ์คุณสมบัติ 2 ประการ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นที่มีการตอบกลับแบบสอบถามทั้งจากนายกเทศมนตรี/ อบต. และปลัดเทศบาล/ อบต. และ

1.2 อบต. ที่มีผลรวมระดับค่าเฉลี่ยสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อยู่ในสถานการณ์คะแนนร้อยละ 51 ขึ้นไป ตามเกณฑ์สถานะค่าเป้าหมายของการประเมินสถานการณ์ความก้าวหน้าของเป้าหมายย่อย ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งประเทศไทย (2564) ทั้งจากนายกเทศมนตรี/ อบต. และปลัดเทศบาล/ อบต. และ

จากเกณฑ์คุณสมบัติดังกล่าว พบว่ามี อบต. ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ จำนวน 14 แห่ง ดังตาราง 19

ตาราง 19 พื้นที่การวิจัยเชิงคุณภาพจากเกณฑ์การคัดเลือกคุณสมบัติ

อำเภอ	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	อบต.	รวม
เมือง	1	4	1	6
แม่ทา	-	2	-	2
ป่าซาง	-	-	-	0
ลี้	-	-	2	2
บ้านโฮ่ง	-	1	-	1
เวียงหนองล่อง	-	-	-	0
ทุ่งหัวช้าง	-	1	1	2
รวม	1	8	4	13

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตารางดังกล่าว แสดงให้ทราบว่าพื้นที่ในการดำเนินการวิจัยระยะที่สอง ทั้งสิ้น 13 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองจำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบลจำนวน 8 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 4 แห่ง โดยครอบคลุมอำเภอเมือง อำเภอแม่ทา อำเภอลี้ อำเภอบ้านโฮ่ง และอำเภอทุ่งหัวช้าง ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นตัวแทนของ อปท. ทุกประเภทในจังหวัดลำพูน

2. ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการเลือกตัวแทนการวิจัยแบบผสมวิธีแบบแผนแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย เมื่อข้อมูลเชิงคุณภาพได้ออกแบบไว้เพื่ออธิบายผลเชิงปริมาณ นักวิจัยสามารถกำหนดจำนวนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณได้ แต่ทั้งนี้ต้องมาจากกลุ่มผู้เข้าร่วมในเชิงปริมาณและสามารถตอบคำถามเชิงคุณภาพได้ (Creswell, 2021) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพกรณีศึกษา (case study) สามารถมีจำนวนตัวแทนประมาณ 10 คน หรือน้อยกว่านั้น หากข้อมูลที่ได้มีความอิ่มตัว (data saturation) ที่จะสามารถนำไปการค้นหารูปแบบหรือสร้างข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์และหาข้อสรุปของการวิจัยได้ โดยขนาดตัวแทนดังกล่าวสามารถให้สารสนเทศที่ไม่มีอะไรเหลือให้เรียนรู้ได้อีกต่อไป (nothing left to learn) และพบว่าข้อมูลมีความซ้ำซ้อน (redundancy) (Nastasi & Schensul, 2005; ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559)

ดังนั้น กลุ่มตัวแทนในการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ จึงประกอบด้วยตัวแทนหรือหน่วยการสังเกตจากองค์กรปกครองท้องถิ่นจำนวน 13 แห่ง โดยการคัดเลือกจากเกณฑ์คุณสมบัติ (criterion sampling) ที่ตั้งไว้แต่ละ 2 ราย รวมทั้งสิ้น 26 ราย ในการได้ข้อมูลมาเพื่ออธิบายเชิงลึกของการบริหาร และการปฏิบัติงานของ อปท. ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และความสำคัญการกระจายอำนาจ อันประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------|
| 1) นายก อปท. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | จำนวน 1 ราย |
| 2) ปลัด หรือผู้อำนวยการกอง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | จำนวน 1 ราย |
| | รวมทั้งสิ้น 26 ราย |

3. วิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงวิจัยคุณภาพ เพื่ออธิบายสาเหตุเชิงลึกของความแตกต่างของระดับการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน และสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมในเพศสภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และความสำคัญการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จึงได้มีการจัดเก็บข้อมูลด้วย 2 แนวทางประกอบกัน ได้แก่ การใช้ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างพร้อมกับการสังเกต โดยมีรายละเอียดการเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 การเก็บข้อมูลจากเอกสาร เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี หรือเทศบัญญัติ หรือข้อบัญญัติของ อบท. เพื่อวิเคราะห์รายละเอียดของการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

3.2 การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างกับตัวแทนของ อบท. หรือหน่วยการสังกัดในการวิจัย โดยพัฒนาคำถามจากแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามที่น่าสนใจในบทที่ 2 โดยสามารถสร้างกรอบคำถามในการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

3.2.1 ด้านการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

การบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อบท.

ความสัมพันธ์การบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

3.2.2 ด้านการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย

อำนาจหน้าที่อิสระตัดสินใจในการบริหารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการหรือส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

งบประมาณและรายได้หรือการมีอยู่ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับรายได้งบประมาณ ในการสนับสนุนการดำเนินการหรือส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

กฎหมายหรือระเบียบของรัฐบาลที่สนับสนุนหรือขัดขวางการสร้างหรือการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การตรวจสอบการกระทำจากรัฐบาล ของ อบท. ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพจากการรวบรวมข้อมูลเอกสารและจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดระเบียบของข้อมูล การแสดงข้อมูล เพื่อหาข้อสรุป ดีความผลลัพธ์เชิงคุณภาพ และเชื่อมโยงกับผลวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

4.1 การจัดระเบียบข้อมูล (data organization) การจำแนกและจัดกลุ่มข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา จากนั้นจึงวิเคราะห์ภาพรวมตามแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางในการอภิปรายปรากฏการณ์และสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4.2 การแสดงข้อมูล (data display) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความเป็นเหตุเป็นผลของข้อมูล เพื่ออธิบายระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ในจังหวัดลำพูนต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และเพื่อสามารถอธิบายภาพรวมของความสำเร็จการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

4.3 การหาข้อสรุปข้อมูล (conclusion) จากความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. ในจังหวัดลำพูน และสถานการณ์ ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ด้วยการตีความ (interpretation) จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งได้ทั้งจากการสัมภาษณ์ และจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อความสมบูรณ์ในการทำ ความเข้าใจความหมาย ความเป็นเหตุเป็นผลของปรากฏการณ์ นอกจากนี้ได้มีการตรวจสอบความ แม่นยำและน่าเชื่อถือของข้อสรุปกับกรอบแนวคิด โดยทฤษฎีที่ใช้อธิบายเพื่อความสมบูรณ์ในการทำ ความเข้าใจความหมาย ความเป็นเหตุเป็นผลของปรากฏการณ์ เพื่อเชื่อมโยงกับผลวิจัยเชิงปริมาณจาก การวิจัยระยะที่ 1



บทที่ 4

การบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน และ สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

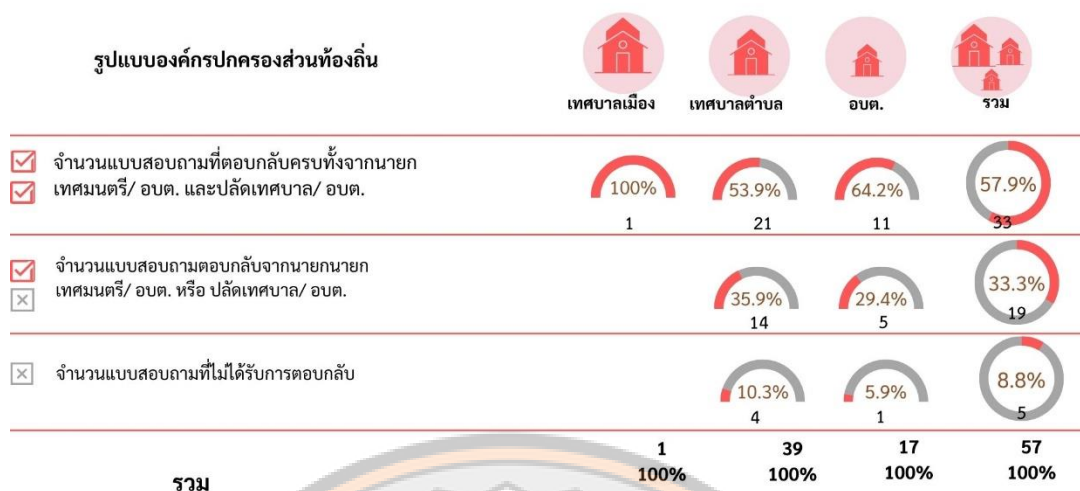
ในบทนี้เป็นการนำเสนอการประมวลผลข้อมูล จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในการวิจัยระยะที่ 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการจัดระเบียบข้อมูล การรวบรวมข้อมูลเอกสาร การตีความวิเคราะห์เนื้อหา สรุปลักษณะข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการวิจัยระยะที่สอง พร้อมทั้งวิเคราะห์เชื่อมโยงความเป็นเหตุเป็นผลของชุดข้อมูลจากการวิจัยทั้งสองระยะ เพื่อสามารถอธิบายลักษณะและความสำคัญการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. รวมทั้งสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในจังหวัดลำพูน ก่อนจะมีการตอบคำถามการวิจัยในบทต่อไป โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. ในจังหวัดลำพูน
3. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการวิจัยระยะที่หนึ่ง ตั้งแต่ช่วงระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2566 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจาก อปท. ในจังหวัดลำพูนรวมทั้งสิ้นจำนวน 52 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 91.23 ของจำนวนของหน่วยการวิเคราะห์ 57 แห่ง โดยสามารถแยกประเภท อปท. ที่ตอบกลับแบบสอบถามครบทั้งจากนายกเทศมนตรี/ อบต. และปลัดเทศบาล/ อบต. จำนวน 33 แห่ง และ อปท. ที่ตอบกลับแบบสอบถามจากเพียงนายกเทศมนตรี นายก อบต. หรือเพียงจากปลัดเทศบาล หรือ ปลัด อบต. จำนวน 19 แห่ง และ อปท. ที่ไม่ได้ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 5 แห่ง (ดังภาพ 7)

ทั้งนี้เมื่อแบ่งตามจำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับจากหน่วยการสังเกตทั้งสิ้น 114 ราย ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น จำนวน 85 ราย คิดเป็นร้อยละ 74.56 โดยสามารถวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง เพศสภาพ การศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงานได้ (ตามภาพ 8)

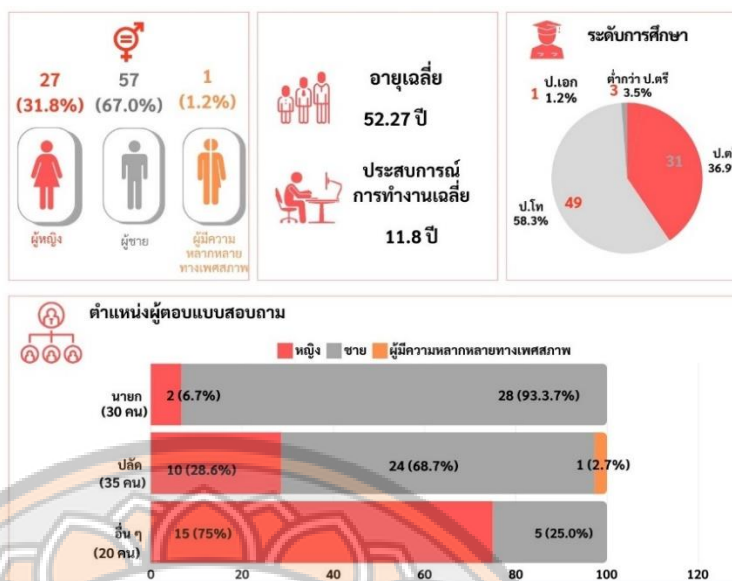


ภาพ 8 จำนวนแบบสอบถามจำแนกตามรูปแบบการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลำพูน

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 8 พบว่า จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับจากหน่วยครบทั้งจากหน่วยการวิเคราะห์ คือ อบต. ที่นายกเทศมนตรี/ อบต. และปลัดเทศบาล/ อบต. เทศบาลเมือง ได้รับคืนร้อยละ 100 จากจำนวน 1 แห่ง รองลงมาคือ อบต. จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.2 จาก อบต.ทั้งสิ้นจำนวน 17 แห่ง และอันดับสุดท้ายคือ เทศบาลตำบล จำนวน 21 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53.9 จากจำนวนเทศบาลทั้งสิ้น 39 แห่ง

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
85 คน
(74.6%)



ภาพ 9 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่งและเพศสภาพ

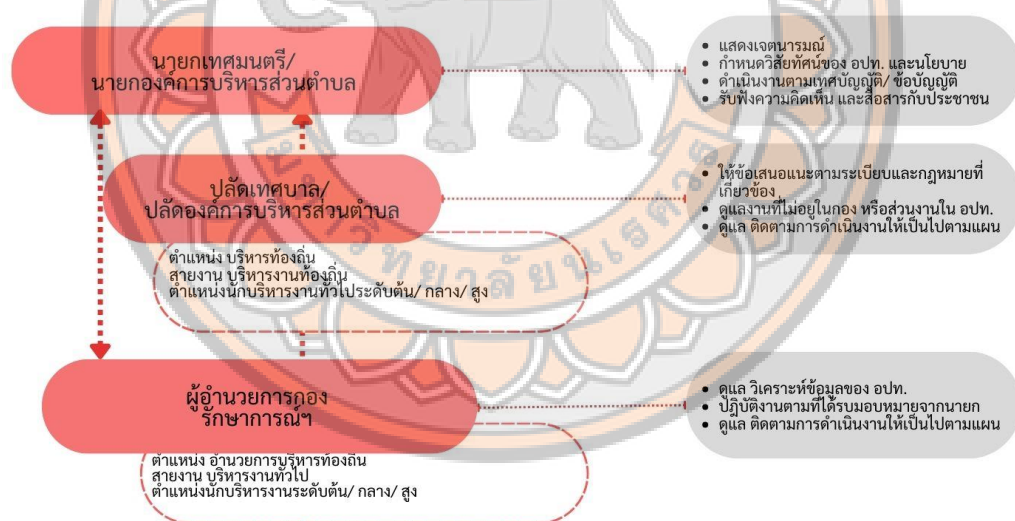
ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล/ อบต. มากที่สุด คือจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาคือ นายกเทศมนตรี/ อบต. จำนวน 30 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 35.3 และ อื่น ๆ เช่น ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รองปลัดเทศบาล/ อบต. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ทั้งนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งทั้งนายกและปลัดเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง และเพศสภาพอื่น ๆ ในจำนวนร้อยละ 67.0 ร้อยละ 31.8 และร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอื่น ๆ อันได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ พบว่าในระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีผู้จบปริญญาโทมากที่สุดร้อยละ 58.3 ลำดับรองลงมา คือการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 36.9 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 3.5 และการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 1.2 ด้านอายุเฉลี่ย คือ 52.27 ปี และด้านประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยประมาณ 11.8 ปี

สำหรับการข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการวิจัยระยะที่ 2 ตั้งแต่ช่วงระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม พ.ศ. 2567 โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง กับผู้บริหารจำนวน 13 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 23 คน ประกอบด้วย นายก อบต. ปลัด อบต. และตำแหน่งอื่น ๆ เช่น หัวหน้าส่วนงาน หรือผู้อำนวยการกอง ซึ่งแต่ละตำแหน่งล้วนมีความเกี่ยวข้องกับ

การกำหนดแนวทางบริหารงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ตำแหน่งนายกเทศมนตรี เป็นผู้บริหารมีหน้าที่แสดงเจตจำนง กำหนดวิสัยทัศน์ของ อปท. และนโยบายดำเนินงานตามเทศบัญญัติ/ ข้อบัญญัติ รับฟังความคิดเห็น และสื่อสารกับประชาชนในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยเฉพาะกรณีเมื่อมีกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่น ในขณะที่ตำแหน่งปลัด อปท. ซึ่งเป็นสายงานบริหารงานตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไประดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตามขนาดของ อปท. ทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดูแลงานที่ไม่ได้อยู่ในส่วนงานของกองหรือหน่วยงานใน อปท. นั้น ๆ รวมทั้งการดูแลติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนของ อปท. สำหรับตำแหน่งอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น ตำแหน่งรักษาการณปลัดของ อปท. ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้องในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. เช่น ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารงานทั่วไปโดยปฏิบัติหน้าที่ ดูแล วิเคราะห์ข้อมูลของ อปท. และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนในเทศบัญญัติ หรือข้อบัญญัติของ อปท. ทั้งนี้ตำแหน่งที่กล่าวมาข้างต้นมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานตามตัวอย่างภาพ 10



ภาพ 10 หน้าที่และบทบาทของผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพแยกตามตำแหน่งหน้าที่ของ อปท.

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 10 ทำให้เห็นความสัมพันธ์ในการบริหารงานของตำแหน่งบริหารซึ่งจะเป็นผู้มีความสำคัญการกำหนดการบริหารงานของ อบท. ในจังหวัดลำพูนต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ทั้งนี้เบื้องต้นพบว่าความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ตำแหน่งนั้นมีผลต่อการบริหารงานเป็นอย่างมากในการวางแผน ดำเนินนโยบาย และนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะระหว่างนายกฯและปลัด ที่ปลัดต้องให้ข้อเสนอแนะหรือข้อหาหรือที่ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายต่อการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของนายกฯ โดยแม้ประเด็นดังกล่าวจะไม่ใช่วัตถุประสงค์หลักของการวิจัย แต่จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นทั้ง 3 ตำแหน่งในการเป็นตัวแทนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ได้ชัดเจนมากขึ้น ดังจะแสดงในประเด็นที่ 1 – 15

ด้านการดำเนินกิจกรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า อบท. มีกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำนวนร้อยละ 61.2 และ อบท. ที่ไม่มีกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องจำนวนร้อยละ 38.8 ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า อบท. ของตนนั้นมีกองหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพจังหวัดลำพูนตามตาราง 20

ตาราง 20 หน่วยงานภายในของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

หน่วยงานภายใน อบท. จังหวัดลำพูน	กิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	
	มี (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)
อบท. ที่มีกิจกรรม หรือโครงการในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ		
	61.2	38.8
กองที่มีความรับผิดชอบในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	68.2	31.8
กองสวัสดิการสังคม	49.4	50.6
สำนักงานปลัด	36.5	63.5
กองช่าง	5.9	94.1
กองการศึกษา	15.3	84.7
กองคลัง	4.7	95.3
อื่น ๆ	4.7	95.3

ที่มา: ผู้วิจัย, 2566

จากตาราง 20 พบว่าหน่วยงานภายใน อบท. จังหวัดลำพูนที่ทำหน้าที่ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มากที่สุด คือ กองสาธารณสุขคิดเป็นร้อยละ 68.2 รองลงมาคือ กองสวัสดิการสังคม คิดเป็นร้อยละ 49.4 และสำนักงานปลัด คิดเป็นร้อยละ 36.5 และกองหรือหน่วยงานสุดท้ายที่มีหน้าที่รับผิดชอบน้อยที่สุด คือ กองคลัง คิดเป็นร้อยละ 4.7 ซึ่งในประเด็นนี้จะกล่าวรายละเอียดอีกครั้งในประเด็นที่ 13

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ในจังหวัดลำพูน

ในส่วนต่อไปนี้เป็น การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อค้นพบของการดำเนินการวิจัย ทั้งเชิงปริมาณจากการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อให้ทราบถึง ลำดับค่าเฉลี่ยของการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจากการทบทวนวรรณกรรม จำนวน 15 ประเด็นตามแบบสอบถาม โดยมีการแปลความหมาย 3 ระดับ คือ ไม่เป็นการบริหารของ อบท. การบริหารงานของ อบท. ระดับน้อย และการบริหารงานของ อบท. ระดับมาก ดังตาราง 21

ตาราง 21 การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูน

ลำดับ	การบริหารงานที่มุ่งเน้น ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับ			ค่าสถิติ	
		ไม่เป็น	น้อย	มาก	$\bar{x}$	S.D
1	การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหาร ของ อบท.	13 15.3%	5 5.9%	67 78.8%	1.64	0.90
2	การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม	16 18.8%	9 10.6%	60 70.6%	1.52	0.80
3	การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนิน กิจกรรม	16 18.8%	10 11.8%	59 69.4%	1.51	0.77
4	การนำความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา	16 18.8%	10 11.8%	59 69.4%	1.50	0.78
5	การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้าง ความเข้าใจ	14 16.5%	16 18.8%	55 64.7%	1.48	0.74
6	การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศ	15 17.6%	15 17.6%	55 64.7%	1.47	0.83
7	การสื่อสาร	15 17.6%	16 18.8%	54 63.5%	1.46	0.86
8	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	15	17	53	1.45	0.82

ลำดับ	การบริหารงานที่มุ่งเน้น ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับ			ค่าสถิติ	
		ไม่เป็น	น้อย	มาก	$\bar{x}$	S.D
		17.6%	20.0%	62.4%		
9	การมีเครือข่าย	19	13	53	1.40	0.85
		22.4%	15.3%	62.4%		
10	การจัดสรรงบประมาณ	17	21	47	1.35	0.80
		20.0%	24.7%	55.3%		
11	การตรวจสอบ และติดตามในการ ดำเนินงานหรือกิจกรรม	19	18	48	1.34	0.78
		22.4%	21.2%	52.9%		
12	การมีคู่ความร่วมมือ	22	14	49	1.32	0.80
		25.9%	16.5%	57.6%		
13	การแบ่งส่วนราชการภายใน	22	18	45	1.27	0.78
		25.3%	21.2%	52.9%		
14	การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลาย ลักษณ์อักษร	36	18	31	0.95	0.94
		41.2%	21.2%	36.5%		
15	การบริหารงานอื่น ๆ	48	5	32	0.82	0.96
		56.5%	5.9%	37.6%		
ค่าเฉลี่ยรวม		24.32%	14.62%	60.68%	1.37	0.83

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 21 พบว่าการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีค่าเฉลี่ยภาพรวม 1.37 โดยการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ระดับมากมีจำนวนส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 60.3 รองลงมาคือ ระดับไม่เป็นการบริหารงาน จำนวนร้อยละ 24.3 และการบริหารงานระดับน้อย จำนวนร้อยละ 14.62

นอกจากนี้การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่มีค่ามาก 3 ลำดับแรก คือ การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อบท. ($\bar{x} = 1.64$, S.D = 0.90) การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 1.5$, S.D = 0.80) และการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 1.52$, S.D = 0.77) และขณะเดียวกันพบว่าการบริหารงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ การบริหารงานอื่น ๆ ($\bar{x} = 0.82$, S.D = 0.96) การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร

($\bar{x} = 0.95$, S.D = 0.80) และการแบ่งส่วนราชการภายใน ของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ($\bar{x} = 1.27$, S.D = 0.78)

ทั้งนี้ในการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีประเด็นที่น่าสนใจอันเกิดจากข้อค้นพบของการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ตามลำดับค่าเฉลี่ยของการบริหารงานตามข้อ 1-15

1. การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

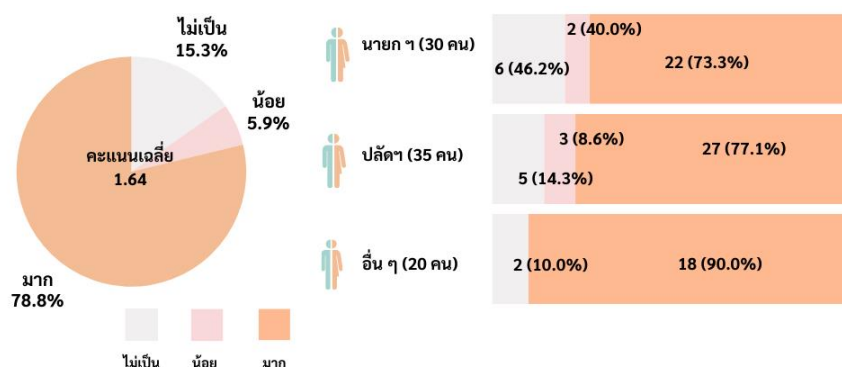
การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในการวิจัยนี้หมายถึง การแสดงความคิดเห็น การพิจารณา และดุลยพินิจในการใช้อำนาจของผู้บริหาร อปท. ในการแสดงออกต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น โดยจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 85 ราย เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมากจำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.8 ไม่เป็นการบริหารงานจำนวน 13 รายคิดเป็นร้อยละ 15.3 และเป็นการบริหารงานระดับน้อยจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.90 โดยมีคะแนนเฉลี่ยภาพรวม 1.64 มากที่สุดอันดับ 1 ดังรายละเอียดตามตาราง 22 และภาพ 11

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับ			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	6	2	22	30
	46.2%	40.0%	73.3%	100.0%
ปลัดฯ	5	3	27	35
	14.3%	8.6%	77.1%	100.0%
อื่น ๆ	2	0	18	20
	10.0%	0.0%	90.0%	100.0%
รวม	13	5	67	85
	15.3%	5.9%	78.8%	100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 2.906 df = 4, Sig. = .574



ภาพ 11 ค่าเฉลี่ยระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ
สภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 22 และ ภาพ 11 ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อแยกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า นายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีระดับการบริหารงานการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 2.906$, $\text{Sig.} = .574$) โดยทั้งนายกของ อบท. (จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3) ปลัดของ อบท. (จำนวน 27 คิดเป็นร้อยละ 77.1) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0) ต่างเห็นว่าเป็นการบริหารงานระดับมาก

จากข้อมูลการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การแสดงออกเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีวิธีการแสดงออกถึงการบริหารงานที่ต่างต่างกัน กล่าวคือ

1. กรณีของนายก อบท. จะแสดงออกเจตจำนงของตนอย่างชัดเจนในช่วงระยะเวลา ก่อนการเลือกตั้งท้องถิ่น และการกำหนดวิสัยทัศน์ของ อบท. จากนายกฯ หลังการเลือกตั้ง โดยในช่วงระยะเวลาก่อนการเลือกตั้งท้องถิ่นผู้ลงสมัครรับเลือกตั้งสามารถแสดงเจตจำนงของตนผ่านนโยบายหาเสียงในท้องถิ่นได้อย่างอิสระ และสามารถมุ่งเป้าไปยังฐานคะแนนเสียงในท้องถิ่นของตนได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้พบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนายกฯ ส่วนใหญ่มีฐานนโยบายจากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ที่เชื่อมโยงกับสุขภาพและประเด็นเรื่องเศรษฐกิจปากท้อง โดยเฉพาะกับผู้สูงอายุซึ่งถือว่าเป็นจำนวนประชากรที่มีจำนวนมากในท้องถิ่น ตามฐานโครงสร้างประชากรจังหวัดลำพูนที่ในปัจจุบันเป็นสังคมสูงวัยสมบูรณ์ ดังตัวอย่างกรณีนายกฯ ที่ได้เล่าประสบการณ์ของตนผ่านการลงสมัครรับเลือกตั้งครั้งแรก ดังกล่องข้อมูล 1

กล่องข้อมูล 1

“ผมหาเสียง 30 วัน มีการวางแผนหาเสียงไม่เหมือนคนอื่น ผมสร้างคอนเนคชั่น คือ ผู้สูงอายุกับเยาวชนต้องพูดคุยผม จนคนที่บ้านต้องอยากรู้ว่าผมเป็นใคร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 7, 4 มีนาคม 2567)

“ออกจากข้าราชการครู เพื่อมาดูแลสามีที่เป็นอัลไซม์เมอร์ 13 ปี จนสามีเสีย...ทำให้ชอบช่วยเหลือชาวบ้าน โดยเฉพาะคนเฒ่าตามบ้าน ชาวบ้านเลยบอกลงสมัครรับเลือกตั้ง ทุกวันนี้ทำงานเขาเลยได้ไปนั่งในอกในใจคนเฒ่า ..”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 4, 5 มีนาคม 2567)

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ยังไม่พบการแสดงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพอย่างตรงไปตรงมาในช่วงระหว่างการหาเสียงเวลาเลือกตั้ง จะมีเพียงแค่การระบุวาทโยบายหาเสียงของตนไม่ได้กีดกันเพศหญิงและเพศอื่น ๆ และเห็นว่าทุกเพศสภาพเป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้เท่าเทียม ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ต่างเห็นว่าการไม่ใช้ประเด็นเรื่องเพศสภาพไม่ว่าเพศหญิงหรือชาย หรือผู้มีความหลากหลายทางเพศสภาพ (LGBTQI) มาเป็นเครื่องมือกีดกันการเข้าถึงนโยบายของประชาชนนับเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพเช่นกัน ดังกล่องข้อมูล 2

กล่องข้อมูล 2

“นายกฯ มาจากการเลือกตั้งจากทุกเพศทุกวัย ... ดังนั้นจึงไม่มีการแบ่งแยกวัยเพศไหน ต่างคนต่างมีอิสระทางเพศ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 1, 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“การเลือกตั้งเปิดโอกาสให้กับทุกคนมีความคิดเห็นของตนเอง...ใครชอบอะไรเราก็สนับสนุนทุกเพศทุกวัย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 3, 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“เราต้องแสดงบทบาทที่ชาวบ้านยอมรับ แต่ในภาพของการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ...อาจยังไม่ชัดเจน แต่สนับสนุนคนที่มีความสามารถโดดเด่นที่เขาชอบแสดงออก เช่นการสนับสนุนทีมวอลเลย์บอล...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 7, 4 มีนาคม 2567)

นอกจากนี้การแสดงเจตจำนงในช่วงหลังการเลือกตั้งของนายก อบท. เมื่อเสร็จสิ้นการเลือกตั้งและการรับรองผลการเลือกตั้งจากคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้มีการกำหนดให้นายกฯ ต้องแถลงนโยบายต่อสภาภายใน 30 วัน โดยเปิดเผยออกมาเป็นคำแถลงนโยบายตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด เช่น กรณี อบต. ตาม พรบ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 48/5 และกรณีเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562 มาตรา 48 ทศวรรคแรก (ดูเชิงอรรถที่ 7) ซึ่งจากการสำรวจเอกสารคำแถลงการณ์ดังกล่าวจากการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า นายกฯ ได้แสดงเจตจำนงประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยได้มีการกล่าวถึง “สตรี” อย่างชัดเจน ซึ่งปรากฏออกมาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังตัวอย่างกล่องข้อมูล 3

กล่องข้อมูล 3

“นโยบายที่ 3 ดูแลคนใกล้ชิดคนที่ห่วยไย ทุกช่วงวัย

- ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ
- จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก แก่ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเปราะบาง แม่เลี้ยงเดี่ยว พ่อเลี้ยงเดี่ยว
- สร้างรายได้ให้กับสตรี สูงอายุ ผู้พิการ คนว่างงาน ...”

(การแถลงนโยบายของนายก อบท. แห่งหนึ่ง)

“การสนับสนุนเบี้ยยังชีพแก่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ดูแลช่วยเหลือสงเคราะห์ เด็ก สตรีผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็กแรกเกิด และส่งเสริมการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชน”

(การแถลงนโยบายของนายก อบท. แห่งหนึ่ง)

อย่างไรก็ตาม เจตจำนงที่ปรากฏออกมาในคำแถลงการณ์ของนายก จะสามารถนำไปสู่การเป็นนโยบายและกิจกรรมของ อบท. ได้นั้น ก็ต่อเมื่อได้ถูกกำหนดให้เป็นวิสัยทัศน์ แผนพัฒนา 3 ปี และออกเป็นเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีการของเทศบาลเมืองหรือเทศบาลตำบล หรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีองค์การบริหารส่วนตำบลกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ส่วนการนำเจตจำนงของนายกฯ สู่การปฏิบัติจะเกิดผลมากหรือน้อยอย่างไรนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ หรือการทำแผนประชาคมหมู่บ้าน รวมทั้งยุทธศาสตร์ระดับประเทศและระดับชาติ ซึ่งประเด็นดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนโยบายและ/ หรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพดังจะกล่าวในหัวข้อที่ 3

1. กรณีปลัดฯ หรือ ตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ผู้อำนวยการกองที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ต่างเห็นตรงกันว่าเจตจำนงของการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ คือ การแสดงเจตจำนงออกมาในลักษณะของการไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลไม่ว่าจะมีเพศสภาพอย่างไร เช่น การดำเนินโครงการจะไม่ระบุว่าเฉพาะเพศสภาพใดเพศสภาพหนึ่ง หรือการให้การยอมรับในการปฏิบัติงานในองค์กรตามความสามารถ และการปฏิบัติตามกฎหมายที่ให้ทุกคนมีเท่าเทียมกัน เช่น กรณีการแต่งกายมาทำงานตามเพศสภาพ การอนุญาตลาคลอดของพนักงานหญิง และการลาช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตรของพนักงานชาย ซึ่งประเด็นดังกล่าวขึ้นอยู่กับเจตจำนงและประสบการณ์ชีวิตที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งที่เป็นผู้บริหารหญิงและผู้ชายด้วย ดังกล่องข้อมูล 4

กล่องข้อมูล 4

“ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเรา เจ้าหน้าที่สามารถแต่งกายตามเพศกำเนิดได้ เช่นน้องที่มาฝึกงานที่เป็น LGBT ก็สามารถใส่กระโปรงได้ กางเกงได้ไม่ได้มีการบังคับตามระเบียบ”

“เจตจำนงของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญ เช่น การลาเลี้ยงดูบุตรของผู้ชาย กฎหมายมีแต่ถ้าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญก็ยังไม่ทำ ทั้งนี้มันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ผู้บริหารด้วยว่าไม่เคยเลี้ยงลูก จะไม่รู้ว่าคุณชายเลี้ยงลูกทำอะไร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 4, 6 มีนาคม 2567)

“ในการดำเนินโครงการเราจะใช้คำว่าประชาชนทั่วไป เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมหลากหลาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 9, 7 มีนาคม 2567)

“มันขึ้นอยู่กับเจตจำนงของผู้บริหารว่าให้ความสำคัญเรื่องนี้เป็นอย่างไร ถ้าผู้บริหารเป็นผู้หญิงก็เข้าใจ หรือเป็นผู้ชายที่มีประสบการณ์การช่วยภรรยาเลี้ยงลูก ก็จะอนุญาตให้พนักงานจ้างเหมาหยุดช่วยดูแลภรรยาได้ เพราะรู้ว่ามันเหนื่อยแม้เขาจะยังไม่ลืมหิลาภิวัตน์ก็ตาม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 22, 5 เมษายน 2567)

จากข้อค้นพบดังกล่าว สามารถสรุปเบื้องต้นได้ว่าการแสดงออกถึงเจตจำนง ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ของผู้บริหาร เช่น นายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ มีความแตกต่างกันตามช่วงเวลาและอำนาจหน้าที่ โดยนายกฯ จะแสดงออกอย่างชัดเจนในช่วงเวลาการหาเสียงเลือกตั้ง ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นลำดับแรก ๆ ที่นายก อบท. สามารถกระทำได้โดยยังไม่ถูกควบคุมด้วยกฎหมายหรือวิธีการใด ๆ ของ อบท. ในขณะที่ปลัดหรือตำแหน่งอื่น ๆ จะแสดงเจตจำนงในการทำหน้าที่ตามการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของตน ทั้งนี้พบว่าเจตจำนงของผู้บริหาร อบท. มีทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร

เช่น การระบุให้การส่งเสริมบทบาทสตรีในตำแหน่งนโยบายของผู้บริหารในด้านสังคมการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และที่ไม่เป็นสายลักษณะอักษร เช่น นโยบายการหาเสียงของนายกฯ การใช้อำนาจในการพิจารณาอนุญาตสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือการปฏิบัติต่อประชาชนและเจ้าหน้าที่ของ อบท. ของผู้บริหารโดยไม่แบ่งแยกเพศสภาพและการไม่กีดกันด้วยเพศสภาพ ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวอาจถือได้ว่าไม่เป็นข้อบังคับสำหรับ อบท.

2. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

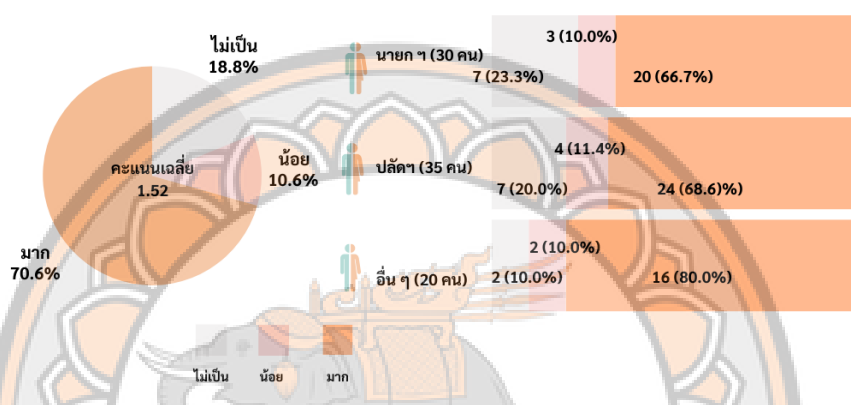
การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารของ อบท. บริหารโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรม และมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เช่น การมีส่วนร่วมในการบริหารของ อบท. โดยเฉพาะการวางแผน และเข้าร่วมการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และการเลือกตั้ง โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.6 มีความเห็นว่าการดำเนินงานระดับมาก ในขณะที่จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.8 เห็นว่าไม่เป็นการบริหารงาน และจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.6 เห็นว่าเป็นการบริหารงานระดับน้อย โดยในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 2 คือ 1.52 ดังรายละเอียดตาราง 23 และภาพ 12

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	7	3	20	30
	23.3%	10.0%	66.7%	100.0%
ปลัดฯ	7	4	24	35
	20.0%	11.4%	68.6%	100.0%
อื่น ๆ	2	2	16	20
	10.0%	10.0%	80.0%	100.0%
รวม	16	9	60	85
	18.8%	10.6%	70.6%	100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 Chi-Square = 1.553, df = 4, Sig. = .817

จากตาราง 18 และ ภาพ 12 ทำให้เห็นถึงระดับการบริหารงานของนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 1.553, Sig. = .817) โดยทั้งนายกของ อบท. (จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7) ปลัด อบท. (จำนวน 24 คิดเป็นร้อยละ 68.6) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0) เห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก (จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6)



ภาพ 12 ค่าเฉลี่ยระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารท้องถิ่น พบว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่สำคัญ เกิดขึ้นนับตั้งแต่การเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น จังหวัดลำพูนมีความโดดเด่น เช่น การมีจำนวนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งเป็นอันดับหนึ่งในการเลือกตั้งนายกและสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเมื่อ พ.ศ. 2563 และเป็นอันดับสองในการเลือกตั้งนายกและสมาชิกสภาเทศบาลเมื่อ พ.ศ. 2564 โดยจากผลจากการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า สาเหตุของการออกมาใช้สิทธิการเลือกตั้งของประชาชนในจังหวัดลำพูนมีความสัมพันธ์กับ เวลา พื้นที่ และสภาพทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการที่ประชาชนส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในพื้นที่ที่สามารถมาใช้สิทธิการเลือกตั้งท้องถิ่นได้สะดวก ไม่จำเป็นต้องลงงานหรือเดินทางไกลมาใช้สิทธิเลือกตั้ง ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันในพื้นที่ โดยเฉพาะกับหญิงที่ประกอบอาชีพรับจ้าง การเกษตร หรือเป็นอาชีพแม่บ้านในพื้นที่ ก็สามารถทราบข่าวสารและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเลือกตั้ง ซึ่งนำไปสู่การเข้าใจและตระหนักว่า อบท. มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา และชีวิตของตนและครอบครัว

นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมที่สำคัญในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพอีกประการ คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นผ่านการทำประชาคมหมู่บ้าน เพื่อนำสู่การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของ อบท. ตามที่กำหนดไว้ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 ซึ่งพบว่าการทำประชาคมหมู่บ้านสามารถช่วยให้ได้พบปะกับประชาชนและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะเวทีการทำแผนประชาคมหมู่บ้าน ที่ อบท. จะดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคมถึงมีนาคมของทุกปี ซึ่ง อบท. จะเลือกช่วงเวลาในวันหยุดของประชาชน เช่น ช่วงเวลาเย็นวันจันทร์ - ศุกร์ หรือช่วงวันเสาร์และวันอาทิตย์ เพื่อให้ตัวแทนครัวเรือนทั้งผู้หญิงผู้ชายสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกับเวทีดังกล่าวให้มากที่สุด โดยจะต้องนำข้อมูลดังกล่าวผลักดันสู่แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตั้งเป็นโครงการในเทศบัญญัติงบประมาณ หรือข้อบัญญัติงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีนั้น ๆ ต่อไป อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องกันว่า แม้เวทีประชาคมจะมีจำนวนสัดส่วนของผู้หญิงเข้าร่วมในสัดส่วนที่เท่ากับผู้ชายแล้ว แต่ยังพบว่าผู้หญิงยังไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เมื่อเทียบกับผู้ชายที่มาร่วม โดยจะแสดงบทบาทเป็นเพียงผู้ยกมือเห็นด้วยในเวทีประชาคมเท่านั้น ซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจมีความสัมพันธ์กับบทบาททางเพศของหญิงที่ถูกกล่อมเกลามาเป็นผู้ตาม (ดังกล่องข้อมูล 5) โดยประเด็นนี้เองสามารถนำมาวิเคราะห์สร้างข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องต่อการสนับสนุนและการเสริมแรงต่อการสร้างความเป็นพลเมืองหญิง (female citizen)

อย่างไรก็ตามการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้ก่อให้เกิด “การรวมกลุ่มผู้หญิง” ที่สามารถเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของ กลุ่มสตรี หรือกลุ่มแม่บ้านและกลายเป็นเครือข่ายหรือคู่ความร่วมมือของ อบท. (จะกล่าวรายละเอียดเพิ่มเติมในข้อ 4.2.9 และ 4.2.12) ทั้งนี้พบว่าเมื่อผู้บริหารของ อบท. ได้ดำเนินการบริหารงานให้กลุ่มผู้หญิงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ แล้ว ปรากฏว่ากลุ่มดังกล่าวสามารถเป็นกลไกการประสานงานให้เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลกับชุมชนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถขยายการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นอีกด้วย เช่น การต่อรองการของงบประมาณภายในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาอาชีพ หรือการดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมในชุมชนของตน ซึ่งประเด็นการรวมกลุ่มนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นสอดคล้องกันว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน (ดังกล่องข้อมูล 5) หรือบางกรณี ที่ อบท. สามารถส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้หญิงให้เข้มแข็งจนดำเนินการของงบประมาณจากกองทุนบทบาทสตรี ซึ่งเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาและให้โอกาสแก่ผู้หญิง ตั้งแต่ พ.ศ. 2555 โดยกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๆ โดยเน้นการรวมกลุ่มส่งเสริมการพัฒนาอาชีพในชุมชน ส่งผลให้กลุ่มผู้หญิงหรือผู้หญิงในท้องถิ่นสามารถรับเงินอุดหนุนด้านอาชีพจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้นอีกด้วย

กล่องข้อมูล 5

“ความเป็นจริงอาจเป็นการปลุกฝั่งผู้หญิงจากสมัยก่อน ให้เป็นช้างเท้าหลังทำให้ผู้หญิงไม่กล้าแสดงออกเวลาเข้าร่วมเวที หรือแสดงความเป็นผู้นำต่าง ๆ”

“การรวมกลุ่มของผู้หญิงทำให้เสียงดังขึ้น อย่างกลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน ก็มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองกับพ่อหลวง นายก เรื่องงานชุมชน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 4, 6 มีนาคม 2567)

“การรวมกลุ่มของสตรีเข้มแข็งมาก.... แต่กลุ่มพ่อบ้านไม่มีการรวมกลุ่มกัน ส่วนใหญ่จะเป็นวงเหล้า....อย่างอบรมโรงเรียนผู้สูงอายุส่วนใหญ่ก็เป็นผู้หญิงเข้าร่วมมากกว่า”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 09, 5 มีนาคม 2567)

“ทำงานอยู่มาหลายที่...การทำประชาคม หรืองานอะไรก็ตามจะเป็นผู้หญิง...ผู้หญิงจะมากกว่าผู้ชาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 16, 22 มีนาคม 2567)

ข้อค้นพบดังกล่าว ทำให้ทราบถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมที่ไม่มีการกีดกันเพศสภาพของ อบต. ทำให้ผู้หญิงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในพื้นที่สาธารณะได้มากขึ้น โดยผู้หญิงได้กลายเป็นกลไกสำคัญของการดำเนินงานของ อบต. ในหลาย ๆ ด้าน แต่อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์การเข้าร่วมการจัดทำแผนประชาคมหมู่บ้านกลับพบว่า ผู้หญิงยังคงมีความสำคัญเฉพาะในเชิงปริมาณมากกว่าการเป็นผู้เสนอความคิดเห็นต่าง ๆ แต่ในทางตรงกันข้ามพบว่าเมื่อผู้หญิงมีการรวมกลุ่มกัน เช่น การรวมกลุ่มเป็นกลุ่มสตรีแม่บ้านนั้นบทบาททางการเมืองมีส่วนร่วมได้เปลี่ยนแปลงไป โดยได้เกิดบทบาทและพลังต่อรองเชิงนโยบายต่าง ๆ กับ อบต. มากขึ้น

3. การส่งเสริมนโยบาย หรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การมีนโยบายหรือกิจกรรมของ อบต. ในแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566 -2570 หรือโครงการตามเทศบัญญัติ หรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต. ที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หรือการมีกลุ่ม ผู้หญิง/ สตรี เป็นกลุ่มเป้าหมายในกิจกรรม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.4 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการบริหารระดับมาก ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.8 เห็นว่าไม่เป็นการบริหารงาน และจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8 เห็นว่าเป็นกลยุทธ์ระดับน้อย โดยใน

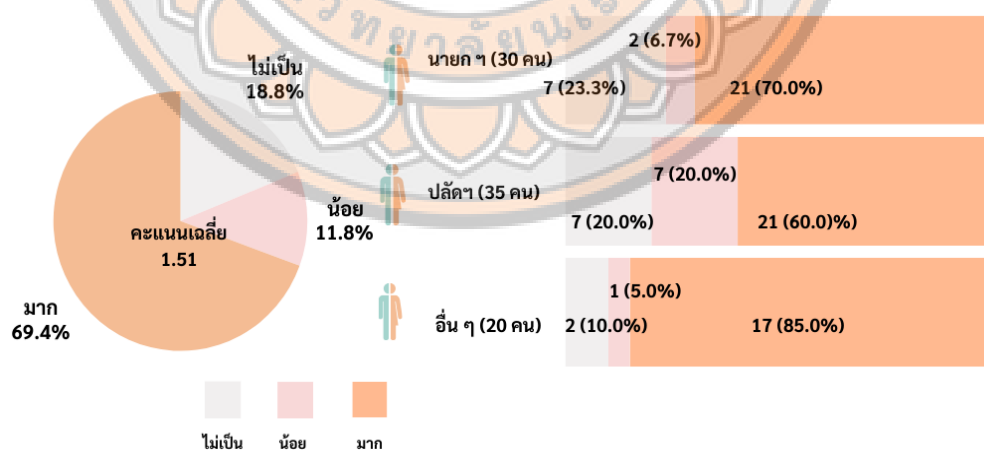
ภาพรวมการบริหารงานดังกล่าวมีคะแนนเฉลี่ยอันดับที่ 3 คือ 1.51 ดังรายละเอียดตาราง 24 และภาพ 12

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการส่งเสริมนโยบาย หรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	7 23.3%	2 2.4%	21 70.0%	30 100.0%
ปลัดฯ	7 20.0%	7 20.0%	21 60.0%	35 100.0%
อื่น ๆ	2 10.0%	1 5.0%	17 85.0%	20 100.0%
รวม	16 18.8%	10 11.8%	59 69.4%	85 100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 5.784, df = 4, Sig. = .216

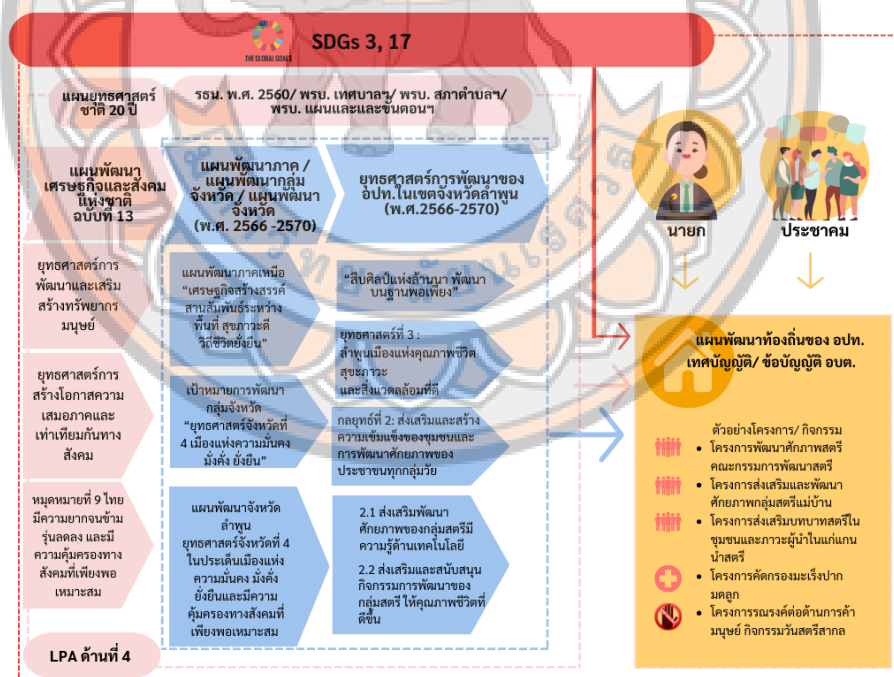


ภาพ 13 ค่าเฉลี่ยระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 24 และภาพ 13 ทำให้เห็นถึงระดับการบริหารงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่นแล้วพบว่า ทั้งตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ใน อบท. จังหวัดลำพูน มีระดับการส่งเสริมนโยบาย หรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 5.784$, $\text{Sig.} = .216$) โดยทั้งนี้นายกของ อบท. (จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0) ปลัดของ อบท. (จำนวน 21 คิดเป็นร้อยละ 60.0) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0) ต่างเห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก

จากการสัมภาษณ์และศึกษาข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า อบท. ในการวิจัยระยะที่ 2 จำนวน 13 แห่งนั้น ทุกแห่งได้มีการส่งเสริมนโยบายและดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. โดยกำหนดไว้อย่างชัดเจนในแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566 -2570 รวมทั้งโครงการหรือกิจกรรมตามเทศบัญญัติ หรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบท. ซึ่งผู้วิจัยพบว่าการบริหารงานดังกล่าวมีสาเหตุจากปัจจัยที่สำคัญที่สามารถแบ่งเป็น ปัจจัยในและปัจจัยภายนอก ได้ดังภาพ 14



ภาพ 14 ปัจจัยที่ส่งผลการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูน

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 14 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการส่งเสริมนโยบาย หรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูนคือ เจตจำนงของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมจากการรับฟังจากความคิดเห็นหรือความต้องการของประชาชนผ่านเวที “ช่วงพญา” หรือพื้นที่รับฟังความคิดเห็นสาธารณะของประชาชนในท้องถิ่น และจากทำแผนประชาคมหมู่บ้านเพื่อนำไปกำหนดนโยบายและการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ รวมทั้งกำหนดเป็นแผนพัฒนาท้องถิ่นและตั้งเป็นเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย อบต. ดังที่กล่าวในข้อ 1 และ 2

สำหรับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการส่งเสริมนโยบาย หรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูนของ อบท. ในจังหวัดลำพูน คือ นโยบายระดับระหว่างประเทศ และกฎหมายหรือนโยบายระดับชาติ ซึ่งส่งผลให้ อบท. ทุกแห่งจำเป็นต้องมีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ “กลุ่มผู้หญิง/ กลุ่มสตรี” ในแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่านโยบายระดับระหว่างประเทศ และกฎหมายหรือนโยบายระดับชาติที่สำคัญต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีทั้งแนวทางการบังคับและสนับสนุนจูงใจให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ตาม ม.27 (ดูเชิงอรรถที่ 8) ม. 71 (ดูเชิงอรรถที่ 9) และตามอำนาจที่ “ต้อง” ทำตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 67 พระราชบัญญัติเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 50 และ มาตรา 53 พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนในการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 มาตรา 16 รวมถึงแผนระดับมหภาคที่กำหนดให้ อบท. ต้องดำเนินการ เช่น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

1. แผนพัฒนาจังหวัดลำพูน (พ.ศ. 2566 – 2570) ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 4 ประเด็นเมืองแห่งความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม และกรณีแผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. 2566 – 2570)

2. แผนการพัฒนาของ อบท. ในเขตจังหวัดลำพูน ยุทธศาสตร์ที่ 3 เมืองแห่งคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีกลยุทธ์ที่สนับสนุนอย่างชัดเจน คือ กลยุทธ์ที่ 2 คือ การส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาศักยภาพของประชาชนทุกกลุ่มวัย ในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของกลุ่มสตรีมีความรู้ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาของกลุ่มสตรีให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังรวมถึงการประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (Local Performance Assessment: LPA) ด้านการบริการสาธารณะงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่กำหนดในเป้าหมายให้ อปท. ส่งเสริมความเท่าเทียมทางสังคมในการเข้าถึงโอกาสในด้านต่าง ๆ โดยคำนึงถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วย ทั้งนี้จากการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 2 ยังไม่พบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2565 – 2570) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อย่างไรก็ตาม ในประเด็นการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและการส่งเสริมนโยบาย หรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพผ่านแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบลของ อปท. ในการวิจัยระยะที่ 2 พบว่าหากเป็นโครงการที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมจากแผนพัฒนาท้องถิ่นตั้งแต่ พ.ศ. 2566 อปท. และมียุทธศาสตร์หรือโครงการกิจกรรมที่มี ผู้หญิง/ สตรี หรือกลุ่มสตรีเป็นกลุ่มเป้าหมาย อปท. มักจะถูกเชื่อมโยงกับเป้าหมายความยั่งยืนเป้าหมายที่ 3 การสร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดี และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย) เป้าหมายที่ 9 สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรม ที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และ มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน และเป้าหมายที่ 17 การเสริมความเข้มแข็งให้แก่งlobalizationการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสามารถสรุปเบื้องต้นได้ว่า อปท. ในจังหวัดลำพูนนั้นยังไม่มีการเชื่อมโยงระหว่างนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง/สตรี หรือกลุ่มสตรีกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 5 ดังตาราง 25

ตาราง 25 ตัวอย่างนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ
อปท. ในการวิจัยระยะที่ 2 ตามแผนยุทธศาสตร์และ SDGs ที่เกี่ยวข้อง

รหัส อปท.	โครงการ/กิจกรรม	ยุทธศาสตร์ของ อปท.	SDGs
.	โครงการพัฒนาศักยภาพสตรี คณะกรรมการพัฒนาสตรี ระดับชุมชน (กพสม.) และ คณะกรรมการพัฒนาสตรี ระดับตำบล (กพสต.)	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน และการมีส่วนร่วม ของประชาชน แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ให้กับชุมชน (กองสวัสดิการฯ)	เป้าหมายที่ 17
01	โครงการสิทธิสตรีและสิทธิ เด็กที่ทุกคนพึงรู้	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิต แผนงานสร้างความ เข้มแข็งให้กับชุมชน (กองสวัสดิการฯ)	เป้าหมายที่ 3
	โครงการ อสม. เทศบาล ร่วมมือคัดกรองต่อต้านมะเร็ง ปากมดลูก	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิต แผนงานสาธารณสุข (กอง การแพทย์)	เป้าหมายที่ 3
	โครงการรณรงค์ยุติความ รุนแรงต่อเด็กและสตรี	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การเมือง และบริหารราชการท้องถิ่นให้ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (กอง สวัสดิการ)	เป้าหมายที่ 3
	โครงการพัฒนาบทบาทสตรี	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน และการมีส่วนร่วม ของประชาชน แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน (กองสวัสดิการ)	เป้าหมายที่ 17
02	โครงการรณรงค์ต่อต้าน การค้ามนุษย์	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิต แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน (กองสวัสดิการ)	เป้าหมายที่ 3
	โครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพกลุ่มสตรีแม่บ้าน	- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต แผนงานสร้างความเข้มแข็งในชุมชน (กอง สวัสดิการ)	เป้าหมายที่ 3

รหัส	โครงการ/กิจกรรม	ยุทธศาสตร์ของ อบท.	SDGs
03	โครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพกลุ่มสตรี	- ยุทธศาสตร์ด้านบริการชุมชนและสังคม แผนงานสังคมสงเคราะห์	ไม่ได้ระบุ
	โครงการจัดกิจกรรมวันสตรี สากล	- ยุทธศาสตร์ด้านบริการชุมชนและสังคม แผนงานด้านสังคมสงเคราะห์	
04	โครงการส่งเสริมบทบาทสตรี ในชุมชนและภาวะผู้นำให้แก่ แกนนำสตรี	- ยุทธศาสตร์ด้านบริการชุมชนและสังคม แผนงานด้านสังคมสงเคราะห์ (กอง สวัสดิการ - 150,000 บาท)	ไม่ได้ระบุ
05	โครงการส่งเสริมศักยภาพ สตรี	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและนันทนาการ แผนงาน สร้างความเข้มแข็ง	ไม่ได้ระบุ
06	โครงการส่งเสริมและพัฒนา บทบาทสตรี	- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว แผนงานสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน (สำนักปลัด)	ไม่ได้ระบุ
	โครงการพัฒนาศักยภาพสตรี	- ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข แผนงาน สังคมสงเคราะห์ (งานสังคมสงเคราะห์)	ไม่ได้ระบุ
07	การแก้ไขปัญหาด้าน อาชญากรรมโรคเอดส์ การ ละเมิดสิทธิเด็ก และสตรีการ พนัน การขยายตัวของธุรกิจ บริการทางเพศ การสร้าง ความเข้มแข็งกลุ่มสตรี	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข สวัสดิการชุมชน และสิ่งแวดล้อม แผนงาน สังคมสงเคราะห์ (กองการศึกษางานสังคม สงเคราะห์)	ไม่ได้ระบุ
08	โครงการส่งเสริมฝึกอาชีพให้ กลุ่มเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ พิการ ผู้รับผลกระทบ	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการ ท่องเที่ยว แผนงาน พัฒนาส่งเสริมอาชีพ หลัก เกษตร อาชีพเสริมและกลุ่มอาชีพ	ไม่ได้ระบุ
	สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องใช้ แม่บ้านในเขต		
	โครงการส่งเสริมกลุ่มเย็บผ้า แม่บ้านและกลุ่มทอผ้า	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการ ท่องเที่ยว แผนงาน การส่งเสริมและพัฒนา	

รหัส	โครงการ/กิจกรรม	ยุทธศาสตร์ของ อบท.	SDGs
		ปัจจัยเกื้อหนุนด้านเศรษฐกิจในท้องถิ่นตาม แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
09	โครงการส่งเสริมบทบาท ศักยภาพสตรี	- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และความมั่นคงแผนงานด้าน สังคมสงเคราะห์	ไม่ได้ระบุ
10	โครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพกลุ่มสตรีแม่บ้าน	- ยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการสังคมและ สังคมสงเคราะห์แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน	เป้าหมายที่ 8
11	โครงการส่งเสริมกิจกรรมวัน แม่	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และการกีฬา แผนงานการศึกษา	ไม่ได้ระบุ
	โครงการอบรมเพิ่มความรู้ และหน้าที่เกี่ยวกับบทบาท สตรี	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และ คุณภาพชีวิต แผนงานด้านสังคมสงเคราะห์	
12	โครงการป้องกันและ แก้ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ ก่อนวัยอันควรและการ ตั้งครรภ์ในวัยรุ่น	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และ คุณภาพชีวิต แผนงานสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน	เป้าหมายที่ 3
	โครงการอบรมส่งเสริมอาชีพ สตรีและคนพิการ	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	เป้าหมายที่ 9
13	โครงการส่งเสริมความ เข้มแข็งสตรีตำบลตะเคียนปม	เศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตสู่ความ ยั่งยืน แผนงานสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน(สำนักงานปลัด)	เป้าหมายที่ 9
	โครงการวันสตรีสากล		ไม่ได้ระบุ

หมายเหตุ: กิจกรรมเฉพาะที่ อบท. ระบุว่าไม่มีกลุ่มเป้าหมายคือ สตรี/ผู้หญิง

ที่มา: รวบรวมจากแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2566 - 2570 เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และ
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2567 ของ อบท. ในการวิจัย
ระยะที่ 2 จำนวน 13 แห่ง

จากตาราง 25 สามารถกล่าวได้ว่า อปท. ทุกแห่งในการวิจัยระยะที่ 2 ได้จัดทำโครงการส่งเสริมบทบาท หรือพัฒนาศักยภาพสตรี หรือกลุ่มสตรี อันเป็นผลจากกฎหมายและแผนระดับมหภาคของรัฐบาล โดยลักษณะโครงการหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นมักจะส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้หญิง เช่น การส่งเสริมอาชีพและสุขภาพอนามัย ซึ่ง อปท. ได้นำไปเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไปของแต่ละ อปท. เช่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาและการกีฬา ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว ซึ่งประเด็นดังกล่าวจะส่งผลให้มีหน่วยงานภายในของแต่ละ อปท. เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม โครงการหรือกิจกรรมสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่ได้มีเพียงเฉพาะโครงการที่ระบุว่ามีการรวมเป้าหมาย คือ ผู้หญิง/ สตรี หรือกลุ่มสตรีอย่างเดียวเท่านั้น ยังต้องพิจารณาถึงนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่เป็นผลลัพธ์อันเกิดจากการดำเนินโครงการที่ส่งผลให้ความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้ เช่น โครงการหรือนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา หรือด้านสวัสดิการ ซึ่งจะกล่าวในประเด็นนี้อย่างละเอียดในหัวข้อที่ 4.3.4

4. การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อปท. ได้นำความเชื่อตามประเพณีหรือศาสนาของชุมชนมาเป็นกลไกในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.4 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ระดับมาก ในขณะที่จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.8 เห็นว่าไม่เป็นกลยุทธ์ และจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.8 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ระดับน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 4 คือ 1.50 ดังรายละเอียดใน ตาราง 26 และ ภาพ 15

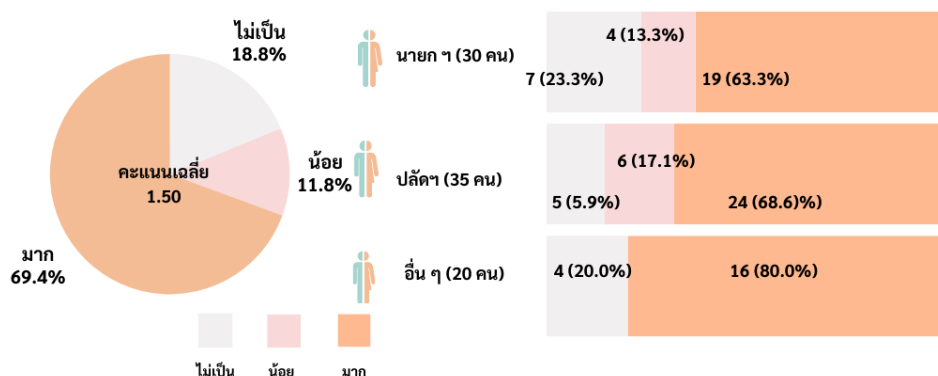
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาในการสร้าง
ความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	7	4	19	30
	23.3%	13.3%	63.3%	100.0%
ปลัดฯ	5	6	24	35
	5.9%	17.1%	68.6%	100.0%
อื่น ๆ	4	0	16	20
	20.0%	0.0%	80.0%	100.0%
รวม	16	10	59	85
	18.8%	11.8%	69.4%	100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 4.484 df = 4, Sig. = .344

ทั้งนี้ ตาราง 26 และ ภาพ 15 ทำให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีระดับการบริหารงานการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 4.484, Sig. = .344) โดยทั้งนายกของ อบท. (จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3) ปลัดของ อบท. (จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0) ต่างเห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก



ภาพ 15 ค่าเฉลี่ยระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ
สภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จังหวัดลำพูนมีวัฒนธรรม “ยอง” อันมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและแตกต่างไปจากจังหวัดอื่น ๆ ในภาคเหนือ เช่น สำเนียงภาษาพูด หรือวัฒนธรรม และภูมิปัญญาเฉพาะของชาวยอง ประกอบกับการที่จังหวัดลำพูนยังคงมีลักษณะเป็นสังคมการเกษตรกรรม โดยมีลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบทหรือพื้นที่ชนบทเป็นส่วนใหญ่ นับเป็นบริบทสำคัญที่ส่งผลต่อการวิถีการบริหารงานดังกล่าวของ อปท. ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ยกตัวอย่างเช่น “ประเพณีตานสลากย้อม” ซึ่งเป็นประเพณีที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนานของชาวยองในช่วงก่อนออกพรรษา ทั้งนี้แม้ว่าหลายประเพณีของภาคเหนือและจังหวัดลำพูนมีข้อห้ามสำหรับผู้หญิงโดยเฉพาะ เช่น การห้ามผู้หญิงขึ้นบริเวณพระธาตุซึ่งยังคงมีการถกเถียงในหลากหลายมุมมอง และข้อห้ามดังกล่าวยังคงเป็นประเพณีที่ยอมรับปฏิบัติกันสืบมา แต่ในทางตรงกันข้ามประเพณีตานสลากย้อมได้ยกย่องการทำบุญในประเพณีนี้ของผู้หญิงเทียบเท่ากับการบวชของผู้ชาย และยังเป็นอานิสงส์ให้เกิดความสวยงามแก่ผู้หญิงตามความเชื่อด้วย ดังนั้น อปท. ที่เกี่ยวข้องจึงให้การสนับสนุนผู้หญิงในการเป็นกลไกสำคัญของประเพณีนี้ พร้อมกับการสร้างความตระหนักและยกย่องเกียรติของผู้หญิงผ่านประเพณีผ่านสื่อต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน (ดังกล่องข้อมูล 6)

กล่องข้อมูล 6

“เมื่อก่อนลำพูนเป็นเมืองผ่าน ที่คนเข้ามาแค่ไหว้พระธาตุหรือหยุดพักรถแล้วก็ไป ... ไปกินนอนอยู่ เชียงใหม่ เราอะไรละ...นอกจากขยะ สิ่งแวดล้อมมลพิษ เราจึงเน้นวัฒนธรรมที่มีมา 1,400 ปี ซึ่งมากกว่าเชียงใหม่ นำประเพณีเก่า ๆ มาเพื่อสร้างเศรษฐกิจ

อย่างโคมแสนดวง มันได้ต่อยอดให้ชุมชนสร้างเศรษฐกิจทุกคน ไม่ว่าผู้หญิง ผู้ดูแลผู้พิการ ผู้สูงอายุ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 2, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“บ่าเดียวนี้แม่หญิงเป็นผู้นำ เป็นกลไกในตำบล เช่น งานตักบาตรเทโว งานลำไย งานปีใหม่เมือง งานลอยกระทง คนที่ทำคือแม่หญิง ส่วนพ่อหลวงแค่มารับฟัง คนที่ทำงานจริง ๆ คือแม่หญิง”.....

“หรือถ้าผมอยากได้ของที่ระลึกในการดูงาน เลยไปถามกลุ่มแม่บ้านว่าทำอะไรแล้วอันเล็กได้ไหม แม่บ้านทำให้อูแต่ผมบอกเล็กลงอีกนิด จนทำได้เป็นของที่ระลึกไป กลุ่มก็มีรายได้เพิ่ม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 7, วันที่ 4 มีนาคม 2567)

“การส่งเสริมการทำโคมแม่ลาน เป็นสิ่งที่เป็นรูปธรรม สร้างรายได้ทำให้เกิดการรวมกลุ่ม การันตีได้ว่าทำแล้วขายได้ สร้างเป็นแหล่งผลิตโคม หรือรับงานไปทำที่บ้าน ดูทีวีไป อยู่กับลูกไป ตัดกาาโคมไป บ่ ได้อยู่เฉย ๆ.... มีน้องคนหนุ่ม ๆ ก็มาเป็นวิทยากรสอนคนเฒ่าทำโคม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 17, วันที่ 1 เมษายน 2567)

จากตาราง 6 พบว่าการนำประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาของชุมชน เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพนั้นสามารถสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้ผู้หญิงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะผู้หญิงที่ทำงานบ้านหรือทำงานอยู่บ้านให้สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนผ่านการส่งเสริมอาชีพจากโครงการหรือกิจกรรมของ อบต. ตามที่เสนอไปประเด็นที่ 2.2.3 เช่น การส่งเสริมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกลุ่มแม่บ้าน ประดิษฐ์โคมในช่วงประเพณีแขวนโคมแสนดวง หรือเทศกาลโคมหลากสี และงานบูชาพระนางจามเทวี หรือการนำตะແหลว (เครื่องป้องกันอันตรายของภาคเหนือ ที่มีลักษณะเหมือนกับกระจกแปดทิศ) มาประดิษฐ์เป็นพวงกุญแจของที่ระลึก (ภาพ 15) และการส่งเสริมการทอผ้าที่เป็นสินค้าหัตถกรรมและที่เป็นที่นิยมในจังหวัด (ดังกล่องข้อมูล 6)



ภาพ 16 ผลลัพธ์ชุมชนที่เกิดจากการประยุกต์จากความเชื่อและประเพณีของคนลำพูน

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ นอกจากจะทำให้เกิดการตระหนักในความสำคัญของผู้หญิงในเชิงประเพณี วัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในการเป็นกลไกการทำงานที่สำคัญของท้องถิ่นแล้ว อปท. ยังสามารถนำประเด็นดังกล่าวมาเชื่อมโยงกับการส่งเสริมเศรษฐกิจของผู้หญิง ผู้ที่สืบทอดจากความเชื่อ และภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้ก่อเกิดรายได้และอาชีพในชุมชนท้องถิ่น

5. การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

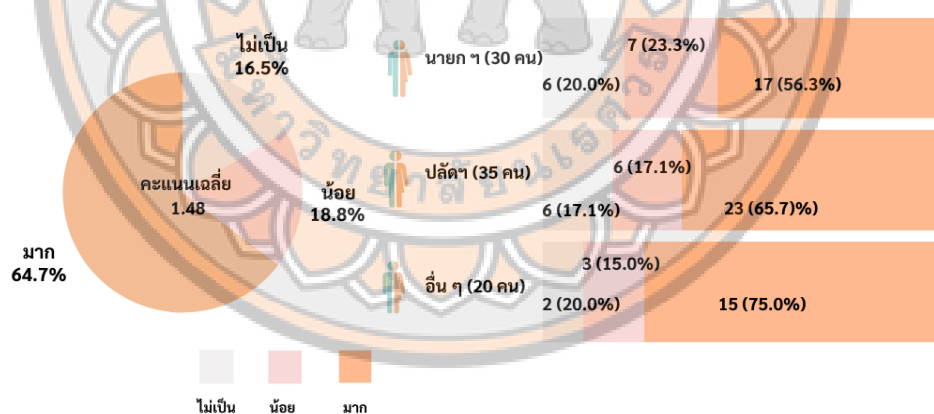
การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง วิธีการที่ อปท. สร้างการรับรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเพื่อให้สามารถประเมินสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในชุมชนท้องถิ่นได้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.7 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก ในขณะที่จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.8 เห็นว่าเป็นการบริหารงานระดับน้อย และจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.5 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวไม่เป็นการบริหารงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมอันดับที่ 5 คือ 1.48 ดังรายละเอียดใน ตาราง 27 และ ภาพ 17

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจในการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	6 20.0%	7 23.3%	17 56.7%	30 100.0%
ปลัดฯ	6 17.1%	6 17.1%	23 65.7%	35 100.0%
อื่น ๆ	2 10.0%	3 15.0%	15 75.0%	20 100.0%
รวม	14 16.5%	16 18.8%	55 64.7%	85 100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 1.910 df = 4, Sig. = .752



ภาพ 17 ค่าเฉลี่ยการส่งเสริมการตระหนักรู้ และ/หรือการสร้างความเข้าใจในประเด็นความเท่า
เทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

ตามตาราง 27 และ ภาพ 17 ทำให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 1.910$, $\text{Sig.} = .752$) โดยทั้งนายกของ อบท. (จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.3) ปลัดของ อบท. (จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.7) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0) ต่างเห็นว่าการบริหารงานด้วยวิธีดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก

นอกจากนี้การวิจัยระยะที่ 2 พบว่า อบท. มีการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยสามารถแบ่งเป็นการดำเนินงานในสำนักงานของ อบท. และการดำเนินงานสำหรับประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภายในสำนักงาน อบท. ซึ่งเกิดจากแนวทางปฏิบัติของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในการขอความร่วมมือกับ อบท. ต่าง ๆ ผ่านหนังสือเวียน เช่น กรณีหนังสือข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางการปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ที่ พม 0504 (สทพ.)/ว12) ประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติ 6 ข้อ คือ การแต่งกาย การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง และการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานใน อบท. ทุกแห่ง (ดังกล่องข้อมูล 7) หรือการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ อบท. และบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการอบรมออนไลน์หลักสูตร “Gender Equality and Women’s Empowerment” จัดขึ้นโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและ UNDP ในวันที่ 17 – 19 สิงหาคม 2566 (ดังภาพ 18) ซึ่งการสร้างการตระหนักรู้ดังกล่าวสามารถนำไปสู่การเข้าใจถึงความเท่าเทียมทางเพศของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้ ซึ่งแม้ว่าจะยังไม่ได้มีการวัดและประเมินผลเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวในเชิงประจักษ์ แต่ความรู้ความเข้าใจก็สะท้อนออกมาเป็นเจตจำนงหรือการแสดงออกของผู้บริหารได้ชัดเจนตามกล่าวไว้ใน 4.2.1 ไม่ว่าจะเป็นการไม่กีดกันด้วยเพศสภาพ หรือ การแต่งกายตามเพศสภาพของเจ้าหน้าที่ในองค์กร (ดังกล่องข้อมูล 7)



ภาพ 18 การอบรมออนไลน์ในหลักสูตร “Gender Equality and Women’s Empowerment”

ที่มา: ท้องถิ่นไทย, 2565

กล่องข้อมูล 7

“สิ่งที่สำคัญ คือ เราต้องให้เขามีความรู้ก่อน ไปอบรมเขาจะได้เข้าใจ ทำได้ถูก และได้ผลดีกว่าให้เขาทำแต่ไม่เข้าใจ ซึ่งก็ต้องติดตาม ประเมินด้วย เช่น การไปดูงานว่าไปแล้วได้อะไรมา เข้าใจอย่างไร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 9, วันที่ 5 มีนาคม 2567)

“มีเรื่องของอบรม ตามระเบียบหนังสือสั่ง แต่ว่าถ้าไปอบรมก็ได้พูดถึงอยู่ และในฐานะที่อยู่ใกล้กับชุมชนมากที่สุด เป็นเหมือนกับรากฐานเลย ก็ให้ความสำคัญอยู่ครับถึงแม้ว่าไม่มีนโยบายแต่ก็เป็นงานที่ได้ทำอยู่แล้ว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 21, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567)

ตัวอย่าง: หนังสือข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางการปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ที่ พม 0504 (สทพ.)/ว12) ในแนวทางปฏิบัติการ ในการแต่งกาย และการใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทางและเอกสารต่าง ๆ

1) การแต่งกาย

1.1 หน่วยงาน/ สถาบันการศึกษา ควรให้สิทธิบุคลากรสามารถแต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะ ของบุคคลนั้น ตามข้อบังคับของหน่วยงาน หรือสถาบัน

1.2 หน่วยงาน/ สถาบันการศึกษา ไม่ควรมีการออกประกาศ ระเบียบ หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับการแต่งกายของบุคลากร ผู้ที่มาปฏิบัติงาน/นักศึกษา อันเป็นการเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรมต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์ตามเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด

2) การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม

2.1 ห้องน้ำอย่างน้อย 1 ห้อง สำหรับคนทุกเพศทุกสภาพ หรือทุกเพศภาวะ (all gender room) รวมถึงผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ นอกจากนี้ควรเพิ่มห้องน้ำหญิงให้มีเพียงพอกับจำนวนผู้หญิงในหน่วยงาน/ องค์กร หรือที่เข้ามาใช้บริการ

2.2 หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่เฉพาะ เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ด่านคนเข้าเมือง เรือนจำ ควรมีพื้นที่เฉพาะและมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงอัตลักษณ์ทางเพศ เพศสภาพ/เพศภาวะ ของบุคคลที่ต้องเข้ามาอยู่หรือใช้บริการในพื้นที่เฉพาะเหล่านั้น

3) การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทางและเอกสารต่าง ๆ

โดยให้ละเว้นการใช้คำที่ไม่เหมาะสมต่อไปนี้ต่อบุคคลแต่ละกลุ่ม เช่น คำที่ไม่สมควรกับกลุ่มบุคคลผู้มีความแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เช่น การเบียดเบียนทางเพศ เพศที่สาม ผิดปกติ วิปริตผิดเพศ เก้งกวาง ไม่ป่าเดียวกัน เป็นต้น

คำที่ไม่สมควรใช้กับเพศหญิง เช่น ชะนี สาวแก่ อี แม่ใจยักษ์ เป็นต้น

คำที่ไม่สมควรใช้กับเพศชาย เช่น ตูด นุ่งผ้าถุง แมงดา หน้าตัวเมีย เป็นต้น

(ที่มา: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561)

2. การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพสำหรับประชาชนในท้องถิ่น จะดำเนินการผ่านกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้อง (ดังที่เสนอในประเด็น 4.2.3) เช่น โครงการกิจกรรมวันสตรีสากล (วันที่ 8 มีนาคม ของทุกปี) วันสตรีไทย (1 สิงหาคม ของทุกปี) โครงการกิจกรรมวันแม่ (วันที่ 12 สิงหาคม ของทุกปี) เพื่อส่งเสริมและยกย่องความเป็นหญิง ความเป็นแม่จากประสบการณ์ของผู้หญิง รวมถึงการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักถึงความรุนแรงทางเพศ และปัญหาสุขภาพอนามัยเจริญพันธุ์ของผู้หญิง เช่น การให้ความรู้และรณรงค์ให้เห็นถึงประเด็นอันตรายของมะเร็งปากมดลูกและมะเร็งเต้านมในผู้หญิง การจัดกิจกรรมในโรงเรียนของ อปท. เพื่อให้ความเข้าใจและตระหนักถึงประเด็นความรุนแรงในครอบครัวแก่นักเรียน

กล่องข้อมูล 8

ตัวอย่างภาพการส่งเสริมการตระหนักรู้และการสร้างความเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในชุมชนท้องถิ่นของ อบท. ในกิจกรรมวันแม่



หมายเหตุ

จาก เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง เข้าร่วมกิจกรรมปล่อยปลาเนื่องในวันสตรีสากล ทำนํ้าบ้านดงฤๅษี หมู่ที่ 8, โดย เทศบาลบ้านโฮ้ง, 2567, <https://banhong.go.th/detail/4475>.

จาก นายจรรยา คำปิ่นนา นายกเทศมนตรีตำบลศรีบัวบาน เป็นประธานเปิดโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อเด็กสตรีบุคคลในครอบครัว, โดย เทศบาลตำบลศรีบัวบาน, 2566, https://sribuabanlamphun.go.th/index.php?_ERRPT0

จาก เทศบาลเมืองลำพูน เพิ่มศักยภาพ อสม. อบรมให้ความรู้ มะเร็งปากมดลูกและมะเร็งเต้านม “รู้ก่อน ป้องกัน และรักษาได้”, โดย เทศบาลเมืองลำพูน, 2564, <https://lamphuncity.go.th/45839/>.

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า อบท. ได้ส่งเสริมการตระหนักรู้และการสร้างความเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพสำหรับบุคลากร เจ้าหน้าที่ของ อบท. เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในความสำคัญของความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปฏิบัติงานของตนตามแนวทางปฏิบัติของรัฐบาล รวมทั้งได้มีการสร้างการตระหนักรู้สำหรับคนในชุมชน โดยเฉพาะการส่งเสริมความสำคัญของผู้หญิงในฐานะความเป็นแม่และเมียในกิจกรรมวันสำคัญที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างความรู้และความตระหนักต่อสุขภาพอนามัย ความรุนแรงทางเพศในครอบครัว ด้วยกิจกรรมการอบรมแก่กลุ่มผู้หญิงและเยาวชนในโรงเรียนผ่านเครือข่ายและคู่มือความมือต่าง ๆ ของ อบท.

6. การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อบท. มีการจำแนกข้อมูลเพศสภาพในการวางแผนเพื่อนำไปสู่การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.7 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็น การบริหารงานระดับมาก ในขณะที่จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนอย่างละ 15 ราย คิดเป็น

ร้อยละ 17.6 ต่างเห็นเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานเท่ากันโดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 6 คือ 1.47 ดังรายละเอียดใน ตาราง 28 และ ภาพ 19

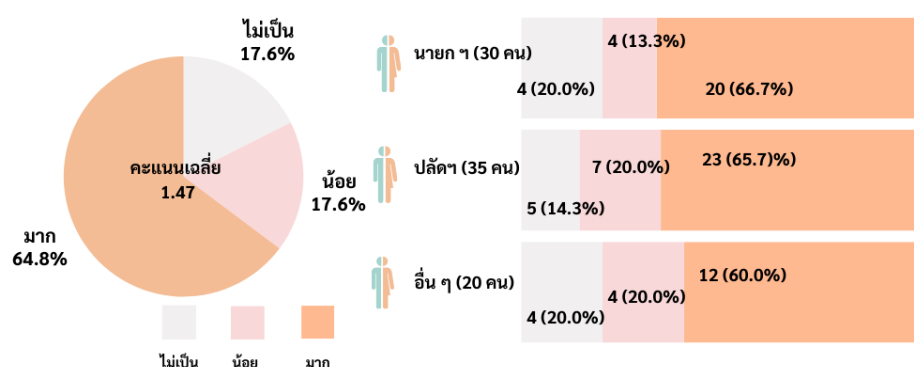
**ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการจัดทำข้อมูลที่จำแนกในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ
สภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น**

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	6	4	20	30
	20.0%	13.3%	66.7%	100.0%
ปลัดฯ	5	7	23	35
	14.3%	20.0%	65.7%	100.0%
อื่น ๆ	4	4	12	20
	20.0%	20.0%	60.0%	100.0%
รวม	15	15	55	85
	17.6%	17.6%	64.7%	100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = .962 df = 4, Sig. = .916

ตามตาราง 28 และ ภาพ 19 ทำให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อปท. ในจังหวัดลำพูน มีการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = .962, Sig. = .916) โดยทั้งนายกของ อปท. (จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.7) ปลัดของ อปท. (จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.7) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0) ต่างเห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวอยู่ในระดับมาก



ภาพ 19 ค่าเฉลี่ยการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ
จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

ทั้งนี้พบว่า อปท. มีการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของประชาชนท้องถิ่น โดยเฉพาะด้านโครงสร้างประชากรที่มีการจำแนกเพศ หญิง - ชาย ตามค่านำหน้าบัตรประชาชนหรือตามเพศกำเนิด นอกจากนี้ยังมีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการบริหารงานเฉพาะด้านตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลาง ยกตัวอย่างเช่น การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน (จปฐ.) เพื่อจัดเก็บข้อมูลตามมาตรฐานตัวชี้วัดขั้นต่ำ ได้แก่ ด้านสุขภาพ สภาพแวดล้อม การศึกษา การมีงานทำและรายได้ และค่านิยม โดย อปท. รับผิดชอบการจัดเก็บข้อมูล เช่น การมีน้ำสะอาดใช้ในครัวเรือน หรือการศึกษาเด็กอายุ 3-5 ปี ในการได้รับบริการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อม หรือการจัดเก็บข้อมูลในโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX3000) เพื่อบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การออกใบอนุญาตและรับเงินภาษีที่ถูกต้อง รวมทั้งระบบระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลของ อปท. (e – Plan) ซึ่ง อปท. ต้องนำข้อมูลเข้าเพื่อการวางแผนการเปลี่ยนแปลงแผน เพื่อจัดทำข้ออนุมัติงบประมาณ เพื่อบริหารงานผลแก่หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะการติดตามนโยบายเร่งด่วน เพื่อช่วยติดตามประเมินผลการดำเนินการตามต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรณีการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพนั้น ยังไม่พบตัวอย่างของกรณีที่ อปท. มีการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศเพื่อการวางแผนเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยตรง หรือการจัดทำงบประมาณแบบมีมุมมองมิติเพศสภาพ ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญฯ ม.71 จะพบเพียงแต่กรณีที่ อปท. มีการจัดเก็บข้อมูลเพื่อส่งเสริมหรือหาแนวทางในการช่วยเหลือสนับสนุนของผู้หญิงโดยเฉพาะ เช่น เงินอุดหนุนบุตรตามนโยบายระดับชาติ ของกรมกิจการ

เด็กและเยาวชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดย อปท. มีหน้าที่ในจัดเก็บข้อมูล และประสานงานรับลงทะเบียน หรือเป็นหน่วยรับเรื่องเพื่อส่งต่อข้อมูลดังกล่าวไปยังพัฒนาสังคม จังหวัดนั้น ๆ เพื่อให้ผู้หญิงและเด็กสามารถได้รับสวัสดิการสังคมของรัฐบาล

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการจัดเก็บข้อมูลของ อปท. มีการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศตาม ระบบการจัดเก็บข้อมูลโดยพื้นฐาน และการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจาก หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ทำให้ทราบถึงโครงสร้างประชากรในท้องถิ่นตามเพศ แม้การจัดเก็บข้อมูล ดังกล่าวยังไม่มีการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือการจัดทำงบประมาณของ อปท. แต่อย่างไรก็ตามสามารถกล่าวได้ว่า อปท. เป็นหน่วยงานที่มีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประชาชนใน ท้องถิ่นมากที่สุด รวมทั้งยังทำหน้าที่เป็นผู้ส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมความเท่า เทียมทางเพศสภาพต่อไปได้

7. การสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

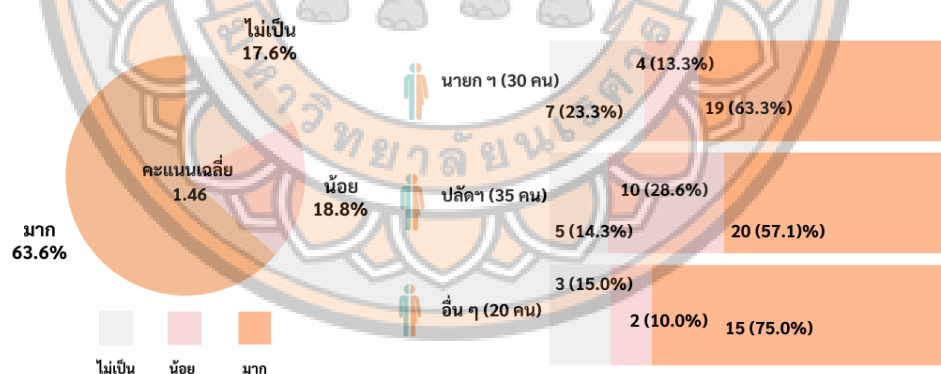
การสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อปท. ถ่ายทอด ประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เพื่อให้เกิดการเข้าใจ และตระหนักรู้ในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.5 เห็นว่าประเด็นดังกล่าว เป็นการบริหารงานระดับมาก ในขณะที่จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.8 เห็นว่าเป็น การบริหารงานระดับน้อย และจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.6 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวไม่เป็นการบริหารงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 7 คือ 1.46 ดังรายละเอียดใน ตามตาราง 29 และ ภาพ 20

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	7	4	19	30
	23.3%	13.3%	63.3%	100.0%
ปลัดฯ	5	10	20	35
	14.3%	28.6%	57.1%	100.0%
อื่น ๆ	3	2	15	20
	15.0%	10.0%	75.0%	100.0%
รวม	15	16	54	85
	17.6%	18.8%	63.5%	100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05,

Chi-Square = 4.567 df = 4, Sig. = .335



ภาพ 20 ค่าเฉลี่ยการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม
จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 29 และ ภาพ 20 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีระดับการบริหารงานค่าเฉลี่ยการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 4.597$, $\text{Sig.} = .335$) โดยทั้งนายกของ อบท. (จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.3) ปลัดของ อบท. (จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.1) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0) ต่างเห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก

จากการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า อบท. แต่ละแห่งมีการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่แตกต่างกันไปตามโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและตามบริบทของแต่ละแห่ง เช่น อบท. บางแห่งสื่อสารความเท่าเทียมทางเพศสภาพผ่านเจตจำนงของผู้บริหาร อบท. ในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ เช่น ค่ำกล่าวเปิดงานในกิจกรรมหรือโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงในวันสตรีสากล วันสตรีไทย หรือ วันแม่แห่งชาติ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในโรงเรียนของ อบท. เป็นต้น โดยอาจเน้นการสื่อสารด้วยวิธีการให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของผู้หญิงที่สามารถเป็นตัวแทนเล่าเรื่องต่าง ๆ ในฐานะการเป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดเรื่องราวให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้หญิงด้วยกัน เพื่อสร้างบรรยากาศในการสร้างความเข้าใจความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (ดังกล่องข้อมูล 9) หรือการสร้างความรู้ความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ เช่น การป้องกันความรุนแรงในครอบครัว การป้องกันพฤติกรรมรุนแรง กลั่นแกล้ง รั้งแกผู้อื่นทั้งทางวาจาและร่างกาย อันมาจากพื้นฐานเรื่องเพศสภาพ และทำการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางช่องทางสื่อต่าง ๆ ของ อบท. ร่วมด้วย เช่น เสียงตามสาย ไลน์ เว็บไซต์ หรือเฟซบุ๊ก เป็นต้น

กล่องข้อมูล 9

“จากประสบการณ์ของผมเคยทำกิจกรรมเกี่ยวกับการอบรมสตรีอย่างโครงการวันที่ 8 มีนาคม วันสตรีสากลเราจะเชิญวิทยากรเพื่อให้ความสำคัญให้ผู้หญิงมาพูดที่มีประสบการณ์ร่วมกันถ้าเอาผู้ ชายมาพูดก็บอกว่ารู้ได้ไง....ต้องให้ผู้หญิงมาพูด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 4, วันที่ 6 มีนาคม 2567)

“วันสตรีมีกิจกรรมเยอะ เช่น ทำบุญแก้ววัด แข่งกีฬา ให้ความสำคัญกับผู้หญิงผ่านการสร้างจิตสำนึกด้วย และสอดแทรกประเด็นเศรษฐกิจพอเพียง เป็นยุทธศาสตร์ชาติด้วยครับ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 21, วันที่ 5 เมษายน 2567)

นอกจากนี้หากประเด็นที่จำเป็นต้องการสื่อสารด้วยความละเอียดอ่อน และต้องเน้นความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง เช่น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องสุขภาพอนามัยหรือสิทธิเจริญพันธุ์ของผู้หญิง กองสาธารณสุขหรือกองแพทย์ของ อปท. จะดำเนินการร่วมมือกับกลุ่มตัวแทนอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม) โดยเฉพาะ อสม. ที่เป็นผู้หญิง เนื่องจากเป็นความรู้เฉพาะทางและมีความละเอียดอ่อนที่จำเป็นต้องพูดในพื้นที่ส่วนตัว เช่น การตรวจและป้องกันเรื่องมะเร็งปากมดลูกหรือมะเร็งเต้านม เป็นต้น

ดังนั้นจึงสามารถสรุปในเบื้องต้นได้ว่า การสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เกิดจากการสื่อสารของผู้บริหารโดยตรงและผ่านตัวแทนที่เป็นเครือข่ายและคู่ความร่วมมือของ อปท. ผ่านช่องทางทั้งดำเนินการผ่านกิจกรรมที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้หญิง และสื่อออนไลน์ของ อปท. ซึ่งการสื่อสารนี้ยังสามารถนำไปสู่การสร้างการตระหนักในประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านสุขภาพอนามัยและสิทธิเจริญพันธุ์

8. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

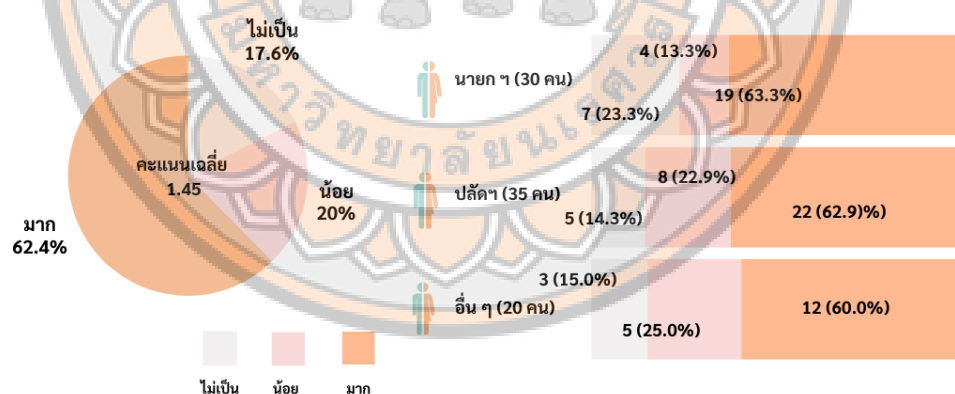
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อปท. นำอุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ หรือกล้องวงจรปิดแอปพลิเคชัน และแพลตฟอร์มต่าง ๆ เข้ามาช่วยดำเนินการสร้างสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.2 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก ในขณะที่จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.0 เห็นเป็นการบริหารงานระดับน้อย และจำนวน 15 ราย คิดเป็น 17.6 เห็นว่าไม่เป็นการบริหารงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 8 คือ 1.45 ดังรายละเอียดใน ตาราง 30 และ ภาพ 21

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	7	4	19	30
	23.3%	13.3%	63.3%	100.0%
ปลัดฯ	5	8	22	35
	14.3%	22.9%	62.9%	100.0%
อื่น ๆ	3	5	12	20
	15.0%	25.0%	60.0%	100.0%
รวม	15	17	53	85
	17.6%	20.0%	62.4%	100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 1.937 df = 4, Sig. = .747



ภาพ 21 ค่าเฉลี่ยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 30 และ ภาพ 21 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายก ปลัด และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีระดับการบริหารงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 1.937$, $\text{Sig.} = .747$) โดยทั้งนายก อบท. (จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.3) ปลัด อบท. (จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.9) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0) ต่างเห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มักพบในทุก อบท. โดยมีการนำโซเชียลมีเดีย (social media) โดยเฉพาะ ไลน์ และเฟซบุ๊ก เป็นช่องทางพื้นที่ออนไลน์ในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และการสื่อสารที่สำคัญของ อบท. ดังที่นำเสนอ 4.2.5 และ 4.2.7 นอกจากนี้ยังมี อบท. บางแห่งได้นำแอปพลิเคชัน (application) ต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศของเจ้าหน้าที่เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น การใช้กูเกิลแมป (google map) ของ อบท. ในการบันทึกตำแหน่งที่ตั้งในการช่วยเหลือเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้หญิงหรือเด็ก และการติดตั้งกล้องวงจรปิดในชุมชนเพื่อให้ประชาชนสามารถเกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินซึ่งส่งผลให้ผู้หญิงสามารถใช้ชีวิตปลอดภัยในเวลากลางคืน รวมทั้งการติดตั้งกล้องวงจรปิดในศูนย์เด็กเล็กของ อบท. ที่เชื่อมโยงกับแอปพลิเคชันเพื่อรายงานให้ผู้หญิงหรือผู้ปกครองให้ได้ทราบถึงความปลอดภัยของบุตรหลานที่อยู่ภายใต้การดูแลของ อบท. ทำให้เกิดความมั่นใจในการได้รับบริการสาธารณะนั้น ๆ ของ อบท.

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถกล่าวสรุปได้ว่า ในปัจจุบัน อบท. สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ สามารถนำไปสู่การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นได้ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการข้อมูลที่จะสามารถนำไปสู่การจำแนกข้อมูลต่าง ๆ การสื่อสาร การสร้างความตระหนักรู้ต่าง ๆ ที่รวดเร็วและรับรู้ได้ร่วมกัน รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตที่ให้แก่ผู้หญิงในท้องถิ่นทั้งในความปลอดภัยในทรัพย์สิน และการสร้างความไว้วางใจในการรับบริการสาธารณะจาก อบท.

9. การมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อบท. เชื่อมโยงการดำเนินงานความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ ผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวหรือ หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.3 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก ในขณะที่จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.4 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวไม่เป็นการบริหารงาน และจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.3 เห็น

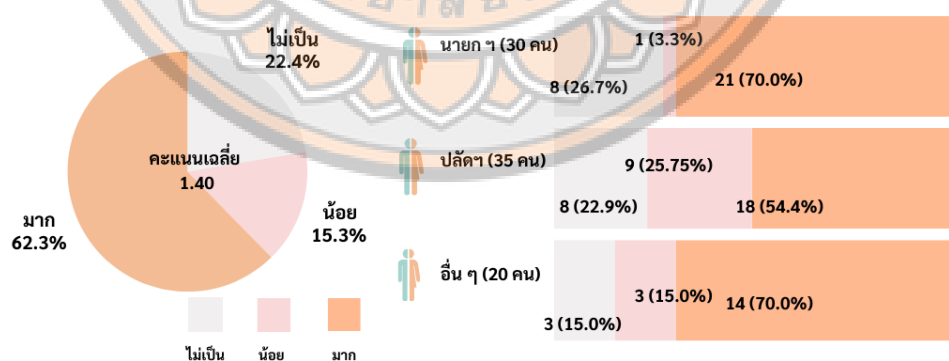
ว่าเป็นการบริหารงานระดับน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 9 คือ 1.40 ดังรายละเอียดใน ตาราง 31 และ ภาพ 22

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ
จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	8 26.7%	1 3.3%	21 70.0%	30 100.0%
ปลัดฯ	8 22.9%	9 25.7%	18 51.4%	35 100.0%
อื่น ๆ	3 15.0%	3 15.0%	14 70.0%	20 100.0%
รวม	19 22.4%	13 15.3%	53 62.3%	85 100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 7.168 df = 4, Sig. = .127



ภาพ 22 ค่าเฉลี่ยการมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของ
ผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 31 และ ภาพ 22 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีระดับค่าเฉลี่ยการมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 7.168$, $\text{Sig.} = .127$) โดยทั้งนายกของ อบท. (จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.3) ปลัดของ อบท. (จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.4) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0) ต่างเห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก

การมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูนได้ดำเนินการผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การในการอบรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือการศึกษาดูงานของแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนประเด็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มด้านอาชีพในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมีทั้งระดับจังหวัดและระดับภูมิภาค (ดังกล่องข้อมูล 10) โดยผลจากการสร้างเครือข่ายดังกล่าว ทำให้ผู้หญิงได้รับการเสริมแรงและมีแรงจูงใจจากการรวมกลุ่ม หรือเข้าร่วมกิจกรรมของ อบท. จากการรับรู้ถึงการถอดบทเรียนและเรียนรู้ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ จากประสบการณ์ของผู้หญิงในเครือข่ายการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองหรือด้านเศรษฐกิจ อันเปรียบกับการสร้างโอกาสให้ผู้หญิงได้มีพื้นที่สาธารณะในการดำเนินงาน หรือยกระดับการตระหนักและความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น

กล่องข้อมูล 10

“ในการทำงานผู้บริหารมีความสำคัญมากโดยเฉพาะผู้บริหารที่ให้ความสำคัญเรื่องความเหลื่อมล้ำหรือเท่าเทียม เราต้องสร้างโอกาสความร่วมมือเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามา แล้วสร้างเครือข่ายเพื่อการรับรู้ร่วมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 5, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“กลุ่มสตรีจะมีความทำงานในชุมชน เริ่มจากรวมกลุ่มก่อน อาจเป็นกลุ่มข้างฟ่อน กลุ่มอาชีพ แล้วก็ขยายสร้างเครือข่ายกัน โดยเฉพาะการรวมกลุ่มด้านอาชีพ....”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 21, วันที่ 5 เมษายน 2567)

“ตัวอย่างข่าวกิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกลุ่มสตรีในประเด็นเรื่องอาชีพ”

ชื่อ: เทศบาลตำบลประตูป่าต้อนรับคณะศึกษาดูงาน
จากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พร้อมด้วย
ตัวแทนกลุ่มอาชีพ 17 จังหวัดภาคเหนือ

19 ม.ค. 2567

แชร์ 0 Share 0

รายละเอียด:

🌟✅ วันที่ 17 มกราคม 2567 เวลา 09.00 น. เทศบาลตำบลประตูป่า นำโดยนายดุสิต ยา
ชะวันนา นายกเทศมนตรีตำบลประตูป่า ร่วมกับกลุ่มไทยอง ประตูป่า ทำบุญใหญ่บ้านตำบล
ประตูป่า กลุ่มพัฒนาสตรีตำบลประตูป่า พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่กองสวัสดิการสังคม เทศบาล
ตำบลประตูป่า ให้การต้อนรับคณะศึกษาดูงานจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
พร้อมด้วยตัวแทนกลุ่มอาชีพ 17 จังหวัดภาคเหนือ ในโอกาสเข้าศึกษาดูงานการดำเนินงาน
ของกลุ่มไทยอง ประตูป่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน
และกัน เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนสร้างงาน สร้างอาชีพ พัฒนากิจกรรมชุมชนให้เกิด
ความเข้มแข็งยั่งยืน และเยี่ยมชมผลิตภัณฑ์ทำป้ามือกลุ่มไทยอง ประตูป่า และผลิตภัณฑ์
ชุมชนตำบลประตูป่า

ที่มา: เทศบาลตำบลประตูป่าต้อนรับคณะศึกษาดูงานจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
พร้อมด้วยตัวแทนกลุ่มอาชีพ 17 จังหวัดภาคเหนือ, โดย เทศบาลประตูป่า, 2567

<https://www.pratupa.go.th/catalog/activity/469>

จากตัวอย่างดังกล่าวจึงสามารถสรุปได้ว่า การมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทาง
เพศสภาพ เป็นการบริหารที่มีความสำคัญกับ อปท. ต่อการสร้างพื้นที่สาธารณะภายนอกท้องถิ่นให้
ผู้หญิงได้มีโอกาสพบปะประสบการณ์ร่วมผู้หญิงในประเด็นการดำเนินงานเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การสร้าง
การตระหนัก การรับรู้ของผู้หญิง และยังเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคู่ความร่วมมือในการดำเนินการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยจะกล่าวถึงประเด็นนี้ในข้อ 4.2.12

10. การจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

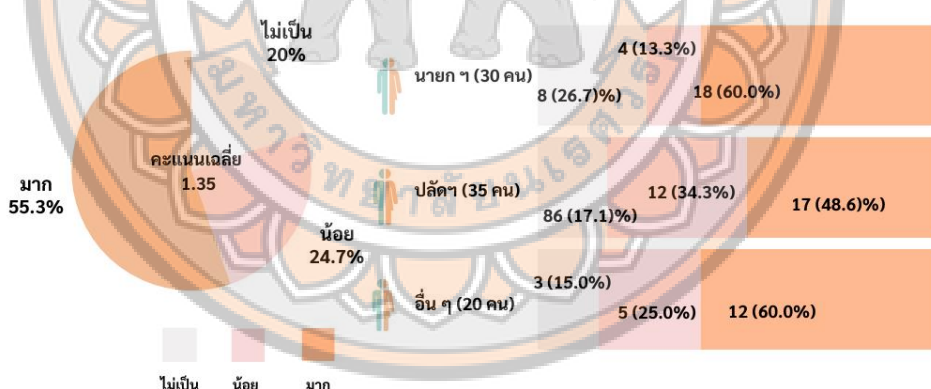
การจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อปท.
จัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงเพศสภาพทั้งหญิงและชายเพื่อให้ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ
โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.3 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการ
บริหารงานระดับมาก ในขณะที่จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.7 เห็นว่าเป็นการบริหารงานระดับ
น้อย และจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.0 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวไม่เป็นการบริหารงาน
โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 10 คือ 1.84 ดังรายละเอียดใน ตามตาราง 32 และ ภาพ 23

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ
สภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	8	4	18	30
	26.7%	13.3%	60.0%	100.0%
ปลัดฯ	6	12	17	35
	17.1%	34.3%	48.6%	100.0%
อื่น ๆ	3	5	12	20
	15.0%	25.0%	60.0%	100.0%
รวม	17	21	47	85
	20.0%	24.7%	55.3%	100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 4.417 df = 4, Sig. = .352



ภาพ 23 ค่าเฉลี่ยการจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตาม
ตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 32 และ ภาพ 23 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีระดับค่าเฉลี่ยการจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 4.417, Sig. = .352) โดยทั้งนายกของ อบท. (จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.0) ปลัดของ อบท. (จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.6) และ ตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0) ต่างเห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก

การจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ เพราะส่วนหนึ่งเป็นผลจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฯ ม. 71 โดยเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการนำเสนอในข้อ 4.2.2 และ 4.3.2 ในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำให้ อบท. แม้จะมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณด้านการพัฒนา แต่ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงชุมชน เช่น โครงการส่งเสริมศักยภาพสตรีในด้านอาชีพ หรือ การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้หญิงในแผนพัฒนาสามปีและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายองค์การบริหารส่วนตำบล อันเป็นไปยุทธศาสตร์ในระดับมหภาคด้วย แต่อย่างไรก็ตามยังไม่พบว่ามี อบท. ใดดำเนินการเกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศสภาพ

นอกจากนี้ การวิจัยระยะที่ 2 ยังพบว่างบประมาณยังเป็นประเด็นที่เป็นข้อจำกัดส่วนหนึ่งในการดำเนินการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในหลาย อบท. อันเนื่องมาจากการมีภารกิจหน้าที่ที่หลากหลายตามที่กฎหมายกำหนด แต่ทั้งนี้ยังพบว่ามี อบท. หลายแห่งสามารถดำเนินการหางบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก เช่น การขอรับเงินสนับสนุนโครงการตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว หรือ การสนับสนุนเครือข่ายในท้องถิ่นเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมจากสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวถือว่าเป็นคู่ความร่วมมือที่สำคัญของ อบท. ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วย

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นแนวทางการบริหารที่ อบท. ทุกแห่งพึงต้องทำตามตามกฎหมายกำหนด อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ยังไม่พบว่ามี อบท. ใดที่ใช้แนวคิดของการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศสภาพในการจัดสรรงบประมาณ

11. การตรวจสอบ และติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรม ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การตรวจสอบ และติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรม ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อบท. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.3 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก ในขณะที่จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.4 เห็นว่าไม่เป็นการ

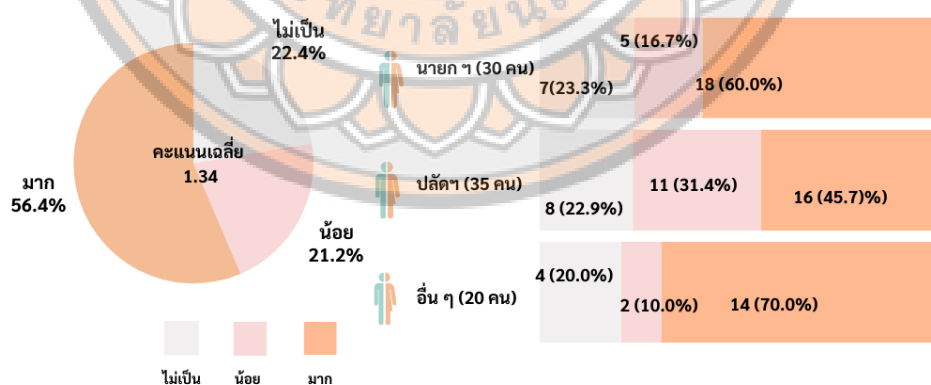
บริหารงาน และจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.2 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 11 คือ 1.34 ดังรายละเอียดใน ตาราง 33 และ ภาพ 24

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการตรวจสอบ และติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	7 23.3%	5 16.7%	18 60.0%	30 100.0%
ปลัดฯ	8 22.9%	11 31.4%	16 45.7%	35 100.0%
อื่น ๆ	4 20.0%	2 10.0%	14 70.0%	20 100.0%
รวม	19 22.4%	18 21.2%	48 56.5%	85 100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 4.70 df = 4, Sig. = .319



ภาพ 24 ค่าเฉลี่ยการตรวจสอบ และติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรม ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 33 และ ภาพ 24 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีความเห็นในระดับการบริหารงานการตรวจสอบ และติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 4.70, Sig. = .319) โดยทั้งนายกของ อบท. (จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.0) ปลัดของ อบท. (จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.7) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0) โดยต่างเห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก

จากการวิจัยระยะที่ 2 พบว่าการตรวจสอบ หรือติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ สามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. การตรวจสอบและติดตามภายในของ อบท. ในลักษณะของการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนา อบท. ที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุก ๆ ไตรมาสในปีงบประมาณนั้น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนงบประมาณ พ.ศ. 2548 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 หมวด 6 ข้อ 29 เพื่อทำการประเมินโครงการของ อบท. และการใช้จ่ายงบประมาณให้ประชาชน และผู้บริหารได้รับทราบ เพื่อสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการทำแผนครั้งต่อไป ซึ่งการวัดประเมินผลจะมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของการดำเนินโครงการต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ของ อบท. โดยเฉพาะการวัดประเมินผลจำนวนผู้เข้าร่วมและความพึงพอใจในการดำเนินโครงการและกิจกรรม อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาร่วมกับประเด็น 4.2.3 ที่โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง ของ อบท. ยังไม่มีการเชื่อมโยงระหว่างนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง/สตรี หรือกลุ่มสตรีกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 5 จึงทำให้ขาดการประเมินผลหรือกำกับติดตามที่ชัดเจนในประเด็นดังกล่าว

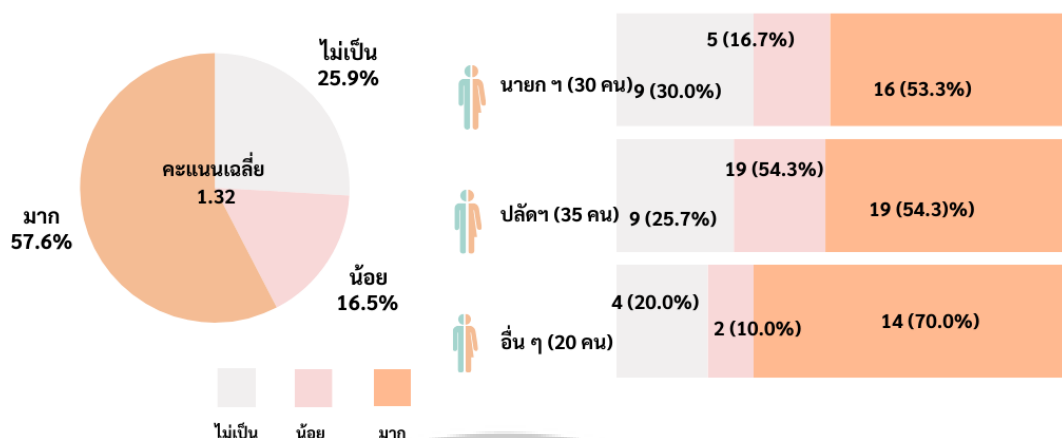
2. การตรวจสอบและติดตามงานภายนอก โดยเฉพาะกรณีการประเมินประสิทธิภาพของ อบท. (Local Performance Assessment: LPA) ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถตรวจสอบสถานะการดำเนินงานและกำกับดูแลการทำงานของ อบท. ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเมืองและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ และด้านธรรมาภิบาล โดยความเท่าเทียมทางเพศสภาพนั้นเป็นส่วนหนึ่งของด้านงานการบริการสาธารณะส่งเสริมคุณภาพชีวิต รวมถึงการประเมินเพื่อการคัดเลือก อบท. ที่มีบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ของคณะกรรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนการบริหารจัดการตามเกณฑ์ชี้วัด LPA ร้อยละ 60 และการดำเนินโครงการนวัตกรรมร้อยละ 40 โดยในประเด็นนวัตกรรมได้มีการระบุประเด็นนวัตกรรมที่มีการส่งเสริมการตรวจสอบ และ/หรือติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทาง

เพศสภาพไว้ในการเข้ารับรางวัลดังกล่าวด้วย แต่ทั้งนี้ในกรณีของ อบท. จังหวัดลำพูนที่ได้รับรางวัลดังกล่าวประจำปีงบประมาณ 2566 ยังไม่มีการได้รับรางวัลจากนวัตกรรมด้านดังกล่าว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว จึงสามารถกล่าวได้ว่าการตรวจสอบ และติดตามในการดำเนินงานหรือกิจกรรม ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ในจังหวัดลำพูนนั้นนั้น หากเป็นการประเมินเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาโดยรวมภายใน ยังไม่ได้มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในเป้าหมายที่ 5 จึงทำให้ขาดความชัดเจนในการติดตามประเมินผลในตัวชี้วัดดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันการประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก เช่น การประเมินประสิทธิภาพของ อบท. หรือการให้รางวัลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้มีการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการดำเนินการบริหารสาธารณะของ อบท. จึงหมายถึงการส่งเสริมประเด็นดังกล่าวจากหน่วยงานภายนอกในการกำกับและติดตามที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

12. การมีคู่ความร่วมมือในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การมีคู่ความร่วมมือในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อบท. มีการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน คือ การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งมีความแตกต่างจากเครือข่ายใน 4.2.9 ที่หมายถึงการเชื่อมโยงการดำเนินงานความเท่าเทียมทางเพศ ผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารหรือ หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่าง อบท. กับหน่วยงานอื่น ๆ เท่านั้น โดยผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.6 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก ในขณะที่จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.7 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวไม่เป็นการบริหารงาน และจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.5 เห็นว่าเป็นการบริหารงานระดับน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 12 หรือน้อยที่สุดเป็นอันดับ 4 คือ 1.32 ดังรายละเอียดใน ตาราง 34 และ ภาพ 25



ภาพ 25 ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	9 30.0%	5 16.7%	16 53.3%	30 100.0%
ปลัดฯ	9 25.7%	7 20.0%	19 54.3%	35 100.0%
อื่น ๆ	4 20.0%	2 10.0%	14 70.0%	20 100.0%
รวม	22 25.9%	14 16.5%	49 57.6%	85 100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 1.933. df = 4, Sig. = .748

จากตาราง 34 และ ภาพ 25 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีระดับค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 1.933$, $\text{Sig.} = .748$) โดยทั้งนายกของ อบท. (จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.3) ปลัดของ อบท. (จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.6) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0) ต่างเห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก

การเกิดคู่ความร่วมมือในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เกิดขึ้นระหว่าง อบท. และหน่วยงานคู่ความร่วมมือต่าง ๆ โดยพบว่ามียู่ 2 กรณีที่สำคัญ คือ กรณีคู่ความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ ที่เป็นหน่วยงานตามกฎหมายที่ถูกกำหนดให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หรือ โครงสร้างงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เช่น สำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน หรือ อสม. เป็นต้น และกรณีคู่ความร่วมมือที่เป็นหน่วยงานเอกชน อันเป็นผู้ประกอบการเอกชนในจังหวัดลำพูนซึ่งมีจำนวนมากที่ต้องการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม (corporate social responsibility: CSR)

ทั้งนี้สามารถแบ่งประเด็นในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้ ดังนี้

1. ด้านหลักประกันการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ อบท. ได้มีคู่ความร่วมมือที่สำคัญ คือ สำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือ อสม. ของกระทรวงสาธารณสุข ผ่านโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน (รพ.สต.) ร่วมกับกองสาธารณสุขหรือกองการแพทย์ ของ อบท. โดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของการทำงานของ อสม. ในพื้นที่เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย และสื่อสารข่าวสารในท้องถิ่น ในประเด็นหลักประกันสุขภาพนี้ยังรวมถึงคู่ความร่วมมือด้านสวัสดิการสังคมของผู้หญิง เพื่อให้เกิดสวัสดิการถ้วนหน้าในชุมชนโดยเฉพาะกับผู้หญิงที่เจ็บป่วยหรือผู้หญิงที่คลอดบุตร เช่น การที่ อบท. ร่วมสนับสนุนเงินสมทบแก่กองทุนสวัสดิการชุมชน และส่งเสริมเจ้าหน้าที่ในการให้ความร่วมมือดูแลกองทุนดังกล่าว รวมถึงการร่วมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และรับเอกสารคำร้องเพื่อขอรับสวัสดิการของผู้หญิง จากพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในจังหวัด เช่น กรณีขอเงินอุดหนุนเด็กแรกเกิด 600 บาท เป็นต้น นอกจากนี้การทำงานของ อสม. ยังเป็นคู่ความร่วมมือในการช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้านและดูแลครอบครัวของผู้หญิง ซึ่งจะกล่าวอย่างละเอียดต่อไปในข้อ 4 ต่อไป

2. ด้านการสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารงานดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (ดังรายละเอียด 4.2.2) เช่น กรณีของกลุ่มสตรีแม่บ้านในการส่งเสริมการดำเนินงานในชุมชนและสร้างความเท่าเทียม

ทางเพศสภาพในการมีส่วนร่วมทางการเมือง หรือกรณีการทำงานร่วมกันระหว่างกองสวัสดิการสังคมของ อปท. กับคณะกรรมการพัฒนาสตรีทั้งระดับ หมู่บ้าน (กพสม.) ตำบล (กพสต.) อำเภอ (กพสอ.) และจังหวัด (กพสจ.) ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการดำเนินการสำรวจข้อมูล การดำเนินกิจกรรมหรือดำเนินการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนในชุมชน เช่น กรณีการเกิดความรุนแรงในครอบครัว รวมถึงการผลักดันโครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงในแผนพัฒนาหมู่บ้านและแผนตำบลด้วย

3. ด้านการจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็ก อปท.ท มักจะเป็นคู่ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมฯ หรือ สำนักงานกองทุนส่งเสริมคุณภาพชีวิต (สสส.) ในการสร้างการตระหนักรู้ในประเด็นดังกล่าวแล้ว เมื่อเกิดกรณีที่ผู้หญิงหรือเด็กได้รับความรุนแรงทั้งทางร่างกายหรือจิตใจ และร้องเรียนหรือขอความช่วยเหลือ อปท. ก็จะมีหน้าที่ในการดำเนินการประสานงานส่งต่อความช่วยเหลือให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือศูนย์ดำรงธรรม หรือบ้านพักพิงแล้วแต่กรณี

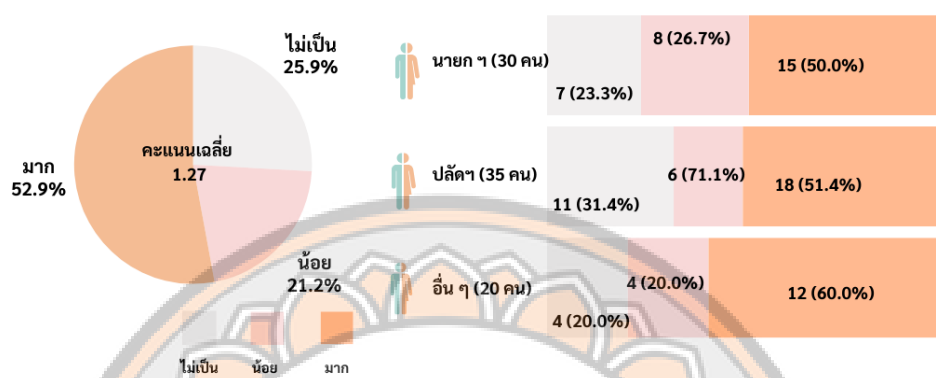
4. ด้านเศรษฐกิจซึ่งส่งผลต่อการปฏิรูปให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ กรณีพบคู่ความร่วมมือที่สำคัญทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่การเข้ามาร่วมการส่งเสริมอาชีพให้กับผู้หญิง เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในการเข้ามาให้ความรู้เรื่องการผลิตสินค้าและการจัดจำหน่าย และโดยผู้ประกอบการเอกชนที่ต้องมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ในการสร้างความร่วมมือในการดำเนินการการส่งเสริมการธุรกิจทางสังคมร่วมกับ อปท. เช่น กรณีการให้พื้นที่ของหน่วยงานเอกชนเป็นตลาดของกลุ่มสตรีแม่บ้านเพื่อให้เป็นพื้นที่ตลาดในการขายสินค้าที่เกิดจากการรวมกลุ่มและส่งเสริมการดำเนินงาน ของ อปท.

ดังนั้น การมีคู่ความร่วมมือในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการดำเนินงานระหว่างคู่ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ โดยมีเป้าหมายในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในด้านสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ ความปลอดภัยและความมั่นคงทางสังคมที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับคู่ความร่วมมือภาคเอกชนนั้นเป็นผลจากการที่มีผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดลำพูนจำนวนมากในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม จึงส่งผลให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ โดยมีกลุ่มผู้หญิงเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์และเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ

13. การแบ่งส่วนราชการภายในในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การแบ่งส่วนราชการภายในในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อปท. มีโครงสร้างหรือมีการจัดตั้งกองขึ้นมาเพื่อรับผิดชอบในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.9 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก ในขณะที่จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.9 เห็นว่าไม่เป็นการบริหารงาน

และจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.2 เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 13 หรือน้อยที่สุดเป็นอันดับ 3 คือ 1.32 ดังรายละเอียดใน ตามภาพ 25 และตาราง 35



ภาพ 26 ค่าเฉลี่ยการแบ่งส่วนราชการภายในในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการแบ่งส่วนราชการภายในในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับการบริหารงาน			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	7	8	15	30
	23.3%	26.7%	50.0%	100.0%
ปลัดฯ	11	6	18	35
	31.4%	17.1%	51.4%	100.0%
อื่น ๆ	4	4	12	20
	20.0%	20.0%	60.0%	100.0%
รวม	22	18	45	85
	25.9%	21.2%	52.9%	100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 1.720 df = 4, Sig. = .787

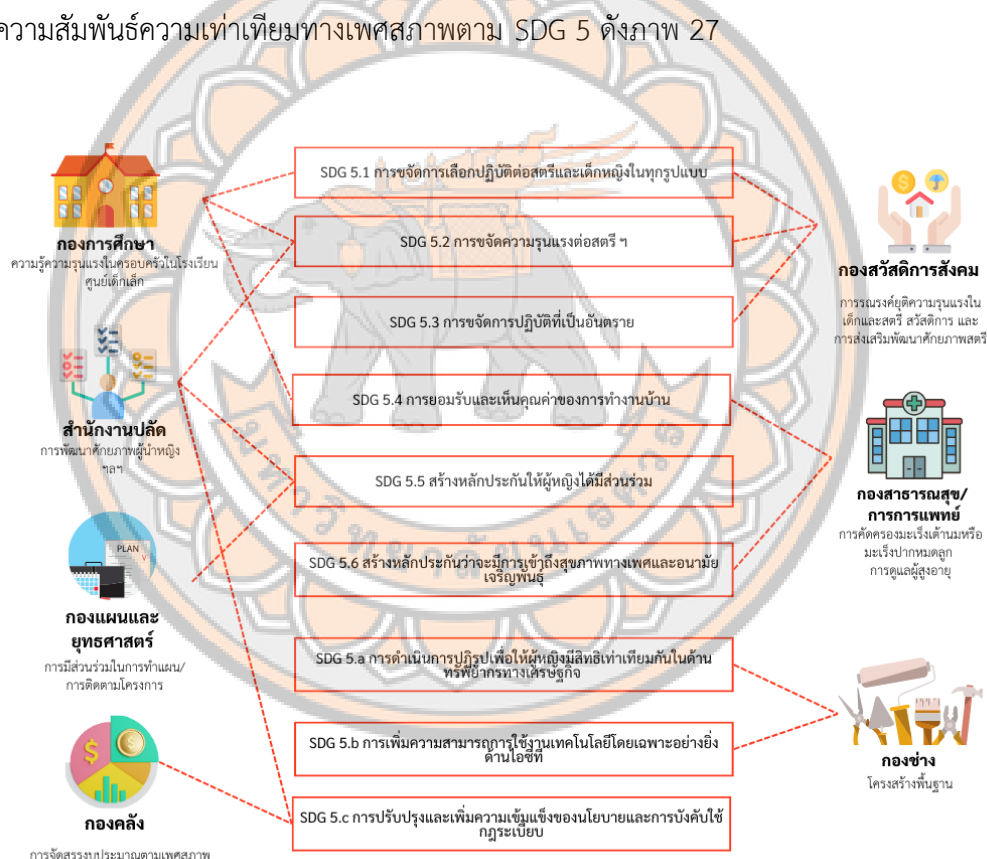
จากตาราง 35 และ ภาพ 26 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีระดับค่าเฉลี่ยการแบ่งส่วนราชการภายในในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 1.720$, $\text{Sig.} = .787$) โดยทั้งนายกของ อบท. (จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0) ปลัดของ อบท. (จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.4) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0) ต่างเห็นว่าการบริหารงานดังกล่าวเป็นการบริหารงานระดับมาก

การแบ่งส่วนราชการในของ อบท. นั้น มีความซับซ้อนที่ต้องสัมพันธ์กับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานและกิจการเกี่ยวกับการบริหารบุคคล โดยผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ซึ่งประเด็นดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับงบประมาณของ อบท. นั้น ๆ ด้วย

การแบ่งส่วนราชการภายในหลัก ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ สำนักงานปลัด และกองอื่น ๆ ที่นายกเทศมนตรีกำหนดด้วยความเห็นชอบของ ก.ท. หรือ ก.อบต. ระดับจังหวัด ซึ่งการแบ่งหน่วยงานภายในที่ปรากฏในโครงสร้างทั่วไป คือ เช่น กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุข และกองสวัสดิการสังคม หรืออาจมีการแบ่งส่วนราชการภายในอื่น ๆ เพื่อมีหน้าที่ในการดูแลและเฉพาะด้าน เช่น กรณีกองแพทย์ของเทศบาลเมืองลำพูน กองส่งเสริมการเกษตรของเทศบาลตำบลต้นธง และเทศบาลศรีบัวบาน อบต. นครเจดีย์ เทศบาลตำบลลี อบต. นาทราย เทศบาลตำบลหนองปลาสุย และ อบต. ตะเคียนปม เป็นต้น ดังนั้นโดยทั่วไปแล้วหาก อบท. ใดไม่มีการแบ่งส่วนภายในการรับผิดชอบงานเฉพาะต่าง ๆ สำนักงานปลัดก็จะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานดังกล่าว

จากวิเคราะห์ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่ายังไม่มี อบท. ใด ที่มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นมาดูแลเรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยเฉพาะ เช่นกรณีการจัดตั้งกองส่งเสริมการเกษตรในข้างต้น ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่างานส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพอยู่ในความรับผิดชอบของกองต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการในแผนพัฒนาท้องถิ่นดังที่นำเสนอในข้อที่ 4.2.3 โดยหน่วยงานภายในหลักที่ถูกกล่าวถึงความรับผิดชอบในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ได้แก่ กองสาธารณสุขในการปฏิบัติหน้าที่การส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยของผู้หญิง เช่น การคัดกรองมะเร็งเต้านมหรือมะเร็งปากมดลูก การดูแลโรคติดต่อและไม่ติดต่อในชุมชน การดูแลผู้สูงอายุ กองสวัสดิการสังคมและการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพสตรีด้านต่าง ๆ และสำนักงานปลัด ในการรณรงค์ยุติความรุนแรงในเด็กและสตรี รวมทั้งการส่งเสริมความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติในองค์กร เป็นต้น

อย่างไรก็ตามจากวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 ยังพบว่ามีหน่วยงานภายในอื่น ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วยเช่นกัน ซึ่งถึงแม้จะไม่ใช่งานหลักของของ กองหรือหน่วยงานของตน แต่พบว่าต่างมีบทบาทในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ เช่น กองการศึกษา ในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความรู้ในประเด็นเรื่องความรุนแรงในครอบครัว และการมีเพศสัมพันธ์ที่ถูกต้องในโรงเรียน หรือหน้าที่การจัดตั้งดูแลศูนย์เด็กเล็กของ อปท. ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระงานบ้านที่ได้ส่งผลต่อการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในผู้หญิงในการทำงานต่าง ๆ ได้ หรือ กองช่างที่มีหน้าที่รับผิดชอบสิ่งอำนวยความสะดวกโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ก็ส่งผลให้ผู้หญิงเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หรือการจัดความรุนแรงในครัวเรือนและการส่งเสริมอาชีพได้ และกองคลังต้องมีข้อมูลเพื่อการจัดงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศสภาพได้ในท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งมีความสัมพันธ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม SDG 5 ดังภาพ 27



ภาพ 27 ตัวอย่างหน้าที่ของหน่วยงานภายในของ อปท. ที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากภาพ 27 สามารถสรุปได้ว่าแม้ อบท. ยังไม่มีการแบ่งหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบในความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยตรง เนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมายและงบประมาณการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้อง แต่อย่างไรก็ตาม อบท. ได้มีหน่วยงานภายในที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามแผนและยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดในแต่ละ อบท. ซึ่งส่งผลต่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม

14. การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

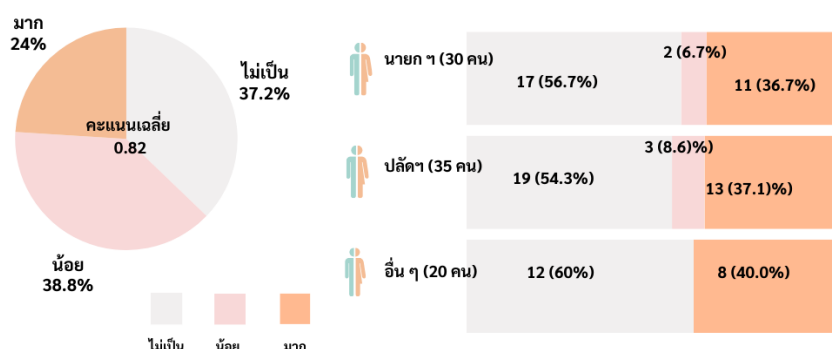
การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อบท. การออกเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติ อบต. การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.4 เห็นไม่เป็นการบริหารงาน ในขณะที่จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.5 เห็นว่าเป็นการบริหารงานระดับมาก และ จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.2 เห็นว่าเป็นการบริหารงานระดับน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 14 หรือน้อยที่สุดเป็นอันดับ 2 คือ 0.94 ดังรายละเอียดใน ตาราง 36 และ ภาพ 28

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับความเห็น			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	13	3	14	30
	43.3%	10.0%	46.7%	100.0%
ปลัดฯ	16	11	8	35
	45.7%	31.4%	22.9%	100.0%
อื่น ๆ	7	4	9	20
	35.0%	20.0%	45.0%	100.0%
รวม	36	18	31	85
	42.4%	21.2%	36.5%	100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 6.908 df = 4, Sig. = .141



ภาพ 28 ค่าเฉลี่ยการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

ตามตาราง 36 และ ภาพ 28 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบท. ในจังหวัดลำพูน มีระดับค่าเฉลี่ยการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 6.906$, $\text{Sig.} = .141$)

การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจากการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า การบริหารงานดังกล่าว อบท. มีการดำเนินการในลักษณะของการกำหนดเป็นโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล หรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต. เพื่อให้เกิดการกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามข้อ 4.2.3 โดยมีการตรวจสอบและติดตามรายงานประเมินผลดังกล่าวตามข้อ 4.2.11 แต่อย่างไรก็ตามการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เป็นลักษณะข้อบัญญัติท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นข้อบัญญัติเฉพาะ ยังไม่พบว่าเป็นการบริหารงานของ อบท. ในจังหวัดลำพูน ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะนำเสนออย่างละเอียดในข้อ 1

15. การบริหารงานอื่น ๆ ที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การบริหารงานอื่น ๆ ที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หมายถึง การที่ อบท. มีการบริหารงานที่แตกต่างไปจากข้อ 4.2.1- 4.2.14 ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.5 เห็น

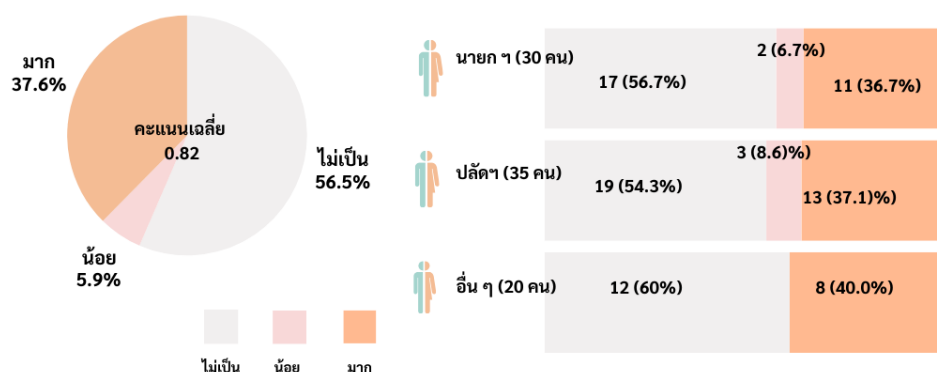
ไม่เป็นการบริหารงาน ในขณะที่จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.6 เห็นว่าเป็นการบริหารงานระดับมาก และจำนวนเพียงแค่ 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.9 เห็นว่าเป็นการบริหารงานระดับน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมเป็นอันดับที่ 15 หรือน้อยที่สุด คือ 0.82 ดังรายละเอียดใน ตามตาราง 37 และ ภาพ 29

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานอื่น ๆ ที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับความเห็น			รวม
	ไม่เป็น	น้อย	มาก	
นายกฯ	17 56.7%	2 6.7%	11 36.7%	30 100.0%
ปลัดฯ	19 54.3%	3 8.6%	13 37.1%	35 100.0%
อื่น ๆ	12 60.0%	0 0.0%	8 40.0%	20 100.0%
รวม	48 56.5%	5 5.9%	32 37.6%	85 100.0%

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chi-Square = 1.751 df = 4, Sig. = .781



ภาพ 29 ค่าเฉลี่ยการบริหารงานอื่น ๆ ที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 37 และ ภาพ 29 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเมื่อจำแนกเป็นตำแหน่งแล้วพบว่า ตำแหน่งนายกฯ ปลัดฯ และตำแหน่งอื่น ๆ ของ อบต. ในจังหวัดลำพูน มีความเห็นการบริหารงานอื่น ๆ ที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Chi-Square = 1.751, Sig. = .781) โดยทั้งนายกของ อบต. (จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.7) ปลัดของ อบต. (จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.3) และตำแหน่งอื่น ๆ (จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0) ต่างเห็นว่าไม่เป็นการบริหารงานในการดำเนินงาน

การบริหารงานอื่น ๆ ที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เกิดขึ้นในลักษณะการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ อบต. เห็นว่าเป็นประเด็นเฉพาะที่เกิดขึ้นองค์กรของตน เช่น การส่งเสริมการทำงานโดยวัฒนธรรมองค์กรใน อบต. การสร้างการตระหนักในประเด็นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การส่งเสริมหรืออบรมผู้นำสตรี รวมถึงการใช้ระบบเครือข่ายเป็นการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

16. บทสรุปการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบต. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากการผลการวิเคราะห์การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบต. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ทั้ง 15 ประเด็น ผ่านการดำเนินการวิจัยทั้งระยะที่ 1 และ 2 ทำให้ได้ทราบถึงระดับการดำเนินการบริหารงาน และวิธีการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบต. ในจังหวัดลำพูน ซึ่งทั้งหมดนั้นอยู่ภายใต้กฎหมาย และตาม

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบท. เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พรบ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 พรบ. เทศบาล พ.ศ. 2596 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562 และ พรบ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2536 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2562 รวมทั้งแผนระดับมหภาคที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถกล่าวสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น จากผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารท้องถิ่น อันได้แก่ นายกฯ ปลัดฯ และหัวหน้าหน่วยต่าง ๆ ของ อบท. มีระดับการดำเนินการบริหารงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการบริหารงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหาร โดยเฉพาะบ่อยครั้งที่การกล่าวถึงเจตจำนง “ผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง” และ “ผู้บริหารชายที่มีประสบการณ์และตระหนักถึงความเท่าเทียมทางเพศสภาพ” ว่าเป็นผู้มีความสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในทางตรงกันข้ามการบริหารงานที่มีค่าระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ซึ่งพบว่าเกิดจากข้อจำกัดของ อบท. ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการออกข้อบัญญัติและอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

2. บริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีทั้งที่เป็นลักษณะของการบังคับจากรัฐบาลกลาง และไม่ได้บังคับจากรัฐบาลกลาง โดยดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า บ่อยครั้งที่ผู้บริหาร อบท. มีการดำเนินการควบคู่กัน ทั้งที่เป็นการดำเนินงานแบบบังคับและไม่ได้บังคับจากรัฐบาลกลาง เช่น การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมที่จำเป็นต้องดำเนินการร่วมกับการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อนำไปสู่การจัดสรรงบประมาณตามความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน พร้อมกันนั้นต้องทำการสื่อสารสร้างความเข้าใจเพื่อแสวงหาการสนับสนุน หรือการมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่น หรือการสร้างการตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ก็จำเป็นอาศัยการแสดงออกเจตจำนงของผู้บริหาร การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างเครือข่าย และการมีคู่ความร่วมมือเข้ามาดำเนินการควบคู่ในการบริหารด้วย

3. การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพพบได้ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การส่งเสริมนโยบายและกิจกรรม การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม การจัดการข้อมูลจำแนกเพศ การจัดสรรงบประมาณ การแบ่งส่วนการภายใน การส่งเสริมออกข้อบังคับ การตรวจสอบการติดตาม การมีคู่ความร่วมมือ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นการบริหารงานที่เป็นแบบแผนโดยเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และมีกฎหมายให้อำนาจไว้ ส่วนการบริหารงานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การแสดงเจตจำนงของผู้บริหาร การใช้ความเชื่อประเพณี ศาสนา การสร้างการตระหนักรู้ การสื่อสาร การนำเทคโนโลยี และสร้างเครือข่ายในสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น เสมือนเป็นการดำเนินงานที่จุดมุ่งหมายให้คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน อย่างไรก็ตาม แม้บ่อยครั้งที่ผู้วิจัยพบว่าการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อาจไม่ใช่เป้าหมายหลักของวิธีการบริหารงานนั้น ๆ แต่ถ้าหากผู้บริหารมีความตระหนักและเข้าใจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อปท. ก็สามารถบรรลุเป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วยการบริหารงานนั้น ๆ ได้ด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ จึงสามารถสรุปในเบื้องต้นได้ว่า การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนนั้น มีลักษณะที่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยของ บาร์เน็ต และคณะ (1997) และมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของสตรีนิยมสายเสรีนิยมที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจากรัฐ โดยจะกล่าวอย่างละเอียดอีกครั้งในบทที่ 7

ในส่วนต่อไปจะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในจังหวัดลำพูน ตามนิยามของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 9 เป้าหมายย่อย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน

สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน หมายถึง การจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพเพื่อให้เข้าถึงสิทธิ หน้าที่ และโอกาสอย่างเท่าเทียมในประเด็นต่าง ๆ ตาม 9 เป้าหมายย่อยและ 14 ตัวชี้วัดของการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 ในจังหวัดลำพูน จากการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยระยะที่ 1 โดยจากการวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจาก 21 ข้อคำถาม แบ่งสถานการณ์เป็น 5 ระดับ คือ สถานการณ์ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สถานการณ์ที่มีแนวโน้มคงที่ สถานการณ์ที่มีแนวโน้มลดลง สถานการณ์ที่ไม่ทราบถึงแนวโน้ม และสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น และการวิจัยระยะที่ 2 ด้วยการอธิบายเชิงสาเหตุจากแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างด้วยการจัดระเบียบของข้อมูล การแสดงข้อมูล การหาข้อสรุป และการตีความผลลัพธ์เชิงคุณภาพ เพื่อเชื่อมโยงกับผลวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาในสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จังหวัดลำพูน จากคำถาม 21 ข้อตามประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืน มีรายละเอียดดังตาราง 38

ตาราง 38 สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามตัวชี้วัดของการพัฒนาที่ยั่งยืน
เป้าหมายที่ 5

ข้อ	สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ไม่ทราบ	ไม่เคยเกิดขึ้น	ลดลง	คงที่	เพิ่มขึ้น
SDG 5.1 การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ						
1.	การออกกระเปียบหรือข้อบัญญัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ	5 (5.9%)	43 (50.6%)	0 (0.00%)	27 (31.8%)	10 (11.8%)
2.	การออกกระเปียบหรือข้อบัญญัติในการป้องกันไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ	4 (4.7%)	43 (50.6%)	0 (0.00%)	25 (29.4%)	13 (15.3%)
3.	การติดตามการบังคับใช้กฎระเบียบหรือข้อบัญญัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ	4 (4.7%)	50 (58.8%)	0 (0.00%)	25 (29.4%)	5 (5.9%)
SDG 5.2 การขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล การค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ						
4.	ผู้หญิงถูกระทำความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือความรุนแรงทางใจจากคู่ครอง	24 (28.2%)	35 (41.2%)	14 (16.5%)	9 (10.6%)	2 (2.4%)
5.	ผู้หญิงที่ถูกกระทำความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือความรุนแรงทางใจจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง	24 (28.2%)	43 (50.6%)	11 (12.9%)	2 (2.9%)	0 (0.00%)
SDG 5.3 การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย เช่น บังคับให้เด็กแต่งงานแบบคลุมถุงชน และการขลิบอวัยวะเพศสตรี						
6.	ผู้หญิงที่แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันกับคู่รักก่อนอายุ 18 ปี	35 (41.2%)	9 (10.6%)	16 (18.8%)	13 (15.3%)	11 (12.9%)
7.	ที่ผู้หญิงได้รับการขลิบหรือตัดอวัยวะเพศ	47 (55.3%)	34 (40.0%)	1 (1.2%)	2 (2.4%)	0 (0.0%)
SDG 5.4 การยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผ่านข้อกำหนดของการบริการสาธารณะ นโยบายการคุ้มครองทางสังคม และโครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุนการแบ่งความรับผิดชอบภายในครัวเรือนและครอบครัว ตามความเหมาะสมในแต่ละประเทศ						
8.	ผู้หญิงในเขตที่ทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	25 (29.4%)	27 (31.8%)	9 (10.6%)	18 (21.2%)	3 (3.5%)

ข้อ	สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ไม่ทราบ	ไม่เคยเกิดขึ้น	ลดลง	คงที่	เพิ่มขึ้น
9.	การส่งเสริมให้เกิดการยอมรับหรือให้คุณค่าการทำงานบ้าน	9 (10.6%)	12 (14.1%)	2 (2.4%)	22 (25.9%)	39 (45.9%)
SDG 5.5 สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน						
10.	ผู้หญิงที่สามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น	3 (3.5%)	5 (5.9%)	7 (8.2%)	20 (23.5%)	49 (57.6%)
11.	ผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารใน อปท.	2 (2.4%)	1 (1.2%)	2 (2.4%)	27 (31.8%)	52 (61.2%)
SDG 5.6 สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศ อนามัยเจริญพันธุ์ และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า ๆ						
12.	ผู้หญิงที่เข้ามาใช้บริการดูแลสุขภาพทางเพศ และ/หรืออนามัยเจริญพันธุ์	28 (32.9%)	10 (11.8%)	4 (4.7%)	15 (17.6%)	28 (32.9%)
13.	การออกกระเปียบ/ ข้อบัญญัติในการส่งเสริมเข้าถึงสุขภาพทางเพศและ/หรืออนามัยเจริญพันธุ์	16 (18.8%)	32 (37.6%)	2 (2.4%)	21 (24.7%)	14 (16.5%)
SDG 5.a การดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสิทธิการเข้าถึงการ เป็นเจ้าของและควบคุมเหนือที่ดินและทรัพย์สินอื่น ๆ						
14.	ผู้หญิงที่สามารถมีเอกสารสิทธิครอบครองที่ดินทางการเกษตร	32 (37.6%)	0 (0.0%)	4 (4.7%)	30 (35.3%)	19 (37.7%)
15.	ผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ที่สามารถเข้าถึงและ/หรือขอสินเชื่อในที่ดินทางการเกษตรจากธนาคารต่าง ๆ	31 (36.5%)	0 (0.0%)	2 (2.4%)	28 (32.9%)	24 (28.2%)
16.	การออกกระเปียบ/ ข้อบัญญัติ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นเจ้าของ และ/หรือผู้มีสิทธิถือครองที่ดินทางการเกษตร	25 (29.4%)	25 (29.4%)	0 (0.0%)	21 (24.7%)	14 (16.5%)
SDG 5.b การเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านไอซีทีเพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของผู้หญิง						
17.	ผู้หญิงที่สามารถเป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือ	17 (29.4%)	1 (1.2%)	0 (0.0%)	16 (18.8%)	51 (60.0%)
18.	ผู้หญิงที่สามารถใช้ และ/หรือเข้าถึงอินเทอร์เน็ตหรือคอมพิวเตอร์	8 (9.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	13 (15.3%)	63 (74.1%)

ข้อ	สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ไม่ทราบ	ไม่เคยเกิดขึ้น	ลดลง	คงที่	เพิ่มขึ้น
19	การออกระเบียบข้อบัญญัติ และ/หรือ การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้หญิง	8 (9.4%)	17 (20.0%)	0 (0.0%)	21 (24.7%)	38 (44.7%)
SDG 5.c การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเพิ่มบทบาทสตรีและเด็กหญิงในทุกระดับ						
20	การออกระเบียบหรือนโยบายในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศ	9 (10.6%)	22 (25.9%)	2 (2.4%)	31 (36.5%)	20 (23.5%)
21.	การดำเนินการติดตาม ควบคุม ปรับปรุงเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการบังคับใช้กฎระเบียบ และ/หรือ ดำเนินการบริการสาธารณะเพื่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	11 (12.9%)	19 (22.4%)	3 (2.4%)	30 (36.5%)	21 (23.5%)
รวม		21.4%	24.1%	5.0%	23.4%	25.9%

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 38 ทำให้ทราบถึงสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในจังหวัดลำพูนในภาพรวม พบว่าระดับสถานการณ์ที่มีความโดดเด่นมากที่สุด คือ สถานการณ์เพิ่มขึ้นเป็นอันดับที่ 1 (ร้อยละ 25.9) รองลงมา คือ สถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น (ร้อยละ 24.1) สถานการณ์คงที่ (ร้อยละ 23.4) สถานการณ์ที่ไม่ทราบ (ร้อยละ 21.4) และสถานการณ์ลดลง (ร้อยละ 5.0) โดยพบว่าสถานการณ์ที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้หญิงที่สามารถใช้ และ/หรือเข้าถึงอินเทอร์เน็ตหรือคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 74.1) รองลงมาคือ ผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารใน อบต. (ร้อยละ 61.2) ผู้หญิงที่สามารถเป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือ (ร้อยละ 60.0) ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน เมื่อวิเคราะห์คะแนนระดับสถานการณ์ตามการแบ่งเป็นสถานการณ์เชิงบวกและสถานการณ์เชิงลบ ตามการแปลค่าดังที่ได้นำเสนอในบทที่ 3 สามารถวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยสถานการณ์ของความเท่าเทียมทางเพศสภาพในจังหวัดลำพูน ได้ดังตาราง 39

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ยสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามตัวชี้วัดของการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5

สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	คะแนน	ลำดับ
SDG 5.1 การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ				
รวมค่าเฉลี่ย SDG 5.1	0.41	0.47	35.0	8
1. การออกกระเปียบหรือข้อบัญญัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ	0.44	0.50	37	
2. การออกกระเปียบหรือข้อบัญญัติในการป้องกันการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ	0.45	0.50	38	
3. การติดตามการบังคับใช้กฎระเบียบหรือข้อบัญญัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ	0.35	0.48	30	
SDG 5.2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล ฯ				
รวมค่าเฉลี่ย SDG 5.2	0.61	0.45	51.5	3
4. ผู้หญิงถูกระหังความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือความรุนแรงทางใจจากคู่ครอง	0.58	0.50	49	
5. ผู้หญิงที่ถูกกระหังความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือความรุนแรงทางใจจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง	0.64	0.48	54	
SDG 5.3 การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย				
รวมค่าเฉลี่ย SDG 5.3	0.35	0.40	29.5	9
6. ผู้หญิงที่แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันกับคู่รักก่อนอายุ 18 ปี	0.29	0.46	25	
7. ที่ผู้หญิงได้รับการขลิบหรือตัดอวัยวะเพศ	0.41	0.50	35	
SDG 5.4 การยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ฯ				
รวมค่าเฉลี่ย SDG 5.4	0.57	0.33	48.5	5
8. ผู้หญิงในเขตที่ทำงานบ้าน และดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	0.42	0.50	36	
9. การส่งเสริมให้เกิดการยอมรับหรือให้คุณค่าการทำงานบ้าน	0.72	0.45	61	
SDG 5.5 สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ฯ				
รวมค่าเฉลี่ย SDG 5.5	0.87	0.28	74.0	1
10. ผู้หญิงที่สามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น	0.81	0.39	69	
11. ผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารใน อปท.	0.93	0.26	79	
SDG 5.6 สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศ และอนามัยเจริญพันธุ์ฯ				

สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ		ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{x}$	S.D.	คะแนน	ลำดับ
รวมค่าเฉลี่ย SDG 5.6		0.46	0.46	39.0	7
12	ผู้หญิงที่เข้ามาใช้บริการดูแลสุขภาพทางเพศ และ/หรือ อนามัยเจริญพันธุ์	0.51	0.50	43	
13.	การออกกระเปียบ/ ข้อบัญญัติในการส่งเสริมเข้าถึงสุขภาพทาง เพศและ/หรืออนามัยเจริญพันธุ์	0.41	0.50	35	
SDG 5.a การดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ					
ค่าเฉลี่ย SDG 5.a		0.53	0.44	43.5	6
14.	ผู้หญิงที่สามารถมีเอกสารสิทธิครอบครองที่ดินทางการ เกษตร	0.58	0.50	49	
15.	ผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ที่สามารถเข้าถึงและ/หรือขอ สิ้นเชื่อในที่ดินทางการเกษตรจากธนาคารต่าง ๆ	0.61	0.49	52	
16.	การออกกระเปียบ/ ข้อบัญญัติ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการ ส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นเจ้าของ และ/หรือผู้มีสิทธิ์ถือครองที่ดิน ทางการเกษตร	0.41	0.50	35	
SDG 5.b การเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านไอซีที					
ค่าเฉลี่ย SDG 5.b		0.79	0.32	67.3	2
17.	ผู้หญิงที่สามารถเป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือเป็น	0.79	0.41	67	
18	ผู้หญิงที่สามารถใช้ และ/หรือเข้าถึงอินเทอร์เน็ตหรือ คอมพิวเตอร์	0.89	0.31	76	
19	การออกกระเปียบข้อบัญญัติ และ/หรือการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้หญิง	0.69	0.46	59	
SDG 5.c การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริม					
ความเสมอภาคทางเพศ					
ค่าเฉลี่ย SDG 5.c		0.60	0.47	51	4
20	การออกกระเปียบหรือนโยบายในการจัดทำงบประมาณที่ คำนึงถึงมิติทางเพศ	0.60	0.49	51	
21.	การดำเนินการติดตาม ควบคุม ปรับปรุงเพื่อเพิ่มความ เข้มแข็งในการในการบังคับใช้กฎระเบียบ และ/หรือ ดำเนินการบริการสาธารณะเพื่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	0.60	0.49	51	

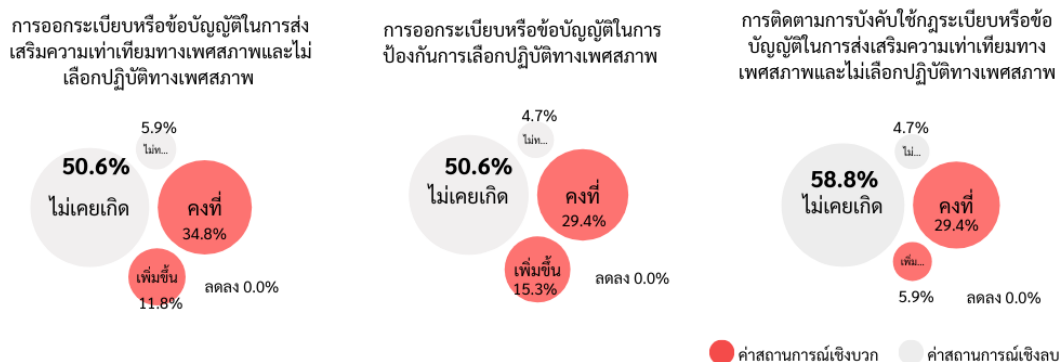
ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 39 ทำให้ทราบว่าสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในจังหวัดลำพูน ลำดับที่ 1 คือ การสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมี ประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน คือ การที่ผู้หญิงที่สามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่นในเทศบาล/ อบต. เช่น การเลือกตั้งนายกเทศมนตรี/ นายก อบต. และ/หรือ สมาชิกสภาเทศบาล/ อบต. และผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารในเทศบาล/ อบต. เช่น ตำแหน่งปลัด รองปลัด และ/หรือ ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ได้ 74 คะแนน ($\bar{x} = 0.88$) และลำดับสุดท้าย คือ การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ ได้แก่ การอกระเบียบหรือข้อบัญญัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมและป้องกันความเท่าเทียมทางเพศสภาพและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพของ อบต. รวมทั้งการติดตามการบังคับใช้กฎระเบียบหรือข้อบัญญัติดังกล่าว ได้คะแนน 29.5 ($\bar{x} = 0.46$) โดยสถานการณ์ต่าง ๆ มีรายละเอียดตามประเด็นของการพัฒนาที่ยั่งยืนดังนี้

1. เป้าหมายย่อย 5.1 การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ

การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบตาม SDG 5.1 ซึ่งสถานการณ์ในภาพรวมมีคะแนนแนวโน้มสถานการณ์เชิงบวก 35 คะแนน ($\bar{x} = 0.41$, S.D. = 0.47) มีคะแนนเป็นลำดับที่ 8 โดยในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 สถานการณ์ในท้องถิ่นที่สำคัญ คือ สถานการณ์การอกระเบียบหรือข้อบัญญัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ($\bar{x} = 0.44$, S.D. = 0.50) สถานการณ์การอกระเบียบหรือข้อบัญญัติในการป้องกันการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ ($\bar{x} = 0.45$, S.D. = 0.50) และสถานการณ์การติดตามการบังคับใช้กฎระเบียบหรือข้อบัญญัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ ($\bar{x} = 0.48$, S.D. = 0.48)

นอกจากนี้ ยังพบว่าทั้ง 3 สถานการณ์ผู้ตอบแบบสอบถามต่างเห็นว่ามีระดับที่คล้ายกัน คือ เป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น ทั้งการในการอกระเบียบหรือข้อบัญญัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ ร้อยละ 50.6 การอกระเบียบหรือข้อบัญญัติในการป้องกันการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ ร้อยละ 50.6 และการติดตามการบังคับใช้กฎระเบียบหรือข้อบัญญัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ ร้อยละ 58.5 ตามลำดับ ดังภาพ 30



ภาพ 30 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบในท้องถิ่น

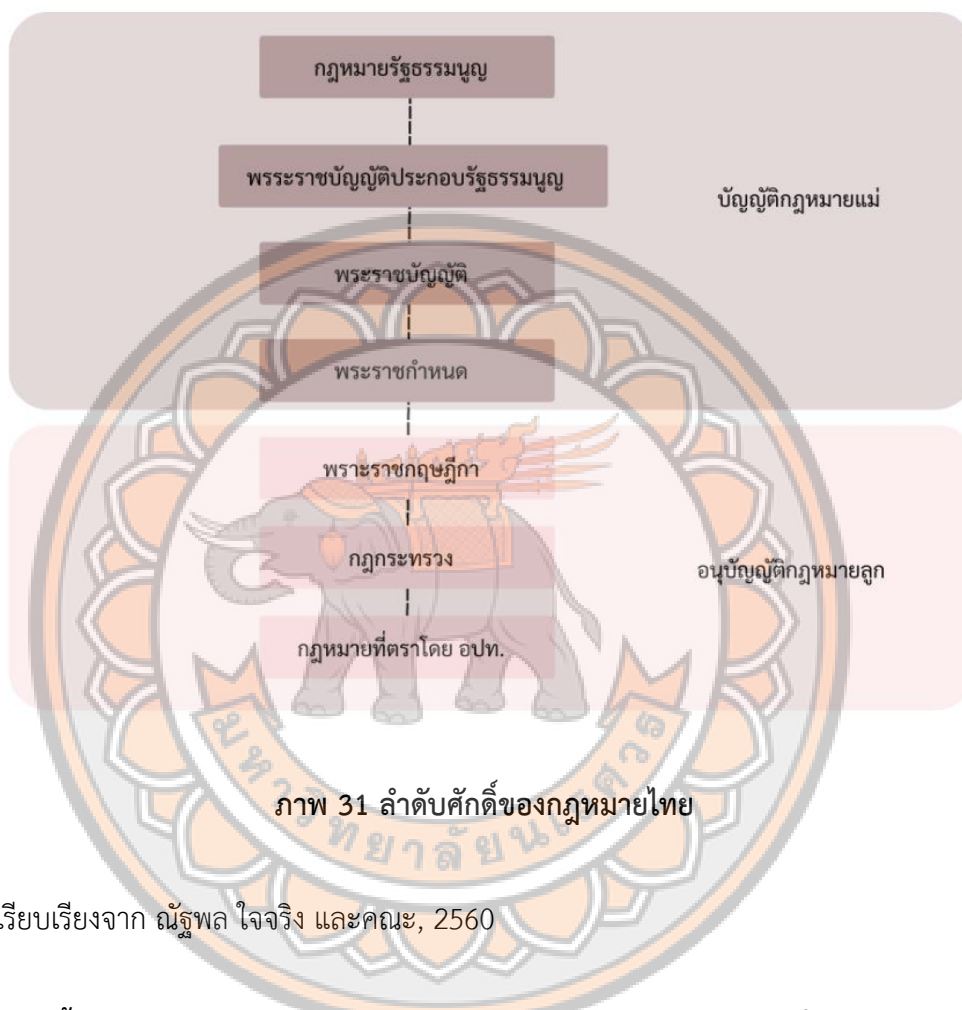
ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบตามเป้าหมายย่อย SDG 5.1 พบว่ากรอบทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศในท้องถิ่นนั้นมีเพียงการที่ อบท. ออกระเบียบหรือข้อบัญญัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านการบัญญัติเป็นลักษณะโครงการหรือกิจกรรมในแผนพัฒนาท้องถิ่น เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาลหรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต. เท่านั้น โดยมีการระบุกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้หญิงในการดำเนินโครงการ รวมถึงการไม่เลือกปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลจากการสอบบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรใน อบท. ตามหนังสือข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางการปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ที่ พม 0504 (สทพ.)/ว12) ประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติ 6 ข้อ คือ การแต่งกาย การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง และการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานใน อบท. ทุกแห่ง

อย่างไรก็ตามจากการวิจัยระยะที่ 2 สามารถอธิบายสาเหตุของสถานการณ์การไม่เคยเกิดขึ้นในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบของ อบท. ได้ 2 ประเด็นสำคัญดังนี้

1. ข้อจำกัดในการออกข้อบัญญัติของ อบท. โดยข้อบัญญัติเป็นกฎหมายที่มีผลใช้บังคับเฉพาะประชาชนที่อยู่ในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ มีศักดิ์ตามลำดับกฎหมายเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงต้อง

อาศัยการให้อำนาจกฎหมายลำดับที่ในลำดับที่สูงกว่าให้อำนาจ (ดังภาพ 31) ซึ่งมีขั้นตอนการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นหลายขั้นตอน (ดังตาราง 40)



ที่มา: เรียบเรียงจาก ธรรมนูญ ใจจริง และคณะ, 2560

ตาราง 40 ขั้นตอนการจัดทำการออกข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

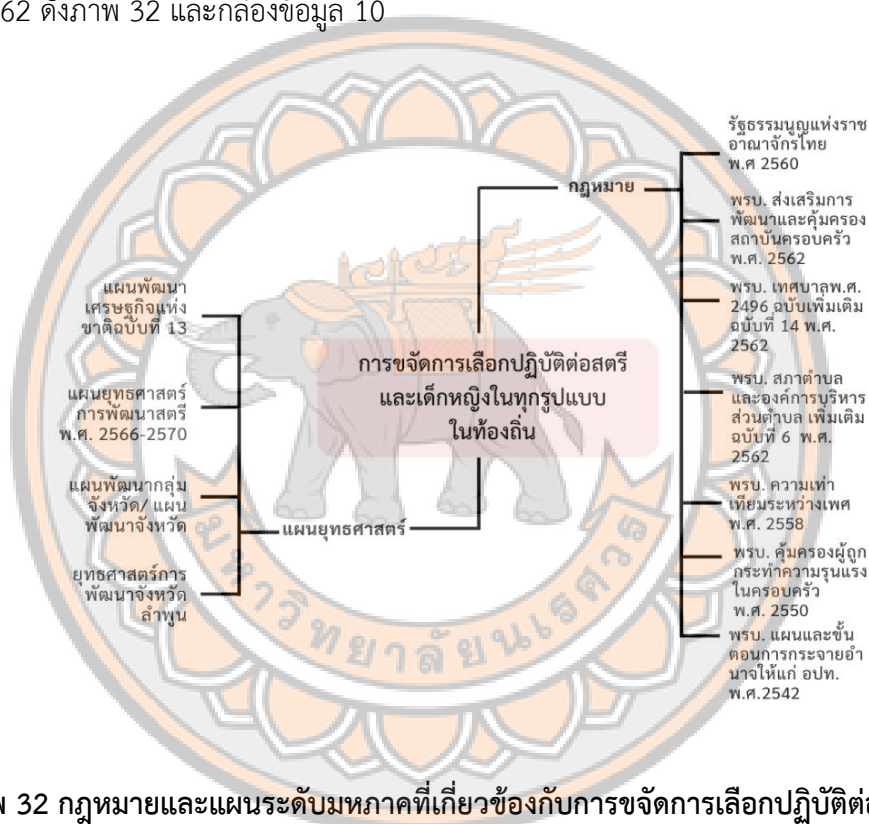
ขั้นตอน	รายละเอียด
1. สํารวจข้อบัญญัติเดิม	แบบร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นฉบับแรก แบบร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นแก้ไขเพิ่มเติม แบบร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นยกเลิกฉบับเดิม
2. การอาศัยอำนาจกฎหมายแม่บท	ต้องเป็นพระราชบัญญัติหรือกฎหมายในระดับเทียบเท่า โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายจัดตั้ง อบท. นั้นและกฎหมายอื่นที่ให้อำนาจแก่ อบท.

ขั้นตอน	รายละเอียด
4. การเขียนร่างกฎหมาย	ศึกษาหลักการและข้อมูลของเรื่องที่ต้องตราข้อบัญญัติท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างและรูปแบบข้อบัญญัติ พิจารณากำหนด โครงสร้างและเนื้อหาสาระ ศึกษาเปรียบเทียบข้อบัญญัติท้องถิ่น ในลักษณะเดียวกันและถ้อยคำร่างข้อบัญญัติมีความชัดเจน เข้าใจง่ายถูกต้องตามหลักภาษา
5. เสนอร่างข้อบัญญัติ	ผู้เสนอร่างข้อบัญญัติทำโดยเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น หรือสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. แต่งตั้งคณะทำงานยกร่าง	อาจประกอบด้วย เจ้าหน้าที่งานที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการ นิติกร ผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ
7. รับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เปิดรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องในร่างข้อบัญญัตินั้น ๆ
8. สภาท้องถิ่นเป็นผู้พิจารณา	สภาท้องถิ่นเป็นผู้พิจารณาเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ กรณีเทศบาลตำบลและ อบต. ประธานสภาส่งร่างฯ ที่ผ่านการเห็นชอบในนายอำเภอพิจารณาเห็นชอบภายใน 15 กรณีเทศบาลเมือง ประธานสภาส่งร่างฯ ที่ผ่านการเห็นชอบในผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาเห็นชอบภายใน 15
9. ประกาศใช้ข้อบัญญัติท้องถิ่น	นายก อบท. ลงนามประกาศใช้บังคับต่อไป

ที่มา: เรียบเรียงจากการวิจัยระยะที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์ 12 วันที่ 7 มีนาคม 2567 และกรมอนามัย, 2560

จากภาพ 31 และตาราง 40 จึงกล่าวสรุปเบื้องต้นได้ว่า การที่ อบท. จะสามารถออกข้อบัญญัติทั่วไปในท้องถิ่น ต้องมีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติหรือกฎหมายในระดับเทียบเท่าให้อำนาจในการออกข้อบัญญัติไว้เท่านั้น เช่น กรณีการออกข้อบัญญัติการจัดการมูลฝอยทั่วไปของ อบท. ได้อาศัยอำนาจ พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองพ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 34/3 ว่า “เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสะอาดและการจัดระเบียบในการคัดจำแนก เก็บขน และกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยให้ราชการส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ออกข้อกำหนดของท้องถิ่น” ส่วนในกรณีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 นั้น ไม่ได้มีการระบุให้อำนาจหน้าที่ท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจออกข้อกำหนดดังกล่าวได้ ดังนั้นในการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ อบท. จึงมักดำเนินการส่งเสริมโดยรูปแบบกิจกรรมหรือโครงการที่กำหนดไว้ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

ของ อบต. และดำเนินการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มผู้หญิง/ สตรี หรือประชาชนทั่วไป เพื่อแสดงถึงการไม่เลือกการปฏิบัติทางเพศสภาพ และการดำเนินการตามกฎหมายและแผนระดับมหภาคที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของท้องถิ่น ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พรบ. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 พรบ. แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. 2566 – 2570 และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการตาม พรบ. เทศบาล พ.ศ. 2596 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 14 พ.ศ. 2562 และ พรบ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2536 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2562 ดังภาพ 32 และกล่องข้อมูล 10



ภาพ 32 กฎหมายและแผนระดับมหภาคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบในท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

2. การให้ความสำคัญของปัญหาจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบในท้องถิ่น จากการวิจัยระยะที่ 1 และ ระยะที่ 2 มีความสอดคล้องกันในการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นในการส่งเสริมทางเพศสภาพเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ระบุว่าปัญหาเรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่ได้มีความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อเทียบกับปัญหาอื่น ๆ ในท้องถิ่น หรือกล่าว

ได้ว่าสถานการณ์ดังกล่าวยังไม่เป็นที่ตระหนักมากพอ หรืออาจเป็นปัญหาที่มองไม่เห็นในท้องถิ่นก็เป็นได้ ดังกล่องข้อมูล 10

กล่องข้อมูล 10

“ข้อบัญญัติ (เรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพ) ออกมาเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นแผนจากของชุมชน โดยยังไม่มีออกมาเป็นเฉพาะยังไม่เป็นผลกระทบต่อชาวบ้าน และเป็นอันตรายสุขภาพมีผลต่อชาวบ้านเช่นขยะ หรือบางที่เพราะในสภามีผู้ชาย 90% ทำให้มองไม่เห็นปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 4, วันที่ 6 มีนาคม 2567)

“จริง ๆ แล้ว อบท. สามารถออกกฎหมายเทศบัญญัติของท้องถิ่นได้โดยผ่านสภา แต่ต้องดูกฎหมายแม่ หรือ พรบ.เรื่องสิทธิเสรีภาพในการให้ท้องถิ่นออกข้อบัญญัติ เช่น ข้อบัญญัติขยะมูลฝอย มีการระบุใน พรบ.เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถเข้าไปจัดการได้จาก พรบ.แม่ พบว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นสามารถดูแลเรื่องตรงนั้นตรงนี้ได้ แต่ไม่สามารถออกข้อบัญญัตินี้ได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 12, วันที่ 7 มีนาคม 2567)

“คงไม่ค่อยมีเทศบาลไหนที่ตั้งระเบียบหรือข้อบัญญัติที่เกี่ยวกับส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศจริง ๆ ถ้าอยากจะมีโครงการหรือนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมผู้หญิงก็สามารถจะตั้งในเทศบัญญัติข้อบัญญัติ อบต. ได้ในการทำงานงบประมาณได้”

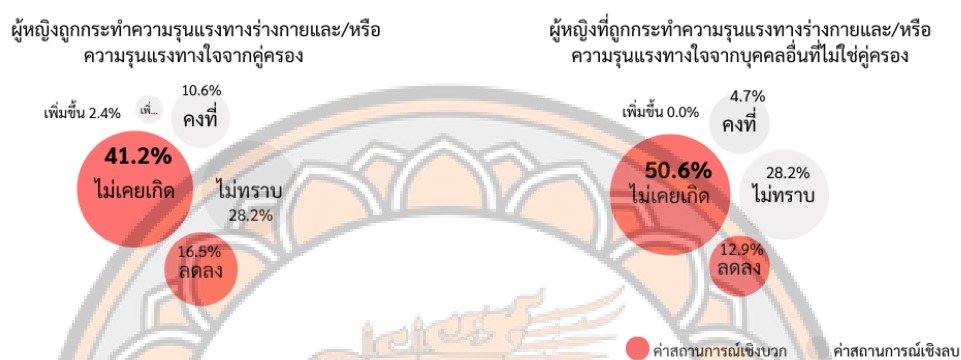
(ผู้ให้สัมภาษณ์ 20, วันที่ 3 เมษายน 2567)

ดังนั้นหากพิจารณาจากสถานการณ์การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบในท้องถิ่น อบท. ไม่ได้มีข้อบัญญัติในประเด็นดังกล่าวเป็นการเฉพาะ โดย อบท. ได้ปฏิบัติตามกฎหมายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องจากรัฐบาลกลาง หรืออาจกล่าว อบท. เป็นสถาบันการเมืองที่สำคัญในการเป็นกลไกระดับปฏิบัติการในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบในท้องถิ่น ตามยุทธศาสตร์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามอำนาจหน้าที่

2. เป้าหมายย่อย 5.2 ขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล การค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น

การขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล การค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น สถานการณ์ในภาพรวมมีคะแนนแนวโน้มสถานการณ์เชิงบวกเฉลี่ย 51.5 คะแนน ($\bar{x} = 0.61$, S.D. = 0.45) มีคะแนน

เป็นลำดับที่ 3 โดยตัวชี้วัดสถานการณ์ในท้องถิ่นประกอบด้วย ผู้หญิงถูกระทำ ความรุนแรงทางร่างกาย หรือความรุนแรงทางใจจากคู่ครอง ($\bar{x} = 0.58$, S.D. = 0.50) และผู้หญิงที่ถูกกระทำ ความรุนแรงทางร่างกาย หรือความรุนแรงทางใจจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง ($\bar{x} = 0.64$, S.D. = 0.48) ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามต่างเห็นว่าทั้ง 2 สถานการณ์มีระดับแนวโน้มที่คล้ายกัน คือ เป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นเป็นมากที่สุด (ดังภาพ 33)



ภาพ 33 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงในท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 33 พบว่า ทั้งสถานการณ์ที่ผู้หญิงถูกระทำ ความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือ ความรุนแรงทางใจจากคู่ครอง และผู้หญิงที่ถูกกระทำ ความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือความรุนแรงทางใจจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คู่ครองต่างเป็นสถานการณ์ที่คล้ายกัน คือ เป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมากที่สุด คือ ร้อยละ 41.2 และร้อยละ 50.6 ตามลำดับ รองลงมาคือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ทราบ คือ ร้อยละ 28.2 เท่ากัน และอันดับสุดท้าย คือ เป็นสถานการณ์ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.4 และ ร้อยละ 0 ตามลำดับ

สถานการณ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับรายงานสถานการณ์ทางสังคมจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2565 ที่พบว่าศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกันการกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวจังหวัดลำพูน ได้รับแจ้งเหตุสตรีถูกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว จำนวน 45 ราย (คิดเป็นร้อยละ 0.03 ของจำนวนครอบครัวในจังหวัดลำพูนจำนวน 130,999 ครอบครัว) โดยผู้ถูกระทำเป็นเพศหญิง จำนวน 42 ราย (ร้อยละ 93.3) เพศชาย 3 ราย (ร้อยละ 6.7) โดยแบ่งเป็นช่วงวัยที่ถูกระทำ ความรุนแรงมากที่สุด เป็นวัยแรงงาน (อายุ 19-59 ปี) จำนวน 28 ราย (ร้อยละ 62.22) วัยเด็ก จำนวน 11 ราย และผู้สูงอายุ จำนวน 6 ราย และตามความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็น ความสัมพันธ์เป็นสามี - ภรรยา

จำนวน 22 ราย (ร้อยละ 48.88) บุตร- บิดามารดา จำนวน 13 ราย (ร้อยละ 28.9) และบุคคลอื่นในครอบครัว 10 ราย (ร้อยละ 22.2) และเป็นการกระทำความรุนแรงทางร่างกาย 38 ราย (ร้อยละ 84.44) ทั้งนี้ยังได้มีการระบุว่าจำนวนผู้ได้รับความรุนแรงในครอบครัวนั้นนับการกระทำเฉพาะกรณีที่มีความรุนแรงถึงขั้นรับแจ้งการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจาก อปท. ท้องถิ่นเท่านั้น ซึ่งยังไม่นับรวมถึงการกระทำความรุนแรงในครอบครัวที่พบเห็นในชุมชนโดยรอบ ๆ แต่ยังไม่รุนแรงถึงขั้นผู้ที่เกี่ยวข้องต้องไประงับเหตุ หรือแจ้งเหตุดังกล่าว (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน, 2565) โดยจากการสัมภาษณ์พบถึงการระบุดูสาเหตุความรุนแรงในครอบครัวที่พบในท้องถิ่นและสอดคล้องกับรายงานสถานการณ์ทางสังคมจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2565 นั้นเกิดจากปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัว ความหิวหิว การนอกใจ และสาเหตุจากปัญหายาเสพติด (ดังกล่องข้อมูล 11)

กล่องข้อมูล 11

“ความรุนแรงๆ เราไม่มีชุมชนแออัด ปัญหาความรุนแรงเรื่องนี้จะน้อย ร่วมกับจารีตประเพณีต่าง ๆ เครือข่ายครอบครัวก็ช่วยกันดูแล”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 2, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“ความรุนแรงทางเพศจะมีกับกลุ่มผู้ติดยา ปัจจุบันกลุ่มนี้จะมีจำนวนน้อยลง ส่วนคนรุ่นใหม่ก็จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ไม่เหมือนกลุ่มเก่าเดิม ๆ เป็นปัญหาเรื่องสถานะการเงิน ถ้าคนที่อยู่แถวนี้เป็นคนขี้เกียจก็จะมีเงิน น่าจะมีข้อมูลที่กองสวัสดิการฯ ถ้าดูประเมินมีเปอร์เซ็นต์น้อยมาก 0.01%”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“ตั้งแต่เข้ามาทำงานพบ 1 เคส ที่เข้ามาขอความช่วยเหลือจากเรา แต่เป็นกรณีผู้หญิงกับสามี ทะเลาะกัน แต่เค้าเป็นคนที่มี สดท้ายไกล่เกลี่ยให้ทางบ้านฝ่ายหญิงมารับกลับไป ระบบเครือญาติก็มีความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเรื่องนี้ด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 7, วันที่ 4 มีนาคม 2567)

“ปัญหาความรุนแรงทางเพศ ที่พบก็เกิดจากการทำงานนอกบ้านแล้วเครียด เสร็จแล้วกินเหล้าก็ ทะเลาะกัน..แต่มีไม่มาก”

(เพื่อให้สัมภาษณ์ 9, วันที่ 5 มีนาคม 2567)

“ความรุนแรงในครอบครัว อาจน้อยเพราะสังคมเกษตรกรรมชนบทอยู่เป็นแบบครอบครัวขยาย
แต่ถ้าเข้าบ้านผู้หญิง เขาก็จะเกรงใจกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 12, วันที่ 7 มีนาคม 2567)

“ความรุนแรงในชุมชนลดลง การที่เราติดกล้องวงจรปิดในชุมชน วิทยุรุ่นที่มารวมตัวคึกคะนองก็มี
น้อยลง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 13, วันที่ 15 มีนาคม 2567)

“หากเกิดความรุนแรงในครอบครัวเวลาเมื่อไรก็มาแจ้งเทศบาลก่อน เสร็จแล้วเราจะประสาน
บ้านพักเด็กหรือว่าหน่วยงานลงพื้นที่ด้วยกัน ต้องถึ้นเราต้องทำหมดทั้งประสานและทำงานร่วม.
เช่น กองสวัสดิฯ [กองสวัสดิการของ อบท.] จะมีประวัติของครอบครัวที่มีความรุนแรง ดูความเสี่ยง
ว่าช่วยอะไรได้บ้างไหม แต่บางทีก็ไปทุกกอง บางครั้งก็เอากองข้างไปด้วยก็มี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 22, วันที่ 22 เมษายน 2567)

“บางทีผู้หญิงเค้ามีความอดทนสูง เจอความรุนแรงในครอบครัวก็เก็บไว้ไม่บอก [อบท.] เรามี
คณะกรรมการบทบาทสตรีเข้ามาช่วย เป็นผู้หญิงด้วยกันก็เข้าใจกันกล้าคุยกันมากขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 23, วันที่ 1 พฤษภาคม 2567)

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปสถานการณ์ของความรุนแรงในครอบครัวในจังหวัด
ลำพูนได้ดังนี้

1) ปัญหาส่วนตัวและความเป็นสาธารณะในสถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัว
ซึ่งกรณีนี้ผู้หญิงยังคงถือว่าเป็นเรื่องส่วนตัว และจำต้องอดทนต่อสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้บางครั้ง
ผู้หญิงที่ประสบปัญหาความรุนแรงทางกายและจิตใจไม่ยอมนำประเด็นดังกล่าวออกสู่สาธารณะหรือ
แจ้งให้เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือดำเนินการ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้สถานการณ์ดังกล่าวเป็นสถานการณ์ที่ไม่
เคยเกิดขึ้นมากที่สุด และรองลงมาคือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ทราบ หรือกล่าวได้ว่าทำให้ อบท. มีข้อมูล
สถานการณ์ดังกล่าวค่อนข้างน้อย

2) จาริตประเพณี และบริบททางสังคมของจังหวัดลำพูน ยังคงเป็นสังคมเกษตรกรรม
ยกเว้นในเขตอำเภอเมือง ดังนั้นระบบเครือญาติและชุมชนจึงเข้ามามีส่วนช่วยในการป้องกันหรือ
บรรเทาความรุนแรงในครอบครัวในน้อยลง

3) อบท. เป็นสถาบันทางการเมืองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในการเผชิญปัญหา
ความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งแม้ปัญหาความรุนแรงในเชิงสถิติตัวเลขอาจเกิดขึ้นไม่บ่อยครั้ง

แต่อย่างไรก็ตามจากรายงานสถานการณ์ทางสังคมของจังหวัดลำพูน และจากข้อมูลการสัมภาษณ์ อาจกล่าวได้ว่า อปท. เป็นหน่วยงานลำดับแรกที่ได้รับ ความรุนแรงสามารถเข้ามาขอความช่วยเหลือ หรือประสานงานได้ โดยในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะความใกล้ชิดเชิงองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึง ความใกล้ชิดของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่ง เช่น เจ้าหน้าที่ อปท. สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือนายกฯ ที่ประชาชนสามารถเข้ามาพบปะหรือสามารถติดต่อได้ง่ายผ่านการสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ

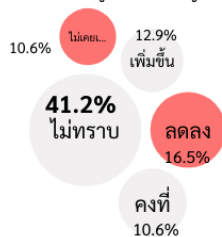
4) การดำเนินงานของ อปท. เช่น การดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายและคู่ความร่วมมือ เพื่อดำเนินการเรื่องดังกล่าว เช่น การทำงานร่วมกับพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ลำพูน ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวเป็นนอกจากจะเป็นผู้รับผิดชอบความช่วยเหลือได้โดยตรงแล้ว ยังเป็น หน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้หญิง เช่น กพสม. หรือ กพสต. ซึ่งทำให้มีความเข้าใจในปัญหาดังกล่าว ได้มากขึ้น นอกจากนี้การที่ อปท. มีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ป้องกัน สร้างความตระหนักใน การแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวดังกล่าวไว้ในข้อ 5 และข้อ 7 รวมถึงการให้ความสำคัญกับ การมีโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น การนำเทคโนโลยี เช่น กล้องวงจรปิดในการบริการสาธารณะมา เป็น การดำเนินงานก็มีส่วนส่งเสริมให้ผู้หญิงสามารถดำเนินชีวิตด้วยความปลอดภัย ดังที่กล่าวไว้ในข้อ 8

จากข้อค้นพบดังกล่าว ทำให้สามารถสรุปสถานการณ์การจัดการจัดการความรุนแรงต่อสตรีและ เด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล ซึ่งแม้จะเป็นเรื่องในพื้นที่ส่วนตัวของผู้หญิงแต่อย่างไรก็ ตาม อปท. ก็ยังคงเป็นหน่วยงานหรือสถาบันทางการเมืองที่ประชาชนและผู้หญิงให้ความไว้วางใจในการ ดำเนินการเมื่อต้องเผชิญปัญหาดังกล่าว รวมทั้งการทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างองค์กรคู่ความ ร่วมมือและหน่วยงานต่าง ๆ ในป้องกัน แก้ไขประเด็นดังกล่าวในท้องถิ่นด้วย

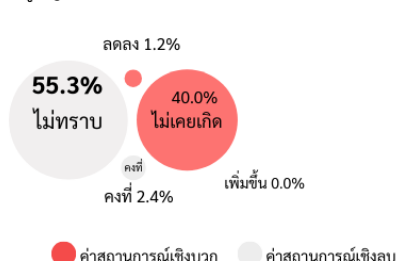
3. เป้าหมายย่อย 5.3 การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย เช่น บังคับให้เด็กแต่งงานแบบ คลุมถุงนอน และการขลิบอวัยวะเพศสตรี

การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย เช่น บังคับให้เด็กแต่งงานแบบคลุมถุงนอน และการขลิบอวัยวะเพศสตรี สถานการณ์ในภาพรวมมีคะแนนแนวโน้มสถานการณ์เชิงบวกเฉลี่ย 29.5 คะแนน ($\bar{x} = 0.35$, S.D. = 0.40) มีคะแนนเป็นลำดับที่ 9 โดยตัวชี้วัดสถานการณ์ในท้องถิ่น คือ ผู้หญิงที่แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันกับคู่รักก่อนอายุ 18 ปี ($\bar{x} = 0.29$, S.D. = 0.46) และที่ผู้หญิงได้รับการ ขลิบหรือตัดอวัยวะเพศ ($\bar{x} = 0.41$, S.D. = 0.50) ซึ่งพบว่าระดับสถานการณ์ทั้ง 2 มีระดับที่ คล้ายกัน คือ เป็นสถานการณ์ที่ไม่ทราบมากที่สุด คือ ร้อยละ 41.2 และร้อยละ 55.3 (ดังภาพ 34)

ผู้หญิงที่แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันกับคู่รักก่อนอายุ 18 ปี



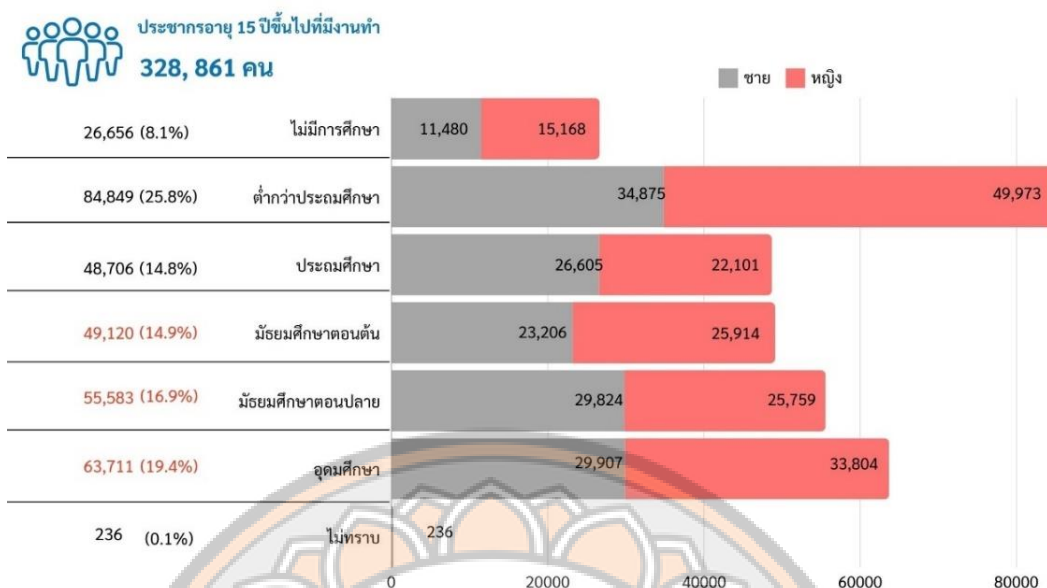
ผู้หญิงที่ผู้หญิงได้รับการขลิบหรือตัดอวัยวะเพศ



ภาพ 34 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงในภาพรวม และสถานการณ์ในท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากการเก็บข้อมูลระยะที่ 2 เกี่ยวกับสถานการณ์ที่ผู้หญิงแต่งงานหรืออยู่ด้วยกันกับคู่รักก่อนอายุ 18 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์ต่างเห็นว่าเป็นประเด็นส่วนตัวที่ อปท. นั้นไม่ทราบข้อมูลแน่ชัด และไม่ได้เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง อย่างไรก็ตามสถานการณ์ดังกล่าวมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากคนในสังคมทั้งผู้ปกครองและกลุ่มวัยรุ่นต่างมีค่านิยมต่อการศึกษาที่ดีขึ้น ทำให้มีการตัดสินใจเรียนในระบบการศึกษาภาคบังคับ คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย รวมทั้งระดับชั้นอุดมศึกษามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสถิติจังหวัดลำพูน (2566) เรื่องประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จและเพศ (ดังภาพ 35)



ภาพ 35 ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำจำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ และเพศใน
จังหวัดลำพูน (ช่วงมกราคม – มีนาคม 2566)

ที่มา: ปรับปรุงจากสำนักงานสถิติจังหวัดลำพูน, 2566

จากภาพ 34 ทำให้ทราบถึงจำนวนของประชากรในช่วงอายุ 15 ปีที่มีงานทำในจังหวัดลำพูน มีการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (การศึกษาภาคบังคับ) มัธยมศึกษาตอนปลาย (การศึกษาขั้นพื้นฐาน) และระดับอุดมศึกษา รวมกันเป็นจำนวนทั้งสิ้น 168,414 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 51.2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประชากรในจังหวัดลำพูนมีการศึกษาภาคบังคับเกินกึ่งหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบจำนวนผู้หญิงที่ศึกษาต่อในระดับมากกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวนมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิงที่เรียนต่อระดับอุดมศึกษามีจำนวน 33,804 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 10.3 ของจำนวนประชากรเพศหญิงในช่วงอายุ 15 ปีขึ้นไป ในขณะที่เพศชายที่เรียนต่อในระดับอุดมศึกษา จำนวน 29,907 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.1 ของจำนวนประชากรเพศชายในช่วงอายุ 15 ปีขึ้นไปด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้อปท. จะไม่ได้เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสถานการณ์ผู้หญิงที่แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันกับคู่รักก่อนอายุ 18 ปี แต่หากเป็นกรณีที่เกี่ยวข้อง อปท. จะทำหน้าที่ส่งต่อข้อมูลหรือรายงานสถานการณ์ดังกล่าวไปยังส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น การดูแลความสัมพันธ์ของวัยรุ่นหรือเด็กในวัยเรียนในท้องถิ่น ซึ่งหากพบกรณีที่ผิดปกติ อปท. ก็จะรายงานต่อโรงเรียนในสังกัดให้ทราบ หรือกรณีการขอรับเงินอุดหนุนของแม่เลี้ยงเดี่ยวที่เป็นวัยรุ่นในท้องถิ่น

อปท. จะมีการดำเนินการส่งต่อข้อมูลและประสานงานไปยังพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดลำพูน ดังกล่องข้อมูล 12

กล่องข้อมูล 12

“การแต่งงานในช่วงหลังไม่ค่อยมีความนิยม เด็กสมัยนี้จะโตเร็วมีปฏิสัมพันธ์ตั้งแต่มีครรภ์ในครรภ์ ก็จะมีปัญหาในเรื่องตรงนี้อยู่ ซึ่งก็เป็นปัญหาของเด็กที่อยู่ก่อนวัยอันควร หรือปัญหาการท้องก่อนวัย แต่ถ้าหากว่าในเรื่องของการแต่งงาน ช่วงหลัง ๆ อายุของคนแต่งงานก็จะเพิ่มขึ้น ความนิยมในการแต่งงานเป็นลักษณะในสมัยก่อนก็จะลดน้อยลง เป็นเรื่องของค่าใช้จ่าย และเป็นเรื่องของเด็กที่มีความสัมพันธ์กันก่อนที่จะบางครั้งก็เรียนกันอยู่ก็อยู่กันไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 8, วันที่ 4 มีนาคม 2567)

“การแต่งงานลดลง แต่ถ้าเป็นประเด็นเรื่องวัยรุ่นท้อง เทศบาลเราจะเก็บข้อมูลกลุ่มเปราะบางที่เป็นพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว เพื่อช่วยประสานในการขอรับการสนับสนุนจาก พมจ. ต่อไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 12, วันที่ 7 มีนาคม 2567)

“สถานการณ์นี้.. มันไม่น่าจะเพิ่มขึ้น ... อาจมีบางกรณีเด็ก ไม่ไปโรงเรียนแล้วมั่วสุมที่ต่าง ๆ เราก็จะแจ้งให้ ผอ. โรงเรียน ทราบ.... ผอ. แก่ก็บอกว่าแกมีมาตรการของแกอยู่ โดยการเช็คชื่อเข้าเรียน หรือว่าให้ครูประจำชั้นทำข้อมูลว่าเด็กขาดกี่คาบ และรายงานไปให้ผู้ปกครอง หรือฝ่ายปกครองโรงเรียน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 17, วันที่ 7 มีนาคม 2567)

“ปัจจุบันเด็กเริ่มเรียนหนังสือเริ่มมีความรู้ การอยู่กินด้วยกันก็เริ่มน้อยลง แต่อาจมีกลุ่มที่ไม่ได้เรียนหนังสือบ้างแต่ไม่มาก หรืออาจเป็นกลุ่มชนชาติพันธุ์ แต่พอโตวัยรุ่นก็ไปเข้ามาหาอยู่ที่จังหวัดอื่น”

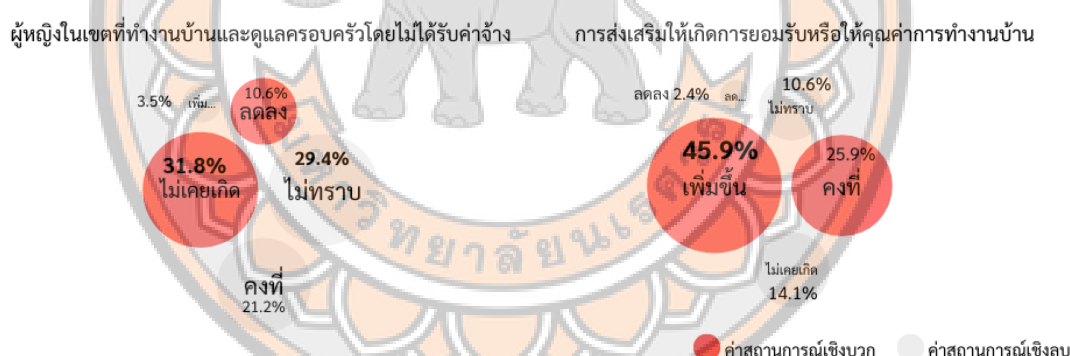
(ผู้ให้สัมภาษณ์ 21, วันที่ 5 เมษายน 2567)

จากกล่องข้อมูล 12 จึงสามารถสรุปเบื้องต้นสถานการณ์ที่ผู้หญิงแต่งงานหรืออยู่ด้วยกันกับคู่รักก่อนอายุ 18 ปี ได้ว่า แม้ อปท. ไม่ได้เป็นหน่วยงานที่มีข้อมูลโดยตรงในสถานการณ์ดังกล่าว แต่ได้ทำหน้าที่เป็นเครือข่ายและคู่ความร่วมมือในการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงไปของสังคมยังส่งผลให้รุ่นผู้หญิงอายุ 16 ปีขึ้นไปมีการศึกษามากกว่าชั้นพื้นฐาน และค่านิยมเรื่องการแต่งงานก็เปลี่ยนแปลงไป

อย่างไรก็ตามสำหรับสถานการณ์ที่ผู้หญิงที่ได้รับการขลิบอวัยวะเพศสตรีนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ต่างเห็นว่าอาจเพราะไม่ใช่ประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่น จึงไม่ปรากฏสถานการณ์ในท้องถิ่น โดยสอดคล้องกับการประเมินสถานการณ์ คือ ไม่ทราบร้อยละ 53.3 และไม่เคยเกิดขึ้นร้อยละ 40.0

4. เป้าหมายย่อย 5.4 การยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้าน

การยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้าน และดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผ่านข้อกำหนดของการบริการสาธารณะฯ มีคะแนนแนวโน้มสถานการณ์เชิงบวกเฉลี่ย 48.5 คะแนน ($\bar{x} = 0.57$) ซึ่งมีคะแนนเป็นลำดับที่ 5 โดยตัวชี้วัดของสถานการณ์ในท้องถิ่น คือ ผู้หญิงในเขตที่ทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ($\bar{x} = 0.42$, S.D = 0.50) และการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับหรือให้คุณค่าการทำงานบ้าน ($\bar{x} = 0.72$, S.D = 0.45) ทั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามต่างเห็นว่าทั้ง 2 สถานการณ์มีระดับที่แตกต่างกัน คือ ผู้หญิงที่ทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น ร้อยละ 31.8 และการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับหรือให้คุณค่าการทำงานบ้านเป็นสถานการณ์ที่เพิ่มขึ้นมากที่สุด ร้อยละ 45.9 (ดังภาพ 36)



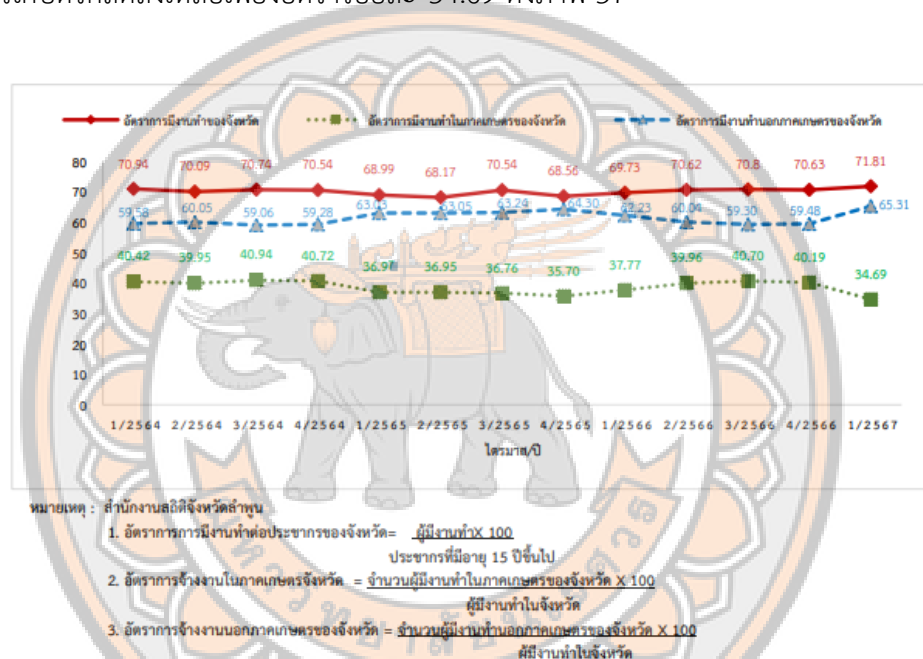
ภาพ 36 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างผ่านข้อกำหนดของการบริการสาธารณะฯ ในท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 1 ทำให้ทราบว่า อบท. ไม่ได้มีการเก็บข้อมูลเรื่องจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อวันที่ใช้ในการทำงานบ้านและดูแลคนในครัวเรือนที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน โดยพบว่าเป็นสถานการณ์ที่ อบท. ไม่ทราบ (ร้อยละ 29.4) แต่เมื่อประเมินจากการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 2 ควบคู่กับการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดลำพูน พบว่าความสัมพันธ์

ของสถานการณ์การทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น (ร้อยละ 31.8) และการที่ อปท. มีการส่งเสริมการยอมรับหรือให้คุณค่างานบ้านเพิ่มขึ้น มีดังนี้

1. การทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างไม่เคยเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจของจังหวัดลำพูน โดยพบว่าแรงงานในจังหวัดลำพูนมีการเปลี่ยนแปลงจากแรงงานภาคการเกษตรไปสู่นอกภาคการเกษตรมากขึ้น โดยจากรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดลำพูน (2567) พบว่าในปัจจุบันประชาชนในจังหวัดลำพูนมีอัตราการทำงานนอกภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นจาก พ.ศ. 2564 เป็นอัตราร้อยละ 65.51 และในขณะเดียวกันอัตราการทำงานในภาคการเกษตรก็ลดลงเหลือเพียงอัตราร้อยละ 34.69 ดังภาพ 37



ภาพ 37 อัตราการมีงานทำในและนอกภาคเกษตรของจังหวัดลำพูน ในไตรมาสที่ 1 ปี 2567

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน, 2567 (ข้อมูลไตรมาสที่ 1/ 2567 เดือนมกราคม - มีนาคม 2567)

ประกอบกับสถานการณ์แรงงานด้านอื่น ๆ ของจังหวัดลำพูน เช่น ภาวะการทำงานของประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรืออายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 328,231 คน (ชาย 155,675 คน และหญิง 172,556 คน) เมื่อจำแนกจำนวนตามเพศแล้วพบว่าผู้หญิงในจังหวัดลำพูนเป็นผู้มีงานทำจำนวน 120,447 คน โดยคิดเป็น “ร้อยละร้อย” ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานหญิงจังหวัดลำพูน ซึ่งแตกต่างจาก

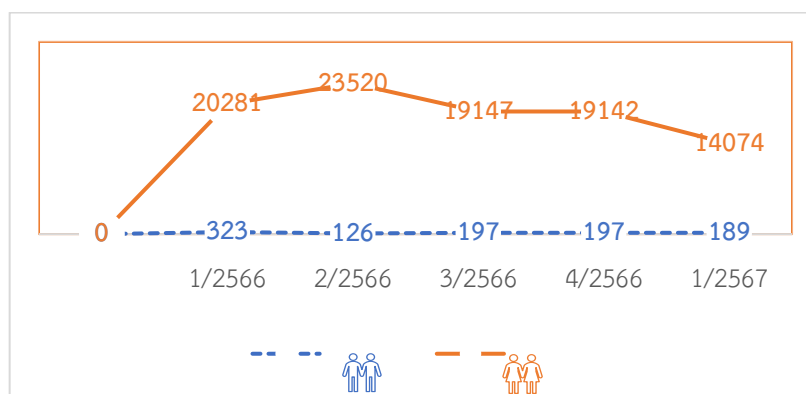
ผู้ชายที่เป็นผู้มีงานทำร้อยละ 99.87 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานชาย (ตาราง 41) ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ผู้หญิงมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

ตาราง 41 ภาวะการทำงานของประชากรในจังหวัดลำพูนในไตรมาสที่ 1 ปี 2567

สถานการณ์แรงงานจังหวัดลำพูน	ชาย	หญิง	รวม
ประชากรอยู่ 15 ปีขึ้นไป	155,675	172,556	328,231
ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	120,601	115,523	238,854
ผู้มีงานทำ	120,447	115,523	235,700
ผู้ว่างงาน	154	-	154
แรงงานนอกระบบ	60,597	82,216	142,813
ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	35,074	57,303	92,377
ทำงานบ้าน	189	14,074	14,263
เรียนหนังสือ	11,927	10,108	22,034
เด็ก/ชรา ป่วย/พิการจนไม่สามารถทำงานได้	17,247	26,152	43,399
ดูแลเด็ก/ผู้สูงอายุ/ผู้ป่วย/ผู้พิการ	212	2,423	2,635
อื่น ๆ	5,498	456	10,045

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน, 2567 (ข้อมูลไตรมาสที่ 1/ 2567 เดือนมกราคม - มีนาคม 2567)

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานที่ทำงานบ้านที่มีเพศหญิงจำนวนมากว่าเพศชายนั้น โดยจำนวนผู้หญิงที่ทำงานบ้านจำนวน 17,247 คน คิดเป็นเพียงร้อยละ 4.29 ของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดลำพูน และเมื่อสำรวจข้อมูลย้อนหลังถึงในช่วงเวลาปีเดียวกันนั้นยังพบว่าสถานการณ์การทำงานบ้านในไตรมาส 1/2566 - ไตรมาส 1/2567 มีอัตราลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังภาพ 37



ภาพ 38 สถานการณ์การทำงานบ้านจำแนกเพศของจังหวัดลำพูน ในไตรมาส 1/2566 – 1/2567

ที่มา: เรียบเรียงจาก สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน, 2566 และสำนักแรงงานจังหวัดลำพูน, 2567

ดังนั้น จากข้อมูลอัตราการมีงานทำในและนอกภาคเกษตรของจังหวัดลำพูน ประกอบกับภาวะการทำงานของประชากรในจังหวัดลำพูน จึงสามารถเป็นข้อสนับสนุนหนึ่งได้ว่าสถานการณ์ที่ผู้หญิงทำงานบ้านเพียงอย่างเดียวและไม่ได้รับค่าตอบแทนอันเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสำหรับ อปท. เป็นส่วนใหญ่นั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยส่วนหนึ่งเป็นปัจจัยจากสภาพเศรษฐกิจของจังหวัดลำพูนที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ความจำเป็นในอำนาจหน้าที่ของ อปท. ที่ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับหรือให้คุณค่าการทำงานบ้านมีความสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่ของ อปท. ตามอำนาจหน้าที่ “ต้อง” ดำเนินการตาม พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ตามมาตรา 67 พ.ร.บ. เทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 50 และ มาตรา 53 และ พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนในการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 มาตรา 16 คือ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ รวมทั้งการส่งเสริมสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นข้อบังคับตามกฎหมาย โดยให้ อปท. ทั่วประเทศที่หน้าที่ที่ต้องดำเนินการตาม ดังนั้นจึงมักพบการจัดกิจกรรมหรือโครงการของ อปท. ในเชิงการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ เช่น การผลิตน้ำยาล้างจาน ยาสมุนไพร หรือเครื่องหัตถการจากภูมิปัญญาท้องถิ่น การปลูกผักสวนครัว เป็นต้น โดยเฉพาะนอกฤดูการเกษตรเพื่อให้ผู้หญิงสามารถมีรายได้เพิ่มเติมแม้ต้องอยู่ในบ้านในช่วงเวลานั้น ๆ ซึ่งทำให้สถานการณ์การที่ผู้หญิงทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างนั้นเลื่อนลงไปจากสังคมและชุมชนมากขึ้นกว่าเดิม

นอกจากนี้ การส่งเสริมการส่งเสริมให้เกิดการยอมรับหรือให้คุณค่าการทำงานบ้าน ของ อปท. ยังต้องพิจารณารวมถึงบริการต่าง ๆ ในการอำนวยความสะดวกในการลดภาระงานบ้านของผู้หญิงโดย อปท. ด้วย เช่น การดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยติดเตียง ภายใต้การสนับสนุนอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น (care giver) การจัดบริการรับส่งผู้ป่วยในชุมชนของ อปท. เพื่อให้สามารถเข้าถึงการรับการรักษาพยาบาลหรือการติดตามอาหารตามที่แพทย์นัด การจัดการให้มีศูนย์เด็กเล็กในท้องถิ่นที่มีคุณภาพ มีความทันสมัย มีรถรับส่งสาธารณะที่ปลอดภัย เพื่อให้เด็กเล็กในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงการบริการด้านการศึกษาแบบให้เปล่าในชุมชน (ดังกล่องข้อมูล 13) ซึ่งการบริการสาธารณะรวมถึงตัวอย่างโครงการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถเป็นการส่งเสริมคุณค่างานบ้านของผู้หญิงในท้องถิ่นโดย อปท. ได้ เพราะเป็นการลดและแบ่งเบาภาระงานบ้านที่มักจะตกแก่ผู้หญิงตามบทบาททางเพศสภาพได้

กล่องข้อมูล 13

“ท้องถิ่นเรามี CG (care Giver) เราจะต้องไปตรวจดูแลผู้ป่วยที่ขึ้นทะเบียน ว่าเป็นอะไรบ้าง ตามระยะเวลาต้องเข้าไปดูในช่วงไหนบ้าง โดยจะมีคำตอบแทนที่เบิกจากเทศบาล เช่น ผู้ป่วยติดเตียง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“โรงเรียนของเทศบาลดีขึ้น มีแอร์ ใกล้ชิดกับชุมชน ผู้ปกครองก็ไวใจมากขึ้น มีรถรับส่งให้ผู้ปกครองไม่เป็นภาระแต่เรายังรับได้ไม่เยอะ เพราะเรายังขาดบุคลากรฝั่งการศึกษาในการดูแลเด็ก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 9, วันที่ 5 มีนาคม 2567)

“ผมตั้งข้อบัญญัติให้เราสามารถรับส่งเด็กได้ เพราะเรามีศูนย์เด็กเล็กอยู่ ผมมีรถรับส่งให้ ...แบบนี้พ่อแม่ก็สามารถเข้าสวนได้ ครูไม่ต้องเสียสละเสียเวลาอยู่กับเด็ก ๆ ถึงเย็นรอพ่อแม่ เพราะผมมีรถรับส่งไปส่งถึงหน้าบ้านเลย”

“ศูนย์เด็กเล็กเราให้ผู้ปกครองสามารถโหลดแอป (application) ดูลูกหลานของเขาได้ ว่าทำอะไรกินอะไร พ่อแม่ไปทำงานที่นี้ผมจะได้ไม่ได้ห่วง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 17, วันที่ 1 เมษายน 2567)

“ผู้ป่วยสูงอายุบางคนไม่มีลูกหลานอยู่ด้วย เวลาไปหาหมอ หมอนัดล่าช้า เราจะมีรถรับส่งทุกวัน จันทร์ พุธ ศุกร์ ไปโรงพยาบาลแต่ต้องมาเขียนคำร้องล่วงหน้าว่านัดหมอวันไหน ไปส่งเข้ารับเย็นก็มีผู้ป่วยโรคไต ลูกหลานก็ไม่ต้องเสียเวลามาดูแล”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 13, วันที่ 15 มีนาคม 2567)

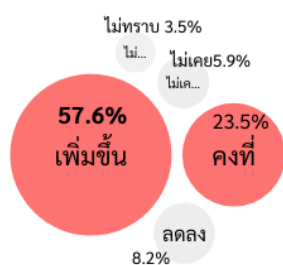
อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบ อปท. ที่มีการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการแบ่งเบาภาระงานบ้านของคนในครอบครัวโดยตรง เช่น กรณีการอบรม การทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ การแบ่งบทบาทหน้าที่งานบ้านระหว่างหญิงและชาย หรือสามีภรรยาในท้องถิ่น หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ชายในงานบ้านเพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปสถานการณ์การยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้าน และดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างผ่านข้อกำหนดของการบริการสาธารณะฯ ได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดลำพูน ผู้หญิงเริ่มมีบทบาทนอกบ้านหรือพื้นที่สาธารณะมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งจากการประกอบอาชีพนอกภาคการเกษตรและในการเกษตร ทำให้บทบาททางเพศของผู้หญิงในงานบ้านเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับการที่ อปท. มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงมีโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานบ้านของหญิงที่เกี่ยวข้องในเชิงโครงสร้าง และบริการสาธารณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่สามารถลดภาระงานบ้านของหญิงได้

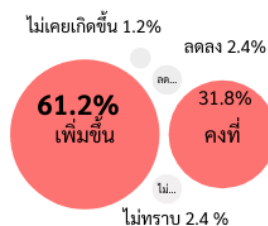
5. เป้าหมายย่อย 5.5 สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ฯ

การสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน มีคะแนนแนวโน้มสถานการณ์เชิงบวกเฉลี่ย 74 คะแนน ($\bar{x} = 0.87$, $S.D = 0.28$) เป็นลำดับที่ 1 โดยตัวชี้วัดสถานการณ์ในท้องถิ่น คือ ผู้หญิงที่สามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น ($\bar{x} = 0.81$, $S.D = 0.39$) และผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารใน อปท. ($\bar{x} = 0.94$, $S.D = 0.26$) ทั้งนี้พบว่าระดับสถานการณ์ทั้ง 2 มีระดับที่คล้ายกัน คือ สถานการณ์เพิ่มขึ้นของผู้หญิงที่สามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น (ร้อยละ 57.6) และสถานการณ์เพิ่มขึ้นของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งในการปกครองท้องถิ่น (ร้อยละ 61.2) เป็นสถานการณ์ที่มากที่สุดดังภาพ 39

ผู้หญิงที่สามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น



ผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารใน อบท.

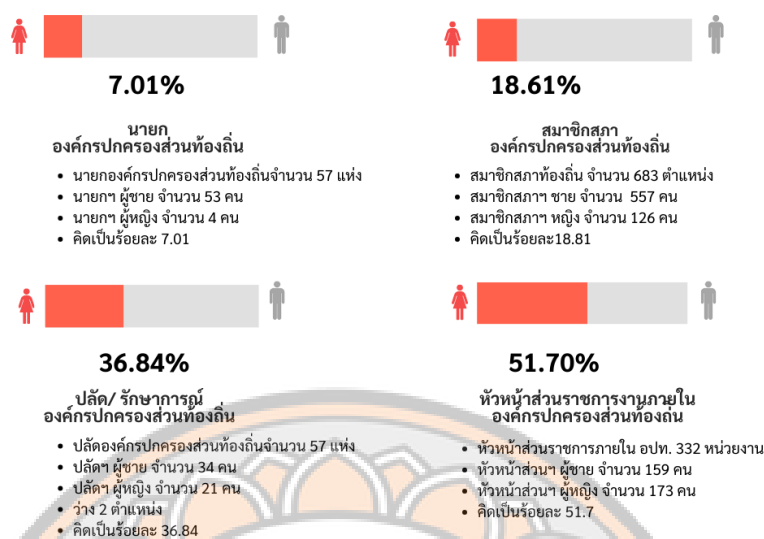


● ค่าสถานการณ์เชิงบวก ● ค่าสถานการณ์เชิงลบ

ภาพ 39 สถานการณ์สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจในท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 39 แม้ว่าจากการวิจัยระยะที่ 1 จะพบข้อมูลเชิงสถิติของสถานการณ์ที่ผู้หญิงสามารถดำรงตำแหน่งทางการเมือง และสามารถเป็นผู้บริหารในท้องถิ่นมากขึ้น แต่อย่างไรก็ดีระดับสถานการณ์ดังกล่าวอาจยังไม่สามารถสนับสนุนได้ด้วยสัดส่วนระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ในการชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น และการดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นในปัจจุบันของจังหวัดลำพูนได้ (ดังภาพ 40)



ภาพ 40 สัดส่วนผู้หญิงที่สามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น และผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารใน อบต. จังหวัดลำพูน

หมายเหตุ: รวบรวมจากเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูนทั้งสิ้น 57 แห่ง
ข้อมูล ณ วันที่ 22 พฤษภาคม 2567

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 40 สามารถกล่าวได้ว่า จำนวนผู้ชนะการเลือกตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ. ลำพูน ยังมีสัดส่วนที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย โดยพบว่ามีนายก อบต. หญิงมีเพียงแค่ 4 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 57 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.01) หรือจำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่นหญิงจำนวนเพียง 126 คนจากจำนวนทั้งสิ้น 683 คน (คิดเป็นร้อยละ 18.31) รวมทั้งจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งเป็นปลัด/รักษาการณปลัดที่มีปลัดหญิง จำนวน 21 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.84) จะพบก็เพียงแต่จำนวนหัวหน้าส่วนราชการภายใน อบต. ที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกันระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายมากขึ้น คือ จำนวนผู้หญิง 173 คน จาก 332 ส่วนราชการฯ ของ อบต. ในจังหวัดลำพูน (คิดเป็นร้อยละ 51.70) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจึงมีนัยยะว่า ยิ่งการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสัดส่วนผู้หญิงยังมีแนวโน้มลดลง

อย่างไรก็ตามแม้สถานการณ์ผู้หญิงที่สามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น และผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารใน อบต. จะยังมีสัดส่วนที่ไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงและชาย แต่จากการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 2 พบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มในบทบาททางการเมืองเพิ่มมากขึ้นจากอดีต พร้อมได้รับการยอมรับในการทำงานในพื้นที่สาธารณะหรือการดำรงตำแหน่งในการเป็นผู้นำชุมชนอื่น ๆ เช่น การเป็นผู้ใหญ่บ้าน หรือ “แม่หลวงบ้าน” (ภาษาเหนือ) และการทำหน้าที่เป็นภรรยาผู้ใหญ่บ้านในการช่วยเหลืองานชุมชน รวมทั้งการที่สังคมปัจจุบันให้การยอมรับในคุณลักษณะผู้นำที่มีความเป็นหญิงมากขึ้น เช่น ความอ่อนหวาน ความอดทน และความรอบคอบ เป็นความคุณสมบัติของผู้นำทางการเมืองได้ ตามกล่องข้อมูล 14

กล่องข้อมูล 14

“ล่าสุดมีการเลือกตั้งก็มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิง ก็ไม่มีคู่แข่งเพราะไม่มีใครสมัคร ทำให้ต้องให้ผู้หญิงสมัครเป็นผู้ใหญ่บ้าน เพราะผู้ชายเขาก็ไม่ชอบ ถ้าวัยขนาดซัก 30-40 ปี เขาออกบ้านไปหาเงินให้ครอบครัว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“การเป็นผู้นำ ต้องได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน กล้าแสดงออกถ้าเป็นผู้นำ ซึ่งเรื่องนี้ผู้หญิงดีกว่าเดิมเพราะได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ได้รับความรู้ข้อมูลต่าง ๆ เมื่อก่อนผู้หญิงจะอยู่แต่ในบ้านอย่างเดียวเพราะถูกปลูกฝังไว้ในสังคมไทย ให้อยู่กับบ้านอยู่กับเรือนเป็นช้างเท้าหลัง ... แต่มันไม่ใช่ทุกวันนี้ผู้หญิงก็กล้าลงสมัครเลือกตั้งมากขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 4, วันที่ 6 มีนาคม 2567)

“สังคมเราให้ความสำคัญกับผู้หญิงมาตลอด ถ้าผู้ชายจะเป็นพ่อหลวงบ้าน [ผู้ใหญ่บ้านชาย] ภรรยาพ่อหลวงเป็นแม่หลวงบ้าน [ภรรยาผู้ใหญ่บ้าน] แต่ถ้าผู้หญิงจะเป็นแม่หลวงบ้าน [ผู้ใหญ่บ้านผู้หญิง] แต่สามีแม่หลวงไม่ได้เป็นพ่อหลวงนะ”

“สำหรับประเด็นการเลือกตั้งเป็นสิทธิเสรีภาพอยู่ที่ความสนใจคือ ต้นทุนส่วนตัวถ้าเป็น อสม. ตัวแทนของหมู่บ้าน ก็จะมี ความสนใจในการลงรับสมัครเลือกตั้ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 12, วันที่ 7 มีนาคม 2567)

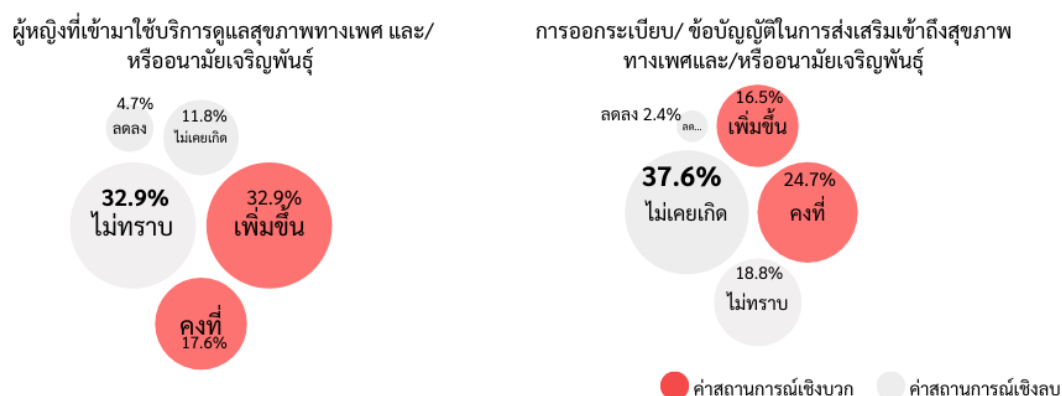
“ข้อดีของการเป็นผู้สมัคร [นายก อบท. หญิง] ก็คือพี่น้องชาวบ้านก็เข้าถึง คือว่าถ้าเป็นผู้ชายก็อาจดูรุนแรง น่ากลัวบางครั้งผู้สูงอายุก็ไม่อยากเข้าถึง เข้าไม่ถึง แล้วเราเคยทำงานชุมชนมาก่อนยิ่งรู้จักคนง่าย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 13, วันที่ 15 มีนาคม 2567)

จากข้อมูล 14 สามารถกล่าวได้ว่าผู้หญิงสามารถมีบทบาทในการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองในท้องถิ่น และได้รับการยอมรับมากขึ้นในหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่การเป็นอาสาสมัคร อสม. การเป็นหัวหน้ากลุ่มแม่บ้าน รวมทั้งกิจกรรมในชุมชนต่าง ๆ ซึ่งสร้างโอกาสให้ผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในท้องถิ่นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพิ่มมากขึ้นได้ (ดังที่นำเสนอไปในข้อ 2) นอกจากนี้การให้เกียรติผู้หญิงในการเป็นผู้นำในพื้นที่สาธารณะก็เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับประเพณีของชุมชนที่มีการปฏิบัติกันมา รวมถึงการยอมรับคุณสมบัติของผู้หญิงที่มีความเป็นหญิง (femininity) ด้วยเช่นกัน

6. เป้าหมายย่อย 5.6 สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า

การสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า คะแนนแนวโน้มสถานการณ์เชิงบวกเฉลี่ย 39 คะแนน ($\bar{x} = 0.46$, S.D. = 0.46) มีคะแนนเป็นลำดับที่ 7 สำหรับสถานการณ์ในท้องถิ่น คือ ผู้หญิงที่เข้ามาใช้บริการดูแลสุขภาพทางเพศ และ/หรืออนามัยเจริญพันธุ์ ($\bar{x} = 0.51$, S.D. = 0.50) และการออกกระเปียบ/ข้อบัญญัติในการส่งเสริมเข้าถึงสุขภาพทางเพศและ/หรืออนามัยเจริญพันธุ์ และผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารใน อบท. ($\bar{x} = 0.41$, S.D. = 0.50) ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระดับสถานการณ์ทั้ง 2 มีความแตกต่างกัน ดังภาพ 41



ภาพ 41 สถานการณ์สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้าในท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 41 สถานการณ์ของการที่ผู้หญิงมาเข้ามาใช้บริการดูแลสุขภาพทางเพศ และอนามัยเจริญพันธุ์ในท้องถิ่น อันหมายถึงสิทธิของผู้หญิงในการตัดสินใจของผู้หญิงทั้งในเรื่องการมีเพศสัมพันธ์ การล่วงละเมิดทางเพศ การตั้งครรภ์ในวัยที่ไม่พร้อม รวมถึงการยุติการตั้งครรภ์ด้วยความสมัครใจ (ทำแท้ง) โดยเป็นสถานการณ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ทราบ และเพิ่มขึ้นเท่ากัน คือร้อยละ 32.9 โดยจากการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 1 และ 2 พบว่า สถานการณ์ที่ผู้หญิงในท้องถิ่นจังหวัดลำพูนเข้ามารับบริการดูแลสุขภาพทางเพศเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้หญิงมีค่านิยมในการใส่ใจด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงกฎหมายระดับชาติ เช่น กรณีการแก้ไขกฎหมายอาญามาตรา 301 - มาตรา 305 เกี่ยวข้องกับการการยุติการตั้งครรภ์ได้ด้วยความสมัครใจ และการเข้าถึงระบบสิทธิสวัสดิการของรัฐบาลทั้งจากของระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับชุมชนมากขึ้น ทั้งจากนโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่ดูแลโดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และกองทุนสวัสดิการชุมชนของ อปท. รวมทั้งการให้การประชาสัมพันธ์และการทำงานกับคู่ความร่วมมือที่สำคัญอย่างอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ส่วนมากเป็นผู้หญิงก็สามารถปฏิบัติงานในการช่วยเหลือส่งต่อการจัดบริการสังคมต่าง ๆ และให้ความรู้แก่ผู้หญิงในชุมชนในการป้องกันโรค เช่น กรณีมะเร็งเต้านม ร่วมกับกองสาธารณสุขหรือกองแพทย์ของ อปท. รวมทั้งโรงเรียนในสังกัดต่าง ๆ ของ อปท. ก็เป็นสถาบันที่ส่งเสริมความรู้และมีความใกล้ชิดกับกลุ่มวัยรุ่นในวัยเจริญพันธุ์มากในระดับหนึ่ง (ดังกล่องข้อมูล 15)

กล่องข้อมูล 15

“อสม. จะเข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับสตรีการป้องกันมะเร็งเต้านม การดูแลสุขภาพ ออกกำลังกาย ผ่านการสนับสนุนของกองทุน สปสช. และการเก็บข้อมูลของหมู่บ้านเก็บข้อมูลของชาวบ้านของผู้หญิงออกกำลังกายก็เขียนเข้ามาเรามีโครงการเกี่ยวกับการรณรงค์ป้องกัน รวมถึงโครงการเกี่ยวกับโรคมะเร็ง โครงการเกี่ยวกับสารไอโอดีนสำหรับเด็ก โภชนาการสำหรับเด็ก การป้องกันโรคไข้เลือดออก การป้องกันไข้มาลาเรีย ป้องกันมะเร็งเต้านมปากมดลูก การออกกำลังกายนี้แหละครับประมานนี้เรื่องสุขภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 4, วันที่ 6 มีนาคม 2567)

“โครงการนี้ (โครงการด้านสิทธิอนามัยเจริญพันธุ์) ผมเห็นของ สปสช. ศูนย์เคลื่อนที่มาตรวมะเร็งปากมดลูก อย่างรอบที่แล้วก็ออกหน่วยมาที่สถานีอนามัยบ้านเรา ผู้หญิงก็ได้ตรวจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 17, วันที่ 1 เมษายน 2567)

จากกล่องข้อมูล 15 พบว่า อบท. มีบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ โดยมีเครือข่ายและคู่ความร่วมมือที่สำคัญคือ อสม. สปสช. ในการให้บริการดังกล่าว และมีโรงเรียนในท้องถิ่นส่งเสริมเรื่องความรู้ที่เกี่ยวข้อง (สามารถดูเพิ่มเติมได้ใน 4.2.9 และ 4.2.12) ในขณะที่การออกระเบียบ ข้อบัญญัติในการส่งเสริมเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ นั้นเป็นสิ่ง อบท. ไม่ได้ส่งเสริมเป็นสิ่งที่ อบท. ในจังหวัดลำพูนไม่ได้ออกมาเป็นข้อบัญญัติในท้องถิ่นท้องถิ่นเอง อันเป็นเหตุผลเช่นเดียวกับ 4.3.1 ในอำนาจหน้าที่ในการออกข้อบัญญัติของ อบท. ตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7. เป้าหมายย่อย 5.a การดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ

การดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจตลอดจนสิทธิการเข้าถึงการ เป็นเจ้าของและควบคุมเหนือที่ดินและทรัพย์สินอื่น ๆ คะแนนแนวโน้มสถานการณ์เชิงบวกเฉลี่ย 43.5 คะแนน ($\bar{x} = 0.53$, $S.D = 0.44$) มีคะแนนเป็นลำดับที่ 6 สำหรับสถานการณ์ในท้องถิ่น คือ ผู้หญิงที่สามารถมีเอกสารสิทธิครอบครองที่ดินทางการเกษตร ($\bar{x} = 0.58$, $S.D = 0.50$) ผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ที่สามารถเข้าถึงและ/หรือขอสินเชื่อในที่ดินทางการเกษตรจากธนาคารต่าง ๆ ($\bar{x} = 0.61$, $S.D = 0.49$) และการออกระเบียบ/ ข้อบัญญัติ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นเจ้าของ และ/หรือผู้มีสิทธิ์ถือครองที่ดินทางการเกษตร ($\bar{x} = 0.41$, $S.D =$

0.50) ทั้งนี้พบว่าระดับสถานการณ์ทั้ง 3 มีระดับที่คล้ายกัน คือ การเป็นสถานการณ์ที่ อปท. ไม่ทราบ ร้อยละ 37.6 ร้อยละ 36.5 และร้อยละ 29.4 ตามลำดับ ดังภาพ 42



ภาพ 42 การวิเคราะห์ดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันใน ด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสิทธิการเข้าถึงการ เป็นเจ้าของและควบคุมเหนือที่ดินและทรัพย์สินอื่น ๆ

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 42 แม้จะพบว่า อปท. ส่วนใหญ่ในจังหวัดลำพูนไม่ทราบสถานการณ์ดังกล่าว โดยเฉพาะการถือเอกสารสิทธิครอบครองที่ดินทางการเกษตรของผู้หญิง แต่เมื่อประเมินจากโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTax300) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการใช้ปฏิบัติงานด้านแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดเก็บรายได้ของกองคลังแต่ละ อปท. พบว่ากรรมสิทธิ์ของบุคคลธรรมดาในการถือครองที่ดิน จากตัวอย่าง อปท. ในจังหวัดลำพูนจำนวน 8 แห่ง เมื่อพิจารณาจำแนกจากคำนำหน้าของเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดิน คือ นาง นางสาว และนาย พบว่าผู้หญิงเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดินสูงกว่าผู้ชาย ดังตาราง 42

ตาราง 42 ตัวอย่างเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดินของบุคคลธรรมดาจำแนกตามค่านำหน้าชื่อจากพื้นที่
ตัวอย่างในจังหวัดลำพูน

พื้นที่ตัวอย่าง	เจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดิน				
	นาง	นางสาว	นาย	อื่น ๆ	รวม
ต. ประตูป่า	1,308	608	1,409	195	3,520
ต. บ้านโฮ่ง	2,1626	744	3,182	349	6,901
ต. เทศบาลตำบลทาภาศ	800	314	983	86	2,183
ต. เทศบาลตำบลท่าช้างทอง	887	278	733	181	1,898
ต. หนองนวม	1,359	678	1,904	209	4,150
ต. แม่ลาน	418	69	722	-	1,209
ต. เวียงแก้ว	1,046	348	1,554	-	3,001
ต. หุ่นช้าง	498	231	799	21	1,549

ที่มา: โปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของ อบท. แต่ละแห่ง

จากตาราง 42 สามารถกล่าวได้ว่า ผู้หญิงในจังหวัดลำพูนมีกรรมสิทธิ์ที่ดินได้ มีสิทธิ์ในการครอบครองมากกว่าผู้ชาย (เมื่อนับรวมนางและนางสาว) โดยสาเหตุนี้สามารถอธิบายได้จากค่านิยมของการที่ครอบครัวในพื้นที่นิยมให้ผู้หญิงที่เป็นผู้จัดการทรัพย์สินต่าง ๆ ในครัวเรือน (ดังกล่องข้อมูล 16) รวมทั้งการรับมรดกที่ดินผู้หญิงก็สามารถถือครองได้เช่นเดียวกับผู้ชาย ซึ่งถือว่าสถานการณ์ดังกล่าวเป็นผลจากวัฒนธรรมของภาคเหนือ ที่การสืบทอดมรดกผ่านครอบครัวผู้หญิง รวมถึงการที่พื้นที่ยังคงใช้ประโยชน์ด้านการเกษตร จึงมักไม่ได้มีการขายต่อหรือเปลี่ยนผ่านผู้ถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดิน

กล่องข้อมูล 16

“ผู้หญิงจะไม่แสวงหาทรัพย์สินเพิ่มเติม ไม่เหมือนผู้ชายผู้ชายไปข้างหน้า แต่ผู้หญิงต้องอยู่ข้างหลังคอยจัดการทรัพย์สิน เช่น สีนสอดบางคนก็เป็นที่ดินมีการโอนให้ผู้หญิงถือครองที่ดินน่าจะเป็นผู้หญิงมากกว่า”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 4, วันที่ 6 มีนาคม 2567)

“จากความรู้สึก.....ความเป็นเจ้าของที่ดิน อันนี้ไม่แน่ใจว่าเกี่ยวกับโครงสร้างประชากรผู้หญิงจะมากกว่าผู้ชาย ผู้ชายเข้มแข็งแต่มีความเสี่ยงกว่าผู้หญิง อายุสั้นกว่าอันนี้คือประเด็น ... ทำให้มรดกมาอยู่ที่ผู้หญิง

ชุมชนหรือหมู่บ้านที่ตัวเองอยู่คนที่ปกติเป็นผู้ชายไม่ถึง 10 คน ที่อยู่ในกลุ่มจำนวน 50 หลังคาสุขภาพจะไม่แข็งแรงเหมือนผู้หญิงต้องคอยดูแลทุกอย่างเหมือนเราดูแลสมัยก่อน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 9, วันที่ 5 มีนาคม 2567)

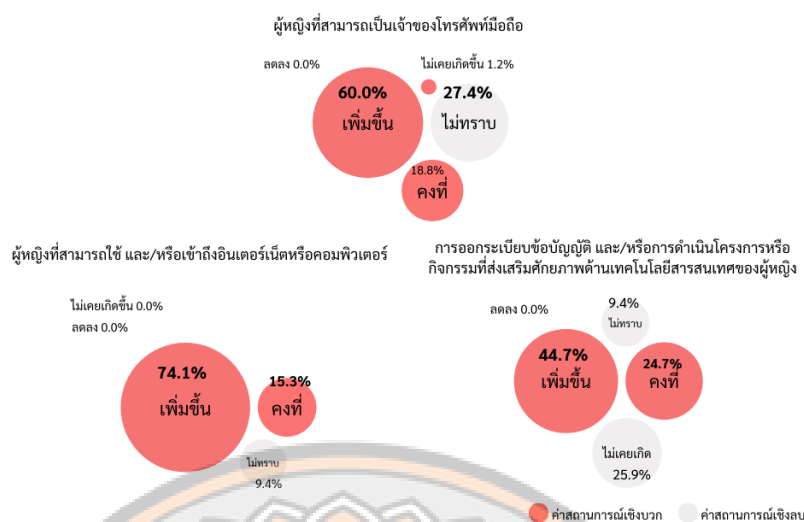
“พื้นที่นี้ถ้าที่ได้รับมรดกจากทางพ่อทั้งแม่ อย่างนี้ก็ได้พ่อกับแม่ ทางแม่ก็ได้จากครอบครัวมา ถ้าสมัยนี้วัยรุ่นสมัยนี้แต่งงานกันแล้วบางทีไปซื้อที่ดินที่ดิน ไม่สามารถที่จะทำได้แล้ว เพราะจบปริญญาตรีรับเงินเดือน สอง สาม สี่ ห้าหมื่น ไม่สามารถจะมาซื้อที่ดินสองสามแสนสี่ห้าแสนได้ ดังนั้นถ้าส่วนใหญ่จึงเป็นที่ดินมรดกสืบทอดกันมา ในบริบทบ้านเรา...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 17, วันที่ 1 เมษายน 2567)

จากตาราง 42 และกล่องข้อมูล 16 สามารถสรุปเบื้องต้นได้ว่าการถือครองที่ดินในจังหวัดลำพูนระหว่างผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเหตุผลปัจจัยที่สัมพันธ์กับวัฒนธรรมภาคเหนือที่สามารถให้ผู้หญิงถือครองที่ดินได้ โดยเฉพาะการสืบทอดเป็นมรดกจากสายเลือดครอบครัวทางฝ่ายแม่ (matrilinal) ประกอบกับบทบาททางเพศที่ผู้หญิงมักจะเป็นผู้จัดการทรัพย์สินในครัวเรือนด้วยเช่นกัน

8. เป้าหมายย่อย 5.b การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านไอซีทีเพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของผู้หญิง

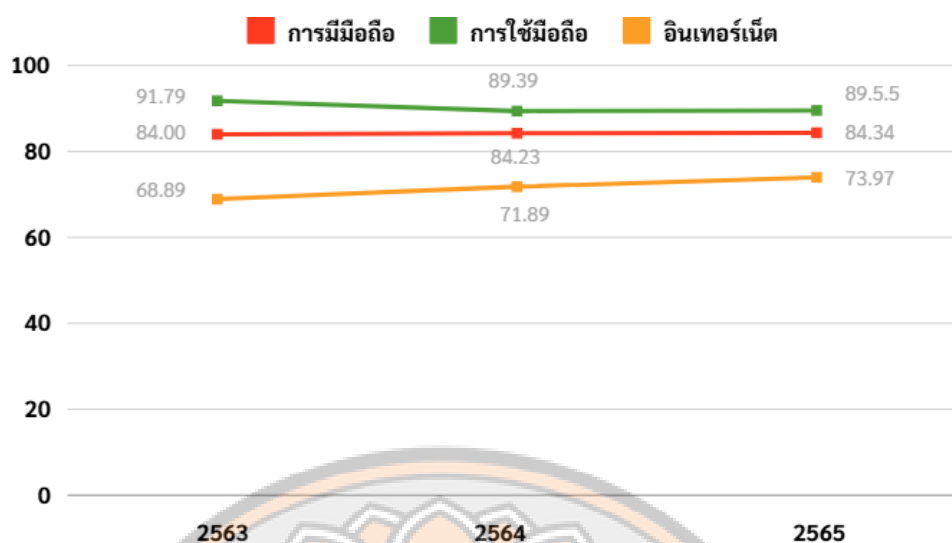
การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านไอซีทีเพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของผู้หญิง มีคะแนนแนวโน้มสถานการณ์เชิงบวกเฉลี่ย 67.3 คะแนน ($\bar{x} = 0.53$, S.D = 0.44) มีคะแนนเป็นลำดับที่ 1 สำหรับสถานการณ์ในท้องถิ่น ผู้หญิงที่สามารถเป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือ ($\bar{x} = 0.79$, S.D = 0.41) ผู้หญิงที่สามารถใช้ และ/หรือเข้าถึงอินเทอร์เน็ตหรือคอมพิวเตอร์ ($\bar{x} = 0.89$, S.D = 0.31) และออกกระเป๋ยข้อบัญญัติ และ/หรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้หญิง ($\bar{x} = 0.69$, S.D = 0.46) ทั้งนี้พบว่าทั้ง 3 สถานการณ์มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีระดับที่คล้ายกัน ดังภาพ 43



ภาพ 43 การวิเคราะห์การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะ อย่างยิ่งด้านไอซีที เพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของผู้หญิง

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 43 สามารถอธิบายได้ว่าสถานการณ์ผู้หญิงที่สามารถเป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือเพิ่มขึ้นร้อยละ 60.0 และผู้หญิงที่สามารถใช้ และ/หรือเข้าถึงอินเทอร์เน็ตหรือคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 74.1 ในขณะที่การออกระเบียบข้อบัญญัติ และ/หรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้หญิงเพิ่มขึ้น ร้อยละ 44.7 ซึ่งสอดคล้องกับการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 2 และรายงานการใช้อินเทอร์เน็ต/โทรศัพท์มือถือ และการมีโทรศัพท์มือถือ พ.ศ. 2563 – 2565 ของประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไปในจังหวัดลำพูน 6 ปีขึ้นไปในจังหวัดลำพูนที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี (สำนักงานสถิติจังหวัดลำพูน, 2566) ดังภาพ 44



ภาพ 44 การใช้อินเทอร์เน็ต/โทรศัพท์มือถือ และการมีโทรศัพท์มือถือ พ.ศ. 2563 – 2565 ของประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไปในจังหวัดลำพูนโดยไม่ได้จำแนกตามเพศ

ที่มา: ปรับปรุงจากสำนักงานสถิติจังหวัดลำพูน, 2566

จากภาพ 44 สถิติการใช้อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ และการมีโทรศัพท์มือถือ พ.ศ. 2563 – 2565 ของประชากรอายุ 6 ปีขึ้นไปในจังหวัดลำพูน แม้จะไม่มี การจำแนกเพศแต่ก็สามารถเป็นข้อมูลสนับสนุนถึงการผู้หญิงที่สามารถเป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือ อันเนื่องมาจากทั้งระดับการศึกษาของผู้หญิงที่เพิ่มขึ้น (ดังข้อ 4.3.3) ประกอบกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปและการใช้อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือทั้งในชีวิตประจำวันมากขึ้นด้วยเช่นกัน รวมทั้งการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการประกอบอาชีพ การศึกษา การเข้าถึงบริการสาธารณะของรัฐผ่าน แอปพลิเคชันต่าง ๆ ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้หญิงต้องเข้าถึงอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือมากขึ้น

กล่องข้อมูล 17

“ที่เราเห็นเค้าก้มหน้ากัน คือเขาค้าขายในชุมชน ไม่ต้องไปไหนแล้ว... บางทีก็มีการส่งข้อมูลส่งข่าวกันอยู่มีไลน์หมู่บ้าน ไลน์กลุ่ม กลุ่มใครกลุ่มมัน ถ้าเชิญเข้าเราก็เข้าไปเวลามีข่าว มีความรู้ เราก็ส่งในกลุ่ม ไลน์”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“แม่หญิงเนี่ยะ..เค้าทำงานดูแลบ้าน มีงานทำที่บ้าน เพราะผู้หญิงเดี๋ยวนี้เก่ง เห็นเขาถือโทรศัพท์เนี่ยะ เขายายของได้นะ ขายออนไลน์เนี่ยะ..เอาไปเอามา จะได้เงินเยอะกว่าผู้ชายที่ออกไปทำงานแถวบ้านเราอีก ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 15, วันที่ 22 มีนาคม 2567)

“บางทีพ่อ - แม่ ไปทำงานนิคมฯ ว่าเอาลูกมาฝากไว้กับแม่อยู่ บางทีเกิดแล้วไม่ใช่แค่ส่งเงินถึงเวลาที่ต้องโทรคุยกับลูกกับเต้า แต่สำหรับ อปท. เราเขาสามารถโหลดแอปได้ เดียวนี้ที่ศูนย์เด็กเล็กของเราเราก็มีการติดกล้องวงจรปิดท่านจะดูได้เลยว่าลูกของท่านนอนยังงัยกินยังงัย อาหารได้กินดีไหม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 17, วันที่ 1 เมษายน 2567)

จากกล่องข้อมูล 17 สถานการณ์ในปัจจุบันที่โทรศัพท์มือถือ และอินเทอร์เน็ตมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของผู้คนในชุมชนมากขึ้น จึงทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ในครอบครัว โดย อปท. จึงได้ทำหน้าที่ในการส่งเสริมในประเด็นดังกล่าวทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การบริการสัญญาณ WIFI ฟรี หรือการอบรมด้านความรู้ความเข้าใจเพื่อสร้างศักยภาพให้กับผู้หญิงในชุมชน ดังกล่องข้อมูล 18

กล่องข้อมูล 18

“หลังจากที่เราส่งเสริมอาชีพแล้ว เราก็อยากมีวิทยากรเขียนโครงการเรื่องการตลาด การตลาดออนไลน์ตอนนี้สอนวิธีทำตลาดอย่างไรให้กับกลุ่มแม่บ้านกลุ่มอาชีพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 5, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“สมัยก่อนมีการติดตั้ง [Wi-Fi] แต่ตอนนี้ไม่ให้บริการแล้ว เนื่องจากทุกบ้านมีอินเทอร์เน็ตหมด สมัยก่อนมีการติดอินเทอร์เน็ตที่ส่วนกลางของหมู่บ้านตอนนี้ไม่มีใครไปใช้แล้ว ตอนนี้ก็ใช้โทรศัพท์บ้านใครบ้านมัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 15, วันที่ 22 มีนาคม 2567)

“อปท. มีการอบรมตลาดออนไลน์ ผมว่าผู้หญิง แม้แต่เด็กสมัยนี้เขาเก่ง จะมีเด็กตัวเล็กๆ ที่อบรมกับเราจนสามารถใช้ได้เลย โดย อปท. เรามีศูนย์ User Net ที่ให้บริการ Wi-Fi ฟรี โดยติดไว้ที่อปท. อันหนึ่ง อีกอันไว้ที่ศูนย์เด็กเล็ก แต่ตอนนี้ไม่ค่อยมีคนใช้ เพราะทุกคนมีมือถือเป็นของตนเองแล้ว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 17, วันที่ 1 เมษายน 2567)

“เรามีแอปพลิเคชันของ อปท. เราในการประชาสัมพันธ์ รวมถึงกลุ่มไลน์ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ล่าสุดนี้จะทำแอปฯ ให้ผู้ป่วย ผู้ป่วยที่ติดบ้าน ติดเตียง ให้ญาติผู้ป่วยได้ติดต่อมาก็เพราะว่าเป็นอะไรก็สามารถดูลิงค์ได้ในแอปพลิเคชันได้ ขอความช่วยเหลือรถขนส่งพยาบาล หมอนัด อุบัติเหตุฉุกเฉิน Ems”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 21, วันที่ 5 เมษายน 2567)

“เทศบาลมีศูนย์ไอซี มีเฟซบุ๊ก เว็บไซต์ LINE OA ที่เราใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างประชาชน มีการขายสินค้าในกลุ่ม เขาก็เอามาลงซื้อขายกันในกลุ่มในนั้นเลย บางทีผู้สูงอายุก็ให้ลูกหลานโพสต์ขายหอม ขายปลาให้ และก็จะมีส่วนของการแจ้งข่าวสารในเรื่องของสถานการณ์ อย่างช่วงนี้หมอกควันไฟป่า ให้ประชาชนได้รับทราบตลอด และก็จะมีการตั้งกลุ่มไลน์ผู้หญิง กลุ่มแม่บ้านเฉพาะด้วย”

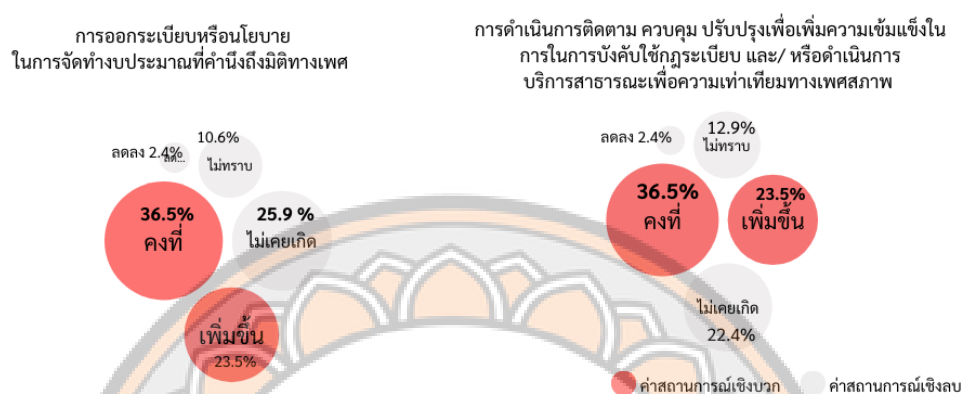
(ผู้ให้สัมภาษณ์ 22, วันที่ 5 เมษายน 2567)

จากกล่องข้อมูล 18 ทำให้เห็นบทบาทหน้าที่ของ อปท. ในการให้บริการสาธารณะโดยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาให้ประชาชนได้ใช้บริการและมีประโยชน์ โดยเฉพาะการส่งเสริมประเด็นทางเศรษฐกิจในครัวเรือนของผู้หญิงให้สามารถเชื่อมโยงการประกอบอาชีพผ่านทักษะทางด้านดิจิทัล รวมถึงการเป็นช่องทางที่สำคัญในการสื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารระหว่าง อปท. และประชาชน แม้จะอยู่ห่างไกลหรือการเดินทางไปทำงานนอกพื้นที่

9. เป้าหมายย่อย 5.c การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการ บังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ

การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการ บังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเพิ่มบทบาทสตรีและเด็กหญิงในทุกระดับ มีคะแนนแนวโน้มสถานการณ์เชิงบวกเฉลี่ย 51 คะแนน ($\bar{x} = 0.60$, S.D = 0.47) มีคะแนนเป็นลำดับที่ 4 สำหรับสถานการณ์ในท้องถิ่น การออกระเบียบหรือนโยบายในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศ ($\bar{x} = 0.60$, S.D = 0.49) การดำเนินการติดตาม ควบคุม ปรับปรุงเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการในการ

บังคับใช้กฎระเบียบ และ/หรือดำเนินการบริการสาธารณะเพื่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ($\bar{x} = 0.60$, $S.D = 0.46$) ทั้งนี้พบว่าทั้ง 2 สถานการณ์มีผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีระดับที่คล้ายกัน ดังภาพ 45



ภาพ 45 การวิเคราะห์การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเพิ่มบทบาทสตรีและเด็กหญิงในทุกระดับ

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 45 สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าสถานการณ์การออกระเบียบหรือนโยบายในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศ และการดำเนินการติดตาม ควบคุม ปรับปรุงเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการบังคับใช้กฎระเบียบของ อปท. นั้นเป็นสถานการณ์คงที่ คือ ร้อยละ 23.5 เท่ากัน โดยจากการการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า อปท. ในจังหวัดลำพูนมีความเข้าใจว่า ได้จัดทำโครงการที่มีการจัดสรรงบประมาณเฉพาะให้ผู้หญิงตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เช่น การส่งเสริมด้านอาชีพ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การให้บริการสุขภาพอนามัย และการส่งเสริมกิจกรรมหรือการรวมกลุ่มของสตรีแม่บ้าน (กล่องข้อมูล 19)

กล่องข้อมูล 19

“ทางกลุ่มนี้ก็จะมียุติแม่บ้านเข้ามาเกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่การทำกิจกรรมในหมู่บ้าน เช่น การจัดกีฬา ซึ่งเป็นนโยบายของท่านนายก ที่จะเชิญกลุ่มแม่บ้านเข้ามาร่วมให้เขาเสนอแนวคิดถึงวิธีการผ่านกลุ่มเป็นสตรีแม่บ้าน เป็นกลุ่มต่าง ๆ ที่มีกิจกรรมให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแผนและงบประมาณ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 08, วันที่ 4 มีนาคม 2567)

“เรื่องของความเท่าเทียมทางเพศ เคยมีหนังสือจากอย่างกรมส่งเสริม กรมส่งเสริมสตรีจากพม. มาถึงท้องถิ่น ให้เราส่งเสริมทั้งเรื่องของอาชีพ หาแหล่งเงินทุน ซึ่งใน อบต. เราก็ฝึกอบรมทางงบประมาณสนับสนุนซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นของ อบต. เรา หรือหน่วยงานภายนอกด้วยการสร้างผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 22, วันที่ 22 เมษายน 2567)

“เราดำเนินงานตามนโยบายภาครัฐ ในประเด็นนี้ การให้ความสำคัญกับผู้หญิง โดยการสนับสนุนด้านงบประมาณเป็นการเฉพาะสำหรับผู้หญิง เช่น ทุกตำบลมีคณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ โดยมีการให้งบประมาณในการส่งเสริมผู้หญิงโดยเฉพาะ และ อบต. เรามีโครงการเฉพาะในการส่งเสริมอาชีพ ส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วมก็จะเป็นผู้หญิง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 23, วันที่ 1 พฤษภาคม 2567)

จากกล่องข้อมูล 19 พบว่า อบต. มักจะคำนึงถึงนโยบายในการจัดทำงบประมาณสำหรับผู้หญิงเฉพาะโครงการที่มีการแบ่งจำแนกให้กับผู้หญิงตามอำนาจที่ต้องจัดทำของ อบต. หรือตามแนวนโยบายของทางภาครัฐ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่า นอกจากประเด็นดังกล่าวแล้ว อบต. ยังได้มีการดำเนินงานในส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องอีกด้วย เช่น การเปิดโอกาสผู้หญิงได้มีการเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความต้องการในการบริการสาธารณะต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างจากความต้องการของสมาชิกเพศสภาพอื่น ๆ ในชุมชน

อย่างไรก็ตามยังพบว่า อบต. หลายแห่งยังมีความไม่เข้าใจในประเด็นการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศโดยบูรณาการเรื่องเพศสภาพเข้าไปเป็นแนวคิดในการจัดทำงบประมาณ อันสังเกตได้จากการจัดทำข้อมูลงบประมาณที่ไม่ได้คำนึงถึงสัดส่วนทางเพศสภาพในพื้นที่ รวมถึงการขาดการประเมินความสำเร็จอันเนื่องมาจากการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศสภาพ

จากการนำเสนอการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ทำให้ทราบถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากการวิจัยทั้งระยะที่ 1 และ 2 ตามที่ อปท. ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางในการบริหารการปกครอง โดย ผู้บริหาร อปท. ได้นำมาเป็นแนวทางในการบริหารท้องถิ่น โดยเฉพาะตามแนวทางการบริหารของ อปท. ในจังหวัดลำพูน ซึ่งส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพแต่ละประเด็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นในบทต่อไปจะเป็นการนำเสนอผลการทดสอบ สมมติฐานการวิจัย ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ลำพูนและการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

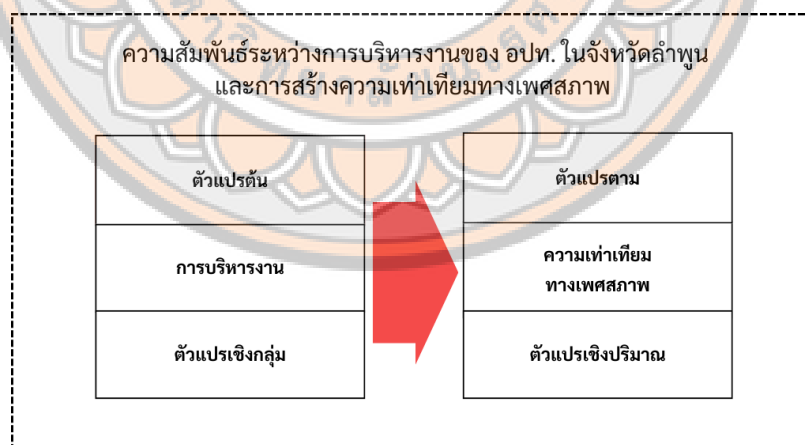


บทที่ 5

การทดสอบระดับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

บทนี้เป็นการนำเสนอผลการทดสอบระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เพื่อตอบคำถามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ที่ต้องการศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วยการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อย และสมมติฐานการวิจัยหลัก

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) โดยมีการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม กับค่าคะแนนความเท่าเทียมทางเพศสภาพจังหวัดลำพูน อันเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากข้อใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อย่างน้อยหนึ่งคู่ จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนตามวิธีการทดสอบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน และสรุปรวมเป็นภาพรวมในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพ 46



ภาพ 46 ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ภาพ 46 แสดงให้ทราบถึงทิศทางการศึกษาความสัมพันธ์ตัวแปรในการวิจัย คือ การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน และการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยทั้ง 14 สมมติฐาน แล้วจึงสรุปเป็นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยหลักต่อไป โดยมีลำดับการนำเสนอตั้งอันประกอบด้วย

1. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อย

2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยหลัก

ซึ่งมีรายละเอียดตามหัวข้อที่ 5.1 – 5.15 ตามลำดับ ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1 ระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 1 ดังตาราง 43 – 51

ตาราง 43 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.00	0.00	1.20	1.64	1.34	0.84
SDG 5.2	0.62	0.92	1.00	1.00	1.34	0.84
SDG 5.3	0.31	0.48	0.40	0.55	0.71	0.80
SDG 5.4	0.54	0.52	1.00	0.00	1.27	0.64
SDG 5.5	1.46	0.78	1.80	0.45	1.79	0.51
SDG 5.6	0.00	0.00	1.00	1.00	1.09	0.09
SDG 5.a	0.62	1.04	0.80	1.10	1.85	1.28
SDG 5.b	1.31	1.18	2.20	0.84	2.38	0.95

ความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ	ระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหาร ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG 5.c	0.08	0.28	0.80	1.10	1.20	0.94
ภาพรวม	4.92	3.55	10.20	4.18	13.67	4.81

จากตาราง 43 พบว่าการการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นการบริหารงานระดับมาก ($\bar{x} = 13.67$) มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าระดับน้อย ($\bar{x} = 10.20$) และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.92$) ตามลำดับ โดยมีการทดสอบความแปรปรวนตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 44

**ตาราง 44 การทดสอบความแปรปรวนของระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ**

SDG	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	23.78	2	11.89	6.89	.002*	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	141.52	82	1.73			
	รวม	165.29	84				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	6.01	2	3.00	3.96	.023	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	62.18	82	.76			
	รวม	68.19	84				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	3.20	2	1.60	2.60	.080	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	50.45	82	.61			
	รวม	53.65	84				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	5.91	2	2.96	7.97	.001*	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	30.39	82	.37			
	รวม	36.31	84				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2	.60	1.96	.147	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	25.11	82	.31			
	รวม	26.31	84				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.6	ระหว่างกลุ่ม	12.96	2	6.48	9.25	.000*	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	57.46	82	.70			
	รวม	70.42	84				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	20.02	2	10.01	6.49	.002*	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	126.38	82	1.54			
	รวม	146.40	84				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	18.26	2	9.13	12.98	.000*	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	57.69	82	.70		*	
	รวม	75.95	84				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	21.31	2	10.66	16.71	.000*	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	52.29	82	.64			
	รวม	73.60	84				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	853.08	2	426.54	19.71	.000*	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	1774.50	82	21.64			
	รวม	2627.58	84				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 ระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 19.71$, $Sig = 0.000$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม 6 เป้าหมายย่อย ได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 45 – 51

ตาราง 45 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหาร
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	5.28*	8.75*
น้อย	-	-	3.47*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 45 พบว่าการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่ต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายิ่งการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ยิ่งส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 46 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหาร
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและ
เด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	1.20	1.48*
น้อย	-	-	0.28
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 พบว่าการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่ต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับระดับมาก ซึ่งหมายความว่าแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก ส่งผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

และเด็กหญิงทุกรูปแบบ มากกว่าการระดับการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 47 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	4.62	.73*
น้อย	-	-	.27
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 พบว่าการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 48 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	1.00*	1.09*
น้อย	-	-	.09
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 พบว่าการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่ว่าระดับน้อยและระดับมาก ส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและสิทธิด้านการเจริญพันธุ์ฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 49 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	.18	1.24*
น้อย	-	-	1.05
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 พบว่าการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ ที่แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ ระดับไม่เป็นการบริหารงานของ อบท. กับระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก ส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 50 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	.89*	1.29*
น้อย	-	-	.40
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 พบว่าการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่ว่าระดับน้อยและระดับมาก ส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 51 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	.72	1.37*
น้อย	-	-	.65
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 พบว่าการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมากส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 1 จึงกล่าวได้ว่าระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อบท. จังหวัดลำพูนที่แตกต่างกัน มีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 6 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2: ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 2 ดังตาราง 52 – 60

ตาราง 52 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม					
	ไม่เป็น			ไม่เป็น		
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.00	SDG5.1	0.00	SDG5.1	0.00	SDG5.1
SDG 5.2	0.63	SDG 5.2	0.63	SDG 5.2	0.63	SDG 5.2
SDG 5.3	0.25	SDG 5.3	0.25	SDG 5.3	0.25	SDG 5.3
SDG 5.4	0.63	SDG 5.4	0.63	SDG 5.4	0.63	SDG 5.4
SDG 5.5	1.56	SDG 5.5	1.56	SDG 5.5	1.56	SDG 5.5

ความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ	ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม					
	ไม่เป็น			ไม่เป็น		
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG 5.6	1.44	SDG 5.6	1.44	SDG 5.6	1.44	SDG 5.6
SDG 5.a	0.50	SDG 5.a	0.50	SDG 5.a	0.50	SDG 5.a
SDG 5.b	1.44	SDG 5.b	1.44	SDG 5.b	1.44	SDG 5.b
SDG 5.c	0.13	SDG 5.c	0.13	SDG 5.c	0.13	SDG 5.c
ภาพรวม	5.13	ภาพรวม	5.13	ภาพรวม	5.13	ภาพรวม

จากตาราง 52 พบว่าระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นการบริหารงานระดับมาก ($\bar{x} = 14.37$) มีคะแนนเฉลี่ย สถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าระดับน้อย ($\bar{x} = 9.67$) และไม่เป็น การบริหารงาน ($\bar{x} = 5.13$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของของระดับการเปิด โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในตาม สถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 53

ตาราง 53 การทดสอบความแปรปรวนของระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	44.694	2	22.347	15.20	.000	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	120.600	82	1.471			
	รวม	165.294	84				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	6.883	2	3.441	4.60	.013	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	61.306	82	0.748			
	รวม	68.188	84				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	4.775	2	2.387	4.01	0.022	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	48.872	82	0.596			
	รวม	53.647	84				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	5.267	2	2.633	6.96	0.002	แตกต่างกัน*

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
	ภายในกลุ่ม	31.039	82	0.379			
	รวม	36.306	84				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	1.118	2	0.559	1.82	.168	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	25.188	82	0.307			
	รวม	26.306	84				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	23.174	2	11.587	20.11	.000	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	47.250	82	0.576			
	รวม	70.424	84				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	31.417	2	15.708	11.20	.000	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	114.983	82	1.402			
	รวม	146.400	84				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	19.793	2	9.897	14.45	.000	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	56.160	82	0.685			
	รวม	75.953	84				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	29.117	2	14.558	26.84	.000	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	44.483	82	0.542			
	รวม	73.600	84				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1139.893	2	569.947	31.42	.000	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	1487.683	82	18.142			
	รวม	2627.576	84			.000	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 53 พบว่าระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 31.42$, $Sig = 0.000$) ดังนั้น สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม 6 เป้าหมายย่อย ได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 54 – 60

ตาราง 54 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	4.54*	9.24*
น้อย	-	-	4.70*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 54 พบว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายิ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมยิ่งทำให้การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 55 การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.33	1.70*
น้อย	-	-	1.37*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 55 พบว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่ต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมระดับมากส่งผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ มากกว่าไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 56 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	.60*	.64*
น้อย	-	-	.04
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 56 พบว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนระดับต่างกัน มีผลการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่ว่าระดับน้อยหรือระดับมาก ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 57 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.33*	1.25*
น้อย	-	-	.92*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 57 พบว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิ

ด้านการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า ที่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมยังทำให้การสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและสิทธิด้านการเจริญพันธุ์มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 58 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	.50	1.48*
น้อย	-	-	.98*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 58 พบว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนระดับต่างกัน มีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่เป็นการบริหารงานการบริหรงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากระดับมาก ส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 59 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยี (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	.67*	1.23*
น้อย	-	-	.56
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 59 พบว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนระดับต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่ว่าระดับน้อยหรือระดับมาก ส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 60 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.54	1.44*
น้อย	-	-	.90*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 60 พบว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนระดับต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศฯ ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานที่ระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก มีผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 2 จึงกล่าวได้ว่าระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพ 6 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3: ระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 3 ดังตาราง 61 – 70

ตาราง 61 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท.					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.00	0.00	0.30	0.95	1.73	1.38
SDG 5.2	0.75	1.00	1.40	0.84	1.31	0.86
SDG 5.3	0.31	0.48	0.80	0.63	0.80	0.87
SDG 5.4	0.63	0.50	1.10	0.32	1.14	0.66
SDG 5.5	1.50	0.73	1.50	0.71	1.85	0.45
SDG 5.6	0.06	0.25	0.90	0.88	1.15	0.91
SDG 5.a	0.50	0.97	1.50	1.27	1.92	1.26
SDG 5.b	1.25	1.13	2.30	0.95	2.38	0.95
SDG 5.c	0.06	0.25	1.10	0.8	1.583	0.82
ภาพรวม	5.06	3.028	10.90	4.33	14.25	4.58

จากตาราง 61 พบว่าการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นการบริหารงานระดับมาก ($\bar{x} = 14.25$) มีคะแนนเฉลี่ยสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 10.90$) และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 5.06$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 62

ตาราง 62 การทดสอบความแปรปรวนของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท.
จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	47.53	2.00	23.77	16.55	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	117.76	82.00	1.44			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	4.28	2.00	2.14	2.75	.07	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	63.91	82.00	0.78			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	3.05	2.00	1.53	2.47	.09	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	50.60	82.00	0.62			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	5.55	2.00	2.78	7.41	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	30.75	82.00	0.38			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	2.18	2.00	1.09	3.70	.03	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	24.13	82.00	0.29			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	14.96	2.00	7.48	11.06	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	55.46	82.00	0.68			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	25.32	2.00	12.66	8.58	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	121.08	82.00	1.48			
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	26.34	2.00	13.17	21.77	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	49.61	82.00	0.60			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	27.05	2.00	13.53	23.83	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	46.55	82.00	0.57			
	รวม	73.60	84.00				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1080.55	2.00	540.28	28.64	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	1547.02	82.00	18.87			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 62 พบว่าระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 28.64$, $Sig = .00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม 7 เป้าหมายย่อยได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.4, SDG 5.5, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 63 – 70

ตาราง 63 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	5.84*	9.19*
น้อย	-	-	3.35*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 63 พบว่าการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่ต่างกัน ทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรม

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพยิ่งทำให้การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**ตาราง 64 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการจัดการเลือก
ปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)**

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.30	1.73*
น้อย	-	-	1.43*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 64 พบว่าการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่ต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก มีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบมากกว่าไม่เป็นการบริหารงาน และเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**ตาราง 65 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนิน
กิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการ
ยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ
(SDG 5.4)**

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	.48	.66*
น้อย	-	-	.19
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 65 พบว่าการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงาน บ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานของ กับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ระดับมากส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 66 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ (SDG 5.5)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	.00	.35*
น้อย	-	-	.35*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 66 พบว่าการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับที่ต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก ส่งผลต่อการสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 67 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.84*	1.09*
น้อย	-	-	.84*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 67 พบว่าการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับที่ต่างกัน มีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมความเท่าเทียมทางเพศสภาพยิ่งส่งผลต่อถึงสุขภาพทางเพศและสิทธิด้านการเจริญพันธุ์ฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 68 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	1.00*	1.41*
น้อย	-	-	.42
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 68 พบว่าการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ระดับต่างกัน มีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมี สิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่เป็นการ บริหารงาน กับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับ มาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมากและระดับน้อย ส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 69 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนิน กิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการเพิ่ม ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	1.05*	1.44*
น้อย	-	-	.39
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 69 พบว่าการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มความสามารถในการใช้งาน เทคโนโลยีฯ ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมนโยบายหรือ การดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพทั้งระดับมาก และระดับน้อยส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าการไม่เป็นการ บริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 70 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	1.03*	1.46*
น้อย	-	-	.43
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 70 พบว่าการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับที่ต่างกัน มีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่ต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ทั้งระดับมากและระดับน้อยส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 3 จึงกล่าวระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนที่ต่างกัน มีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 7 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 4 ระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 4 ดังตาราง 71 – 81

ตาราง 71 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกระดับการใช้ความเชื่อ
ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ
สภาพ

ความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ	ระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.13	0.50	0.80	1.3	1.61	1.24
SDG 5.2	0.88	1.02	1.20	0.79	1.31	0.88
SDG 5.3	0.19	0.40	0.40	0.52	0.90	0.84
SDG 5.4	0.56	0.51	1.20	0.42	1.29	0.64
SDG 5.5	1.56	0.73	1.80	0.42	1.78	0.53
SDG 5.6	0.19	0.54	0.30	0.67	1.22	0.87
SDG 5.a	0.69	1.14	0.90	1.29	1.97	1.22
SDG 5.b	1.56	1.21	1.80	1.23	2.69	0.59
SDG 5.c	0.38	0.72	0.80	0.92	1.49	0.84
ภาพรวม	6.13	4.30	9.20	4.52	14.25	4.62

จากตาราง 71 พบว่าการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูน
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก ($\bar{x} = 14.25$) มีคะแนนเฉลี่ยสถานการณ์การสร้าง
ความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการระดับน้อย ($\bar{x} = 9.20$ และไม่เป็นการบริหารงาน
($\bar{x} = 6.13$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา
ของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง

ตาราง 72 การทดสอบความแปรปรวนของการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท.
จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	29.91	2.00	14.96	9.06	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	135.38	82.00	1.65			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	2.33	2.00	1.16	1.45	.24	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	65.86	82.00	0.80			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	7.42	2.00	3.71	6.58	.00	แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	46.23	82.00	0.56			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	6.67	2.00	3.33	9.22	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	29.64	82.00	0.36			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2.00	0.32	1.01	.37	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	25.67	82.00	0.31			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	17.75	2.00	8.88	13.82	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	52.67	82.00	0.64			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	26.13	2.00	13.07	8.91	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	120.27	82.00	1.47			
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	19.91	2.00	9.95	14.56	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	56.05	82.00	0.68			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	17.50	2.00	8.75	12.79	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	56.10	82.00	0.68			
	รวม	73.60	84.00				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	929.04	2.00	464.52	22.43	.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	1698.54	82.00	20.71			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 72 พบว่าระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 22.43$, $Sig = 0.00$) ดังนั้น สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 4 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม 7 เป้าหมายย่อยได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.3, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 73 – 81

ตาราง 73 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การนำความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	3.08	8.13*
น้อย	-	-	5.54 *
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 73 พบว่าการนำความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนามาดำเนินงานระดับต่างกันมีผล ต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่ต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการ บริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงาน ระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การนำความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา มาบริหารงานระดับมาก มีผลต่อ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม มากกว่าไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 74 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.68	1.49*
น้อย	-	-	0.81
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 74 พบว่าการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานในระดับต่างกันมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานระดับมาก มีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ มากกว่าไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 75 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.21	0.71*
น้อย	-	-	0.49
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 75 การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกันมีผลการกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตรายที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาดำเนินงานระดับมาก ส่งผลต่อการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 76 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.64*	0.73*
น้อย	-	-	0.09
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 76 พบว่าการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานในระดับต่างกันมีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานระดับน้อย และระดับมาก ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 77 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.11	1.03*
น้อย	-	-	0.92*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 77 การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันทั้ง 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานระดับมาก ส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 78 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา ดำเนินงาน การนำความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	.21	1.28*
น้อย	-	-	1.07*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 78 การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบต. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานระดับต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก ส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 79 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความเท่าเทียมการนำความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนา มาดำเนินงาน การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบต. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.24	1.13*
น้อย	-	-	0.89*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 79 พบว่าการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบต. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานระดับต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อบต. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานระดับมาก ส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 80 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือ ศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	1.03*	1.46*
น้อย	-	-	0.43
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 80 พบว่าการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานระดับที่ต่างกัน มีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่ต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมาบริหารงานทั้งระดับมากและระดับน้อยส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 4 จึงกล่าวได้ว่าระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ต่างกันมีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 7 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 5: ระดับการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 5 ดังตาราง 81 – 89

ตาราง 81 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.00	0.00	0.38	1.02	1.80	1.35
SDG 5.2	0.71	0.99	1.19	0.83	1.35	0.87
SDG 5.3	0.29	0.47	0.75	0.77	0.80	0.85
SDG 5.4	0.57	0.51	1.25	0.14	1.25	0.67
SDG 5.5	1.50	0.76	1.63	0.62	1.84	0.46
SDG 5.6	0.00	0.00	0.50	0.73	1.27	0.87
SDG 5.a	0.57	1.02	1.13	1.36	2.00	1.20
SDG 5.b	1.21	1.13	2.19	0.91	2.73	0.59
SDG 5.c	0.07	0.27	0.81	0.91	1.60	0.94
ภาพรวม	4.93	3.41	9.81	4.56	14.64	4.32

จากตาราง 81 พบว่าการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจเป็นการบริหารงานระดับมาก ($\bar{x} = 14.64$) มีคะแนนเฉลี่ยสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 9.81$) และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.93$) ตามลำดับ ทั้งนี้ มีการทดสอบความแปรปรวนของการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 82

ตาราง 82 การทดสอบความแปรปรวนของการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจ
ของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	50.74	2.00	25.37	18.16	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	114.55	82.00	1.40			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	4.46	2.00	2.23	2.87	0.06	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	63.73	82.00	0.78			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	2.99	2.00	1.49	2.42	0.10	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	50.66	82.00	0.62			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	5.44	2.00	2.72	7.23	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	30.86	82.00	0.38			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	1.53	2.00	0.76	2.53	0.09	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	24.78	82.00	0.30			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	21.51	2.00	10.76	18.04	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	48.91	82.00	0.60			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	27.22	2.00	13.61	9.36	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	119.18	82.00	1.45			
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	26.25	2.00	13.12	21.65	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	49.70	82.00	0.61			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	29.03	2.00	14.52	26.71	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	44.57	82.00	0.54			
	รวม	73.60	84.00				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1157.48	2.00	578.74	32.28	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	1470.09	82.00	17.93			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 82 พบว่าการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศมีความแตกต่างกัน ($F = 32.28$, $Sig = 0.00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 5 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านการส่งเสริมการตระหนักรู้ฯ ที่ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม 6 เป้าหมายย่อยได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 83 – 89

ตาราง 83 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็นการ	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	4.88*	9.71*
น้อย	-	-	4.82*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 83 พบว่าการนำการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่แตกต่างกัน ทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายิ่งส่งเสริมการตระหนักรู้ฯ ยิ่งส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 84 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการบริหารจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.38	1.80*
น้อย	-	-	1.43*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 84 พบว่าการส่งเสริมการตระหนักรู้ การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกันมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมการตระหนักรู้ ระดับมากมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ มากกว่าไม่เป็นการบริหารงานและการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 85 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมการตระหนักรู้ การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้าน และดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	.68*	.68*
น้อย	-	-	.00
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 85 พบว่าการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับที่ต่างกัน มีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่าส่งเสริมการตระหนักรู้ ระดับน้อยและระดับมาก ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 86 การแสดงการเปรียบเทียบการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.55	1.27*
น้อย	-	-	0.77*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 86 การส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่าส่งเสริมการตระหนักรู้ ระดับมากส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 87 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับ
ดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ
(SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.55	1.43*
น้อย	-	-	0.88*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 87 การส่งเสริมการตระหนักรู้ ระดับต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมการตระหนักรู้ ระดับมากส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 88 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการส่งเสริมการตระหนักรู้ กับการเพิ่ม
ความสามารถการใช้งานเทคโนโลยี (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.97*	1.21*
น้อย	-	-	0.97*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 88 พบว่าการส่งเสริมการตระหนักรู้ ระดับต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีแตกต่างกันทั้ง 3 คู่ คือ ซึ่งหมายความว่ายิ่งส่งเสริมการตระหนักรู้ ยิ่งส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยี มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 89 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	1.03*	1.46*
น้อย	-	-	0.43
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 89 พบว่าการส่งเสริมตระหนักรู้ฯ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมตระหนักรู้ฯ ระดับมากและระดับน้อยส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 5 จึงกล่าวได้ว่าระดับการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความเข้าใจของ อปท. จังหวัดลำพูนที่แตกต่างกันมีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 6 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 6: ระดับการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 6 ดังตาราง 90 – 101

ตาราง 90 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.13	0.52	0.47	0.99	1.75	1.40
SDG 5.2	0.67	0.98	1.33	0.72	1.33	0.88
SDG 5.3	0.13	0.35	0.60	0.83	0.89	0.81
SDG 5.4	0.67	0.49	1.20	0.41	1.25	0.70
SDG 5.5	1.73	0.70	1.80	0.41	1.73	0.56
SDG 5.6	0.20	0.56	0.60	0.74	1.20	0.91
SDG 5.a	0.40	1.06	1.07	1.28	2.07	1.14
SDG 5.b	1.40	1.18	2.27	1.10	2.67	0.61
SDG 5.c	0.40	0.74	0.87	0.99	1.51	0.81
ภาพรวม	5.73	4.40	10.20	4.38	14.40	4.58

จากตาราง 90 พบว่าการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นการบริหารงานระดับมาก ($\bar{x} = 14.40$) มีคะแนนเฉลี่ยสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 10.20$) และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 5.73$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 91

ตาราง 91 การทดสอบความแปรปรวนของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อปท. จังหวัดลำพูน
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	41.39	2.00	20.70	13.70	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	123.90	82.00	1.51			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	5.41	2.00	2.71	3.53	0.03	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	62.78	82.00	0.77			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	6.97	2.00	3.48	6.12	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	46.68	82.00	0.57			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	4.14	2.00	2.07	5.27	0.01	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	32.17	82.00	0.39			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2.00	0.03	0.10	0.91	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	26.24	82.00	0.32			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	13.62	2.00	6.81	9.83	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	56.80	82.00	0.69			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	38.16	2.00	19.08	14.45	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	108.24	82.00	1.32			
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	19.31	2.00	9.66	13.98	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	56.64	82.00	0.69			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	16.52	2.00	8.26	11.87	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	57.08	82.00	0.70			
	รวม	73.60	84.00				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	953.04	2.00	476.52	23.33	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	1674.53	82.00	20.42			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 91 พบว่าระดับการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 23.33$, $Sig = 0.00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 6 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายการด้านการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม 8 เป้าหมายย่อย ได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.2, SDG 5.3, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 90 -100

ตาราง 92 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	4.47*	8.67*
น้อย	-	-	4.20*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 92 พบว่าการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศยังส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 93 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อปท. จังหวัด
ลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและ
เด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.33	1.62*
น้อย	-	-	1.27*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 93 พบว่าการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกัน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับมากมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 94 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อปท. จังหวัด
ลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการขจัดความรุนแรงต่อสตรีและ
เด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคลฯ (SDG 5.2)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.67*	0.67*
น้อย	-	-	0.01
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 94 พบว่าการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า

ว่าการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับมากมีผลต่อการขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคลฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 95 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.47	0.76*
น้อย	-	-	0.29
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 95 พบว่าการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่าจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับมากมีผลต่อการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 96 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.53*	0.59*
น้อย	-	-	.05
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 96 พบว่าการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงาน

ระดับมาก ซึ่งหมายความว่าการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับน้อยและระดับมาก ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 97 การแสดงการเปรียบเทียบการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.40	1.00*
น้อย	-	-	0.60*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 97 การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันทั้ง 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่าจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับมากส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 98 การแสดงการเปรียบเทียบการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.67	1.67*
น้อย	-	-	1.00*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 98 การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูป เพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับมากส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูป เพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงาน และเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 99 การแสดงการเปรียบเทียบการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.87*	1.27*
น้อย	-	-	0.41
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 99 การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับมากส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 100 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแสดงการเปรียบเทียบการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.47	1.11*
น้อย	-	-	0.64*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 100 การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และเป็นการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศฯ ระดับมากส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 6 จึงกล่าวได้ว่าระดับการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัดลำพูนที่แตกต่างกัน มีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 6 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 7: ระดับการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 7 ดังตาราง 101 – 110

ตาราง 101 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.13	0.52	0.88	1.36	1.65	1.40
SDG 5.2	0.80	1.01	1.06	0.93	1.37	0.83
SDG 5.3	0.27	0.46	0.38	0.50	0.93	0.87
SDG 5.4	0.60	0.51	1.19	0.40	1.28	0.68
SDG 5.5	1.60	0.74	1.63	0.62	1.81	0.48
SDG 5.6	0.07	0.26	0.56	0.81	1.26	0.87
SDG 5.a	0.47	0.99	1.00	1.10	2.09	1.20
SDG 5.b	1.33	1.11	2.19	1.05	2.72	0.60
SDG 5.c	0.27	0.59	0.63	0.81	1.63	0.81
ภาพรวม	5.53	3.89	9.50	4.27	14.74	4.37

จากตาราง 101 พบว่าการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นการบริหารงานระดับมาก ($\bar{x} = 14.47$) มีคะแนนเฉลี่ยสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 9.50$) และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 5.53$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 102

ตาราง 102 การทดสอบความแปรปรวนของการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความ
เท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	29.50	2.00	14.75	8.91	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	135.80	82.00	1.66			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	4.26	2.00	2.13	2.73	0.07	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	63.93	82.00	0.78			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	7.26	2.00	3.63	6.42	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	46.39	82.00	0.57			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	5.44	2.00	2.72	7.22	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	30.87	82.00	0.38			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	0.81	2.00	0.40	1.30	0.28	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	25.50	82.00	0.31			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	19.18	2.00	9.59	15.35	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	51.24	82.00	0.62			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	38.13	2.00	19.06	14.44	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	108.27	82.00	1.32			
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	23.35	2.00	11.67	18.20	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	52.60	82.00	0.64			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	28.32	2.00	14.16	25.65	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	45.28	82.00	0.55			
	รวม	73.60	84.00				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1131.47	2.00	565.74	31.01	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	1496.10	82.00	18.25			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 102 พบว่าระดับการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 31.01$, $Sig = 0.00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 7 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านระดับการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างทั้งภาพรวมและความเท่าเทียมทางเพศสภาพ 7 เป้าหมายย่อยได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.3, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 103 – 110

ตาราง 103 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	3.97*	9.20*
น้อย	-	-	5.24*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 103 พบว่าการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่ต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ยิ่งส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 104 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.74	1.51*
น้อย	-	-	0.77*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 104 พบว่าการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่ต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การสื่อสารการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมากมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ มากกว่าการไม่เป็นและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 105 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.11	0.66*
น้อย	-	-	0.55*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 105 พบว่าการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตรายที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมากส่งผลต่อการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 106 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.59*	0.68*
น้อย	-	-	0.09
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 106 พบว่าการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับน้อยและระดับมาก ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 107 การแสดงการเปรียบเทียบการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.50	1.19*
น้อย	-	-	0.70*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 107 การสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันทั้ง 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมากส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 108 การสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.53	1.63*
น้อย	-	-	1.09*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 108 การสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก ส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 109 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.85*	1.39*
น้อย	-	-	0.53*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 109 การสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ ทั้ง 3 คู่ คือ ซึ่งหมายความว่ายิ่งมีการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพยิ่งส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 110 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.36	1.36*
น้อย	-	-	1.00*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 110 การสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับต่างกัน มีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่ต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และเป็นการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมากส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 7 จึงกล่าวได้ว่าการสื่อสารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ต่างกัน มีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 7 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 8: ระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 8 ดังตาราง 111 – 120

ตาราง 111 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.00	0.00	0.76	1.25	1.74	1.39
SDG 5.2	0.80	1.01	1.35	0.79	1.28	0.89
SDG 5.3	0.20	0.41	0.53	0.62	0.91	0.86
SDG 5.4	0.53	0.52	1.12	0.33	1.32	0.67
SDG 5.5	1.53	0.74	1.65	0.61	1.83	0.47
SDG 5.6	0.13	0.52	0.47	0.72	0.92	0.92
SDG 5.a	0.73	1.16	0.88	1.11	2.08	1.21
SDG 5.b	1.53	1.25	2.24	0.97	2.66	0.68
SDG 5.c	0.27	0.59	0.88	0.93	1.57	0.80
ภาพรวม	5.73	4.15	9.88	3.69	14.66	4.66

จากตาราง 111 พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับมาก ($\bar{x} = 14.66$) มีคะแนนเฉลี่ยสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 9.88$) และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 5.73$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 112

ตาราง 112 การทดสอบความแปรปรวนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. จังหวัดลำพูน
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	39.93	2.00	19.97	13.06	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	125.36	82.00	1.53			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	3.15	2.00	1.58	1.99	0.14	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	65.04	82.00	0.79			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	6.48	2.00	3.24	5.64	0.01	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	47.16	82.00	0.58			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	7.26	2.00	3.63	10.25	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	29.05	82.00	0.35			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	1.22	2.00	0.61	1.99	0.14	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	25.09	82.00	0.31			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	19.70	2.00	9.85	15.92	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	50.72	82.00	0.62			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	32.00	2.00	16.00	11.47	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	114.40	82.00	1.40			
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	15.27	2.00	7.64	10.32	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	60.68	82.00	0.74			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	21.88	2.00	10.94	17.35	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	51.72	82.00	0.63			
	รวม	73.60	84.00				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1038.99	2.00	519.50	26.82	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	1588.58	82.00	19.37			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 112 พบว่าระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 26.82$, $Sig = 0.00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 7 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพ 7 เป้าหมายย่อยได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.3, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และSDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 113 – 120

ตาราง 113 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	4.15*	8.93*
น้อย	-	-	4.78*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 113 พบว่าการนำการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่ต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ยังส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 114 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. จังหวัด
ลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี
และเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.76	1.74*
น้อย	-	-	0.97*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 114 พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับมากมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบมากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 115 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. จังหวัด
ลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย
(SDG 5.2)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.33	0.71*
น้อย	-	-	0.38
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 115 พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับต่างกันมีผลกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตรายที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับมากมีผลต่อการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตรายมากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 116 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็น
คุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.58*	0.79*
น้อย	-	-	0.02
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 116 พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับน้อยและระดับมาก ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 117 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้าง
หลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.34	1.15*
น้อย	-	-	0.81*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 117 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันทั้ง 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับมากส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการ

เข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**ตาราง 118 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูป
เพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)**

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.15	1.34*
น้อย	-	-	1.19*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 118 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับมากส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**ตาราง 119 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่ม
ความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)**

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.70*	1.13*
น้อย	-	-	0.43*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 119 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถ
การใช้งานเทคโนโลยีฯ ทั้ง 3 คู่ คือ ซึ่งหมายความว่ามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ยิ่งระดับมากส่งผลต่อ
การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**ตาราง 120 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงเพิ่ม
ความเข้มแข็งของนโยบาย และการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความ
เสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)**

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.62*	1.30*
น้อย	-	-	0.68*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 120 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่ม
ความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่
แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ คือ ซึ่งหมายความว่ายังมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ยิ่งส่งผลต่อการปรับปรุง
และเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 8 จึงกล่าวได้ว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่แตกต่างกัน มีผลในการสร้างความเท่า
เทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 7 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 9: ระดับการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 9 ดังตาราง 121 – 130

ตาราง 121 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการมีเครือข่าย					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.11	0.46	1.15	1.52	1.66	1.39
SDG 5.2	0.79	0.98	1.15	0.99	1.38	0.81
SDG 5.3	0.32	0.48	0.69	0.75	0.85	0.86
SDG 5.4	0.68	0.58	1.08	0.64	1.32	0.61
SDG 5.5	1.53	0.70	1.92	0.28	1.77	0.54
SDG 5.6	0.11	0.46	0.85	0.90	1.23	0.87
SDG 5.a	0.68	1.11	1.46	1.45	1.60	1.32
SDG 5.b	1.42	1.17	2.31	0.56	2.74	0.56
SDG 5.c	0.26	0.56	1.08	1.04	1.57	0.77
ภาพรวม	5.89	3.97	11.69	4.89	14.47	4.44

จากตาราง 121 พบว่าการมีเครือข่ายฯ เป็นการบริหารงานระดับมาก ($\bar{x} = 14.47$) มีคะแนนเฉลี่ยสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 11.69$) และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 5.89$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของระดับการมีเครือข่ายฯ ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 122

ตาราง 122 การทดสอบความแปรปรวนของระดับการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	33.93	2.00	16.96	10.59	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	131.37	82.00	1.60			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	4.89	2.00	2.44	3.16	.05	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	63.30	82.00	0.77			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	3.98	2.00	1.99	3.29	0.04	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	49.67	82.00	0.61			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	5.73	2.00	2.87	7.68	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	30.58	82.00	0.37			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2.00	0.68	2.24	0.11	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	24.94	82.00	0.30			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	17.66	2.00	8.83	13.72	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	52.76	82.00	0.64			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	23.14	2.00	11.57	7.70	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	123.26	82.00	1.50			
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	24.25	2.00	12.13	19.23	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	51.70	82.00	0.63			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	23.97	2.00	11.99	19.81	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	49.63	82.00	0.61			
	รวม	73.60	84.00				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1031.81	2.00	515.91	26.51	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	1595.77	82.00	19.46			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 122 ระดับการมีเครือข่ายฯ มีความแตกต่างกัน ($F = 26.51$, $Sig = 0.00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 9 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการมีเครือข่ายฯ ที่ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม 7 เป้าหมายย่อย ได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.3, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 123 – 130

ตาราง 123 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการมีเครือข่ายของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	5.80*	8.58*
น้อย	-	-	2.78*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 123 พบว่าการมีเครือข่ายฯ ที่ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีเครือข่ายฯ ระดับมากยิ่งส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 124 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิง
ทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	1.05*	1.55*
น้อย	-	-	0.51*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 124 พบว่าการมีเครือข่ายฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อ
สตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีเครือข่ายฯ ยิ่งส่งผลต่อการจัด
การเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 125 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.38	0.53*
น้อย	-	-	0.16
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 125 พบว่าการมีเครือข่ายฯ ระดับต่างกันมีผลกับการจัดการปฏิบัติที่เป็น
อันตรายที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือไม่เป็นการบริหารงานกับการเป็นบริหารงานระดับมาก
ซึ่งหมายความว่ามีการมีเครือข่ายฯ ระดับมากส่งผลต่อการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย มากกว่าการ
ไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 126 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อบท. จังหวัดลำพูนในการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้าน
และดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.39	0.64*
น้อย	-	-	0.24
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 126 พบว่าการมีเครือข่ายฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของ
การทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการ
บริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การมีเครือข่ายฯ ระดับมากส่งผลต่อการ
ยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่
เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 127 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อบท. จังหวัดลำพูนในการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพ
ทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.74*	1.12*
น้อย	-	-	0.38
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 127 การมีเครือข่ายฯ ที่ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึง
สุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการ
บริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การมี

เครือข่ายฯ ระดับมากและระดับน้อยส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 128 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.77	1.28*
น้อย	-	-	0.50
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 128 การมีเครือข่ายฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่ามีความการมีเครือข่ายฯ ระดับมากส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 129 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.89*	1.13*
น้อย	-	-	0.89*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 129 การมีเครือข่ายฯ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ ทั้ง 3 คู่ คือ ซึ่งหมายความว่า การมีเครือข่ายฯ ระดับมากยิ่งส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 130 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.62*	1.30*
น้อย	-	-	0.68*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 130 การมีเครือข่ายฯ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ คือ ซึ่งหมายความว่ายิ่งมีการมีเครือข่ายฯ ระดับมากยิ่งส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 9 จึงกล่าวได้ว่าการมีเครือข่ายของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่แตกต่างกัน มีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 7 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 10: ระดับการจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 10 ดังตาราง 131 – 140

ตาราง 131 ความแตกต่างการสร้างสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	การจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.00	0.00	0.52	1.12	2.00	1.29
SDG 5.2	0.82	1.01	1.29	0.78	1.32	0.89
SDG 5.3	0.29	0.59	0.67	0.73	0.87	0.85
SDG 5.4	0.59	0.51	1.19	0.40	1.32	0.69
SDG 5.5	1.59	0.71	1.71	0.56	1.81	0.50
SDG 5.6	0.12	0.49	0.52	0.75	1.38	0.82
SDG 5.a	0.82	1.24	1.10	1.22	2.11	1.18
SDG 5.b	1.65	1.22	2.14	0.96	2.74	0.61
SDG 5.c	0.24	0.56	1.05	0.97	1.62	0.74
ภาพรวม	6.12	4.27	10.19	4.47	15.17	4.19

จากตาราง 131 พบว่าการจัดสรรงบประมาณฯ เป็นการบริหารงานระดับมาก ($\bar{x} = 15.17$) มีคะแนนเฉลี่ยสถานการณ์การสร้างสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 10.19$) และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 6.12$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของการจัดสรรงบประมาณฯ ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 132

ตาราง 132 การทดสอบความแปรปรวนของการจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูนใน
การสร้างความปลอดภัยทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	64.06	2.00	32.03	25.94	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	101.24	82.00	1.23			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	3.22	2.00	1.61	2.03	0.14	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	64.97	82.00	0.79			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	4.22	2.00	2.11	3.50	0.03	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	49.43	82.00	0.60			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	6.74	2.00	3.37	9.34	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	29.57	82.00	0.36			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2.00	0.31	1.00	0.37	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	25.68	82.00	0.31			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	24.31	2.00	12.16	21.62	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	46.11	82.00	0.56			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	27.65	2.00	13.83	9.55	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	118.75	82.00	1.45			
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	16.56	2.00	8.28	11.43	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	59.39	82.00	0.72			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	24.48	2.00	12.24	20.44	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	49.12	82.00	0.60			
	รวม	73.60	84.00				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1127.94	2.00	563.97	30.84	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	1499.64	82.00	18.29			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 132 พบว่าระดับการจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 26.51$, $Sig = 0.00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 10 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านการจัดสรรงบประมาณฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม 7 เป้าหมายย่อยได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.3, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 133 – 140

ตาราง 133 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	4.07*	9.05*
น้อย	-	-	4.98*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 133 พบว่าการจัดสรรงบประมาณฯ ที่ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่ต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีการจัดสรรงบประมาณระดับมากยิ่งส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 134 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูน
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและ
เด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.52	2.00*
น้อย	-		1.48*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 134 พบว่าการจัดสรรงบประมาณฯ ระดับต่างกันมีผลกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การจัดสรรงบประมาณฯ ระดับมากส่งผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 135 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูนใน
การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.37	0.58*
น้อย	-		0.21
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 135 พบว่าการจัดสรรงบประมาณฯ ระดับต่างกันมีผลกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตรายที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การจัดสรรงบประมาณฯ ระดับมากมีผลต่อการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 136 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.60*	0.73*
น้อย	-	-	0.13
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 136 พบว่าการจัดสรรงบประมาณฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การจัดสรรงบประมาณฯ ระดับน้อยและระดับมาก ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 137 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.41	1.27*
น้อย	-	-	0.86*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 137 การจัดสรรงบประมาณฯ ที่ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันทั้ง 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การจัดสรรงบประมาณฯ ระดับมากส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึง

สุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 138 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.27	1.28*
น้อย	-	-	1.01*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 138 การจัดสรรงบประมาณฯ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การจัดสรรงบประมาณฯ ระดับมากส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 139 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.50	1.10*
น้อย	-	-	0.60*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 139 การจัดสรรงบประมาณฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การจัดสรรงบประมาณฯ ระดับมากส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 140 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	4.07*	9.05*
น้อย	-	-	4.98*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 140 การจัดสรรงบประมาณฯ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่ต่างกันทั้ง 3 คู่ คือ ซึ่งหมายความว่ายิ่งการจัดสรรงบประมาณฯ ระดับมากยิ่งส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากขึ้น

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 10 จึงกล่าวได้ว่าการจัดสรรงบประมาณของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพแตกต่างกัน มีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 7 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 11: ระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ**

H_0 : ระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูน
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูน
ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 11 ดังตาราง 141 – 150

**ตาราง 141 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการตรวจสอบ
และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความ
เท่าเทียมทางเพศสภาพ**

ความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ	การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.11	0.46	0.89	1.32	1.81	1.38
SDG 5.2	0.63	0.96	1.17	0.92	1.46	0.77
SDG 5.3	0.21	0.42	0.78	0.73	0.88	0.87
SDG 5.4	0.74	0.65	1.11	0.58	1.31	0.62
SDG 5.5	1.63	0.68	1.56	0.70	1.85	0.41
SDG 5.6	0.11	0.46	0.78	0.81	1.29	0.87
SDG 5.a	0.68	1.11	1.39	1.24	1.39	1.24
SDG 5.b	1.68	1.20	1.94	1.00	2.81	0.49
SDG 5.c	0.26	0.56	1.17	0.92	1.58	0.79
ภาพรวม	6.05	3.95	10.78	4.41	15.04	4.31

จากตาราง 150 พบว่าระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก ($\bar{x} = 15.04$) มีคะแนนเฉลี่ย
สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 10.78$)
และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 6.05$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของการ
ตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 142

ตาราง 142 การทดสอบความแปรปรวนของระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	42.41	2.00	21.21	14.15	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	122.88	82.00	1.50			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	9.35	2.00	4.68	6.52	0.14	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	58.84	82.00	0.72			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	6.13	2.00	3.06	5.29	0.03	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	47.52	82.00	0.58			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	4.53	2.00	2.27	5.85	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	31.77	82.00	0.39			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2.00	0.73	2.41	0.37	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	24.84	82.00	0.30			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	19.61	2.00	9.80	15.82	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	50.82	82.00	0.62			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	26.10	2.00	13.05	8.90	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	120.30	82.00	1.47			
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	21.59	2.00	10.80	16.28	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	54.36	82.00	0.66			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	23.75	2.00	11.87	19.53	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	49.85	82.00	0.61			
	รวม	73.60	84.00				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1141.60	2.00	570.80	31.50	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	1485.98	82.00	18.12			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 140 พบว่าระดับระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพแตกต่างกัน ($F = 26.51$, $Sig = 0.00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 11 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม 7 เป้าหมายย่อยได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.3, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 143 – 150

ตาราง 143 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	4.72*	8.99*
น้อย	-	-	4.26*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 143 พบว่าการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ที่ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่ต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ยิ่งส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 144 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.78	1.70*
น้อย	-	-	0.92*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 144 พบว่าการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับต่างกันมีผลกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกัน 2 คู่ คือ ไม่เป็น การบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับมากมีผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 145 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย (SDG 5.3)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.54	0.83*
น้อย	-	-	0.29
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 145 พบว่าการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับต่างกัน มีผลกับการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตรายที่แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับ

มากมีผลต่อการจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 146 การแสดงการเปรียบเทียบเปรียบเทียบรายคู่ของการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.37	0.58*
น้อย	-	-	0.20
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 146 พบว่าการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับมาก ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตาราง 147 เปรียบเทียบรายคู่ของการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.67*	1.19*
น้อย	-	-	0.51*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 147 การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ที่ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ คือ ซึ่งหมายความว่ายิ่งการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ยิ่งส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**ตาราง 148 เปรียบเทียบรายคู่ของการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูป
เพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)**

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.70	1.36*
น้อย	-	-	0.65
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 148 การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับมากส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**ตาราง 149 เปรียบเทียบรายคู่ของการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการเพิ่ม
ความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)**

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.26	1.13*
น้อย	-	-	0.87*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 149 การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับมากส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

**ตาราง 150 เปรียบเทียบรายคู่ของการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการปรับปรุงและ
เพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความ
เสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)**

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.90*	1.32*
น้อย	-	-	0.41
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 150 การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่แตกต่างกัน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมฯ ระดับมากและระดับน้อยส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 11 จึงกล่าวได้ว่าการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 7 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 12: ระดับการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 12 ดังตาราง 151 – 159

ตาราง 151 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการมีคู่ความร่วมมือ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.00	0.00	1.00	1.41	1.86	1.34
SDG 5.2	0.86	0.99	1.29	0.91	1.35	0.83
SDG 5.3	0.41	0.67	0.64	0.63	0.86	0.87
SDG 5.4	0.77	0.61	1.14	0.53	1.31	0.65
SDG 5.5	1.64	0.66	1.64	0.63	1.82	0.49
SDG 5.6	.05	0.21	0.71	0.83	1.37	0.83
SDG 5.a	0.82	1.22	1.43	1.28	2.00	1.22
SDG 5.b	1.77	1.15	2.00	1.11	2.76	0.56
SDG 5.c	0.18	0.50	1.07	0.92	1.69	0.68
ภาพรวม	6.50	3.95	10.93	4.75	15.00	4.30

จากตาราง 151 พบว่าการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นการบริหารงานระดับมาก ($\bar{x} = 15.00$) มีคะแนนเฉลี่ยสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 10.93$) และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 6.50$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของการมีคู่ความร่วมมือ ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 152

ตาราง 152 การทดสอบความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	53.29	2.00	26.65	19.51	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	112.00	82.00	1.37			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	3.64	2.00	1.82	2.31	0.11	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	64.55	82.00	0.79			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	3.11	2.00	1.56	2.53	0.09	ไม่แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	50.53	82.00	0.62			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	4.32	2.00	2.16	5.54	0.01	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	31.99	82.00	0.39			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2.00	0.33	1.04	0.36	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	25.65	82.00	0.31			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	27.22	2.00	13.61	25.84	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	43.20	82.00	0.53			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	21.70	2.00	10.85	7.13	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	124.70	82.00	1.52			
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	17.03	2.00	8.51	11.85	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	58.92	82.00	0.72			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	34.99	2.00	17.50	37.16	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	38.61	82.00	0.47			
	รวม	73.60	84.00				

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1121.15	2.00	560.57	30.51	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	1506.43	82.00	18.37			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 152 พบว่าระดับการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 26.51$, $Sig = 0.00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 12 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพตาม 6 เป้าหมายย่อยได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 153 – 159

ตาราง 153 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	4.43*	8.50*
น้อย	-	-	4.07*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 153 พบว่าการมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่ต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับมากยิ่งส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 154 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนใน
การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและ
เด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	1.00*	1.86*
น้อย	-	-	0.86*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 154 พบว่าการมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับต่างกันมีผลกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกัน 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับมากยิ่งส่งผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 155 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการมีคู่ความร่วมมือของ อปท.
จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่า
ของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.37	0.53*
น้อย	-	-	0.16
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 155 พบว่าการมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็น
การบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่ามีการมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับมาก

ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 156 การแสดงการเปรียบเทียบการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.67*	1.32*
น้อย	-	-	0.65*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 156 การมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ คือ ซึ่งหมายความว่ายิ่งการมีคู่ความร่วมมือฯ ยิ่งส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 157 การแสดงการเปรียบเทียบการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.70	1.36*
น้อย	-	-	0.65
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 157 การมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่าความการมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับมากส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 158 การแสดงการเปรียบเทียบการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.23	0.98*
น้อย	-	-	0.76*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 158 การมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่าความการมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับมากส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 159 การแสดงการเปรียบเทียบการมีคู่ความร่วมมือของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.89*	1.51*
น้อย	-	-	0.62*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 159 การมีคู่ความร่วมมือฯ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่แตกต่างกัน 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีคู่ความร่วมมือฯ ยังส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 12 จึงกล่าวได้ว่าการมีคู่ความร่วมมือของอปท. จังหวัดลำพูนแตกต่างกัน มีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 6 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 13: ระดับการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 13 ดังตาราง 160 – 168

ตาราง 160 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการแบ่งส่วนราชการภายในฯ					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.09	0.43	0.61	1.20	2.04	1.28
SDG 5.2	0.91	0.97	1.17	0.92	1.38	0.83
SDG 5.3	0.45	0.67	0.72	0.75	0.82	0.86
SDG 5.4	0.68	0.57	1.17	0.62	1.36	0.61
SDG 5.5	1.64	0.66	1.56	0.70	1.87	0.40
SDG 5.6	0.27	0.63	0.67	0.84	1.33	0.85
SDG 5.a	1.00	1.31	1.22	1.31	2.04	1.19
SDG 5.b	1.86	1.17	1.94	1.06	2.80	.050
SDG 5.c	0.36	0.73	0.94	0.94	1.71	0.66
ภาพรวม	7.27	4.68	10.00	4.70	15.36	4.05

จากตาราง 160 พบว่าการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นการบริหารงานระดับมาก ($\bar{x} = 15.36$) มีคะแนนเฉลี่ยสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 10.00$) และไม่เป็น การบริหารงาน ($\bar{x} = 7.27$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของการแบ่งส่วนราชการฯ ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 161

ตาราง 161 การทดสอบความแปรปรวนของการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูน ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	65.29	2.00	32.64	26.77	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	100.01	82.00	1.22			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	3.29	2.00	1.65	2.08	0.13	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	64.90	82.00	0.79			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	2.00	2.00	1.00	1.59	0.21	ไม่แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	51.64	82.00	0.63			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	6.72	2.00	3.36	9.32	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	29.58	82.00	0.36			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	1.57	2.00	0.79	2.60	0.08	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	24.74	82.00	0.30			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	18.06	2.00	9.03	14.14	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	52.36	82.00	0.64			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	19.38	2.00	9.69	6.25	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	127.02	82.00	1.55			

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	17.22	2.00	8.61	12.02	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	58.74	82.00	0.72			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	28.32	2.00	14.16	25.64	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	45.28	82.00	0.55			
	รวม	73.60	84.00				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1068.90	2.00	534.45	28.12	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	1558.67	82.00	19.01			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 161 พบว่าระดับการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 28.12$, $Sig = 0.00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 13 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างกันทั้งภาพรวม และความเท่าเทียมทางเพศสภาพ 6 เป้าหมายย่อย ได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 162 – 168

ตาราง 162 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	2.73	8.08*
น้อย	-	-	5.36*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 162 พบว่าการแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่แตกต่างกันทั้ง 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่าความการแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับมากส่งผลต่อการเพิ่มการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 163 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.52	1.95*
น้อย	-	-	1.43*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 163 พบว่าการแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับต่างกันมีผลกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกัน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า

การแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับมากส่งผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 164 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการแบ่งส่วนราชการภายในของ
อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็น
คุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)**

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.48*	0.67*
น้อย	-	-	0.19
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 164 พบว่าการแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับมากและระดับน้อย ส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 165 การแสดงการเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพ
ทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ (SDG 5.6)**

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.40	1.06*
น้อย	-	-	0.67*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 165 การแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่าความการแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับมากส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 166 การแสดงการเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.22	1.04*
น้อย	-	-	0.82*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 166 การแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่าความการแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับมากส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 167 การแสดงการเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการภายในของ อบท. จังหวัดลำพูนในการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ
(SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.08	0.94*
น้อย	-	-	0.86*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 167 การแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถ
การใช้งานเทคโนโลยีที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับ
มาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่าความการแบ่งส่วน
ราชการภายในฯ ระดับมากส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าการไม่เป็น
การบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 168 การแสดงการเปรียบเทียบการแบ่งส่วนราชการภายในของ อบท. จังหวัดลำพูนในการ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของ
นโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ
(SDG 5.c)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.58*	1.35*
น้อย	-	-	0.77*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 168 การแบ่งส่วนราชการภายในฯ ระดับที่ต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่ม
ความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่

แตกต่างกัน 3 ซึ่งหมายความว่ายังมีคู่ความร่วมมือยิ่งส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 14 จึงกล่าวได้ว่าการแบ่งส่วนราชการภายในของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพแตกต่างกัน มีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 6 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 14: ระดับการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

H_0 : ระดับการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพแตกต่างกัน

โดยผลทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 14 ดังตาราง 169 – 177

ตาราง 169 ความแตกต่างการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจำแนกตามระดับการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร					
	ไม่เป็น		น้อย		มาก	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
SDG5.1	0.22	0.64	1.22	1.48	2.42	1.06
SDG 5.2	1.14	0.90	1.22	0.94	1.29	0.90
SDG 5.3	0.58	0.77	0.50	0.62	0.97	0.87
SDG 5.4	0.97	0.65	1.00	0.59	1.42	0.62
SDG 5.5	1.69	0.58	1.78	0.55	1.77	0.56
SDG 5.6	0.33	0.68	0.94	0.94	1.58	0.67
SDG 5.a	1.08	1.32	1.50	1.10	2.26	1.18
SDG 5.b	1.94	1.15	2.61	0.61	2.74	0.63
SDG 5.c	0.67	0.89	1.22	0.94	1.81	0.54
ภาพรวม	8.64	5.06	12.00	3.51	16.26	4.30

จากตาราง 169 พบว่าการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมาก ($\bar{x} = 15.36$) มีคะแนนเฉลี่ย สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่าการบริหารงานระดับน้อย ($\bar{x} = 10.00$) และไม่เป็นการบริหารงาน ($\bar{x} = 7.27$) ตามลำดับ ทั้งนี้มีการทดสอบความแปรปรวนของการส่งเสริม การออกข้อบังคับที่ๆ ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังตาราง 170

ตาราง 170 การทดสอบความแปรปรวนของการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร ของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
5.1	ระหว่างกลุ่ม	80.41	2.00	40.21	38.84	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	84.88	82.00	1.04			
	รวม	165.29	84.00				
5.2	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2.00	0.19	0.23	0.79	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	67.80	82.00	0.83			
	รวม	68.19	84.00				
5.3	ระหว่างกลุ่ม	3.43	2.00	1.71	2.80	0.07	ไม่แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	50.22	82.00	0.61			
	รวม	53.65	84.00				
5.4	ระหว่างกลุ่ม	3.79	2.00	1.89	4.77	0.01	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	32.52	82.00	0.40			
	รวม	36.31	84.00				
5.5	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2.00	0.07	0.21	0.81	ไม่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	26.17	82.00	0.32			
	รวม	26.31	84.00				
5.6	ระหว่างกลุ่ม	25.93	2.00	12.97	23.90	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	44.49	82.00	0.54			
	รวม	70.42	84.00				
5.a	ระหว่างกลุ่ม	23.21	2.00	11.61	7.73	0.00	แตกต่าง*
	ภายในกลุ่ม	123.19	82.00	1.50			

SDG	แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลทดสอบ
	รวม	146.40	84.00				
5.b	ระหว่างกลุ่ม	11.85	2.00	5.93	7.58	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	64.10	82.00	0.78			
	รวม	75.95	84.00				
5.c	ระหว่างกลุ่ม	21.65	2.00	10.83	17.09	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	51.95	82.00	0.63			
	รวม	73.60	84.00				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	967.34	2.00	483.67	23.89	0.00	แตกต่างกัน*
	ภายในกลุ่ม	1660.24	82.00	20.25			
	รวม	2627.58	84.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 170 พบว่าระดับการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน ($F = 23.89$, $Sig = 0.00$) ดังนั้นสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 14 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่างกัน ทั้งภาพรวมและความเท่าเทียมทางเพศสภาพ 6 เป้าหมายย่อยได้แก่ SDG 5.1, SDG 5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตาราง 171 – 177

ตาราง 171 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวม

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	3.36*	7.62**
น้อย	-	-	4.26*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 171 พบว่าการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ที่ระดับต่างกัน มีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพภาพรวมที่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายิ่งส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับมากยิ่งส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 172 การแสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบ (SDG 5.1)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	1.00*	2.20*
น้อย	-	-	1.20*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 172 พบว่าการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับต่างกันมีผลกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบที่แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายิ่งส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับมากยิ่งส่งผลต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุกรูปแบบมากขึ้น

ตาราง 173 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (SDG 5.4)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.03	0.45*
น้อย	-	-	0.42*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 173 พบว่าการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับมากกับการบริหารงานระดับน้อย ซึ่งหมายความว่าส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับมากส่งผลต่อการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 174 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ (SDG 5.6)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.61*	1.24*
น้อย	-	-	0.64*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 174 การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ แตกต่างกันทั้ง 3 คู่ ซึ่งหมายความว่าส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับมากยิ่งส่งผลต่อการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ฯ มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 175 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับ ดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (SDG 5.a)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.42	1.17*
น้อย	-	-	0.76*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 175 การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก และการบริหารงานระดับน้อยกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับมากส่งผลต่อการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานและเป็นการบริหารงานระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 176 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ กับ การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีฯ (SDG 5.b)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.67*	0.80*
น้อย	-	-	0.13
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 176 การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารงานกับเป็นการบริหารงานระดับมาก ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับมากและระดับน้อยส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีฯ มากกว่าการไม่เป็นการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 177 การแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (SDG 5.c)

ระดับ	ไม่เป็น	น้อย	มาก
ไม่เป็น	-	0.56*	1.14*
น้อย	-	-	0.58*
มาก	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 177 การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับต่างกันมีผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่แตกต่างกัน 3 คู่ ซึ่งหมายความว่ายังมีการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรฯ ระดับมากยังส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายฯ มากขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยที่ 14 จึงกล่าวได้ว่าการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีผลในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในภาพรวม และใน 6 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานย่อยสามารถสรุปได้ว่า ระดับการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวม อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ของการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพแต่ละระดับ พบว่ามีผลต่อเป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน ซึ่งการทดสอบ

สมมติฐานดังกล่าวทำให้การวิจัยนี้ทราบได้ว่าการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน ในแต่ละระดับสามารถส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพประเด็นใดได้บ้าง หรืออาจกล่าวได้ว่าหาก อปท. ต้องการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในเป้าหมายย่อยใดก็สามารถดำเนินการการบริหารงานที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้จะกล่าวถึงรายละเอียดอีกครั้งในการสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 7

การทดสอบสมมติฐานหลัก

ในการวิจัยเรื่องนี้มีสมมติฐานหลัก คือ ระดับการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานหลักจากการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานย่อยทั้ง 14 สมมติฐานโดยมีข้อสรุปดังตาราง 178

ตาราง 178 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานย่อยการวิจัย

สมมติฐานย่อยที่	การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดลำพูน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	ระดับการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
2	ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
3	ระดับการส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
4	ระดับการใช้ความเชื่อ ประเพณี หรือศาสนาของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)

สมมติฐาน ย่อยที่	การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดลำพูน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
5	ระดับการส่งเสริมการตระหนักรู้ และการสร้างความ เข้าใจของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่า เทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
6	ระดับการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศของ อบท. จังหวัด ลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
7	ระดับการสื่อสารของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
8	ระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. จังหวัด ลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
9	ระดับการมีเครือข่ายของ อบท. จังหวัดลำพูนในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
10	ระดับการจัดสรรงบประมาณของ อบท. จังหวัดลำพูนใน การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
11	ระดับการตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานหรือ กิจกรรมของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่า เทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
12	ระดับการมีคู่ความร่วมมือของ อบท. จังหวัดลำพูนใน การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)
13	ระดับการแบ่งส่วนราชการภายในของ อบท. จังหวัด ลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)

สมมติฐาน ย่อยที่	การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดลำพูน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
14	ระดับการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์ อักษรของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่า เทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1)

จากตาราง 178 สรุปว่าผลของการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ทุกสมมติฐานย่อย จึงกล่าวได้ว่าระดับการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม และใน 9 เป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละสถานการณ์ตามเป้าหมายย่อยนั้นยังคงมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะมีการนำเสนอข้อสรุปตามข้อค้นพบในการวิจัยต่อไปในบทที่ 7 ต่อไป

อย่างไรก็ตาม ผลของการทดสอบสมมติฐานในบทนี้ทำให้สามารถกล่าวได้อย่างชัดเจนการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารด้วยข้อบังคับ และการไม่บังคับจากรัฐบาลกลางมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ทั้งนี้หาก อบท. มีอำนาจและความอิสระในการบริหารตามกรอบแนวคิดการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย ของบาร์เน็ตและคณะ (Barnett et al., 1997) กล่าวไว้การกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางทั้งด้านการบริหาร การคลัง และการเมือง ย่อมส่งผลต่อการบริหารการปกครองของท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วยเช่นกัน โดยรายละเอียดในประเด็นนี้จะกล่าวในบทต่อไป

บทที่ 6

ผลของการกระจายอำนาจและข้อเสนอสู่ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การนำเสนอในบทนี้ ประกอบด้วยผลของศึกษาการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน และการสร้างข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และข้อที่ 3 จากผลการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 2 ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างกับกลุ่มตัวแทนจำนวน 23 ราย จาก อบท. ในจังหวัดลำพูนจำนวน 13 แห่ง ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจากการวิจัยระยะที่ 1 และอาศัยเทคนิควิธีการจัดระเบียบข้อมูล การตีความ และการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อหาข้อสรุปผลการวิจัยตามแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยของบาร์เน็ต และคณะ (Barnett et al., 1997) ที่มุ่งเน้นพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางและ อบท. และระหว่าง อบท. และพลเมืองโดยมีลำดับการนำเสนอดังนี้

1. ผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อบท. จังหวัดลำพูน
2. ข้อเสนอการกระจายอำนาจ และการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ในจังหวัดลำพูน

การกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ในจังหวัดลำพูน ซึ่งการวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจจากรัฐบาลกลางมายัง อบท. ตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายเพื่อถ่ายโอนอำนาจมายังโครงสร้างของ อบท. รวมถึงการดำเนินงานของรัฐบาลกลางในภายหลังที่กระทำการเพื่อสนับสนุนกฎหมายเหล่านั้น โดยพิจารณาทั้ง

1. การกระจายอำนาจทางการบริหาร (administrative decentralization)
2. การกระจายอำนาจทางการคลัง (financial administration)
3. การกระจายอำนาจทางการเมือง (political decentralization)

จากการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 2 โดยการสืบค้นเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์พบว่า มีบทบัญญัติของกฎหมายที่มีเจตจำนงในการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ อบท. รวมถึงการดำเนินการของรัฐบาลกลางเพื่อสนับสนุนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการวิเคราะห์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ในจังหวัดลำพูน อันได้แก่

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ. 2542
3. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
4. พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2562
5. พระราชบัญญัติว่าด้วยเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. 2542
6. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562
7. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ.2552

8. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561

9. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

10. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538

ทั้งนี้ กฎหมายข้างต้นได้ส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น โดยสามารถแบ่งเป็นการวิเคราะห์เป็นสามด้าน จากกรอบการศึกษาการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย ตามแนวคิดของบาร์เน็ต และคณะ (Barnett et al., 1997) คือ การกระจายอำนาจทางบริหาร การกระจายอำนาจทางการคลัง และการกระจายอำนาจทางการเมือง ดังนี้

1. การกระจายอำนาจทางการบริหาร

การกระจายอำนาจทางการบริหาร สามารถแบ่งด้านการพิจารณาโดยอ้างอิงตามกรอบวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 การตัดสินใจที่ชัดเจนของ อบท. โดยเฉพาะจากผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

1.2 การออกข้อบัญญัติ หรือระเบียบของท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยปราศจากการขัดขวางจากรัฐบาลกลาง

1.3 ระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลาง

ทั้งนี้มีข้อค้นพบที่สำคัญแต่ละประเด็นดังนี้

1.1 การตัดสินใจที่ชัดเจนของ อบท. โดยเฉพาะจากผู้บริหาร

การตัดสินใจที่ชัดเจนของผู้บริหารเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อำนาจหน้าที่ของ อบท. ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแผนระดับมหภาค หรือแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้องกำหนด รวมถึงทรัพยากรของ อบท. และการควบคุมจากรัฐบาลกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม

การที่ผู้บริหารของ อปท. สามารถตัดสินใจที่ชัดเจนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เกิดขึ้นจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนที่ส่วนร่วมในการบริหารตามที่นำเสนอใน 4.2.2 กล่าวคือ นายก อปท. ปลัด อปท. และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้พยายามเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทั้งที่เป็นทางการ เช่น เวทีประชาคมหมู่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 โดยการส่งเสริมให้พื้นที่ทางการเมืองดังกล่าว เป็นพื้นที่สาธารณะสำหรับตัวแทนของประชาชนทุกวัย ทุกเพศสภาพของชุมชน ในการเข้าร่วมเวทีประชาคมหมู่บ้าน เช่น การกำหนดให้เป็นช่วงเวลาเย็น หรือ เสาร์ อาทิตย์ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเข้าร่วมและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน โดยสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาทำแผนพัฒนาของท้องถิ่นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่อไป รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมที่ไม่เป็นทางการ จากกลุ่มแม่บ้านในการต่อการจัดสรรงบประมาณ หรือการจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มสตรีในท้องถิ่น เป็นต้น

1.1.2 อำนาจหน้าที่ของ อปท. ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

อำนาจหน้าที่ของ อปท. ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ก่อให้เกิดแนวทางการบริหารงานของปกครองท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในจังหวัดลำพูน ซึ่งมีการดำเนินการ 2 แนวทางที่สำคัญ คือ

การไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ พบว่ามีกฎหมายกลางที่เกี่ยวข้อง คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ม.4 ม.27 ม. 48 ม.71 และ ม.90 (ตามกล่องข้อมูล 20) ซึ่งเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับแนวคิดความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน SDG 5.1 และ SDG 5.c

กล่องข้อมูล 20

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 4 “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน”

มาตรา 27 “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิ และเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือ

สังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใดจะกระทำได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม”

มาตรา 71 วรรค “รัฐพึงส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม จัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจเข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาให้ไปสู่ความเป็นเลิศ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

รัฐพึงส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัดฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกกระทำการดังกล่าวในการจัดสรรงบประมาณ รัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพของบุคคล ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรม”

(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560)

1.1.3 การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามประเภทของ อบท. โดยได้มีการกำหนดให้ส่งเสริมผู้หญิงนั้น เป็นอำนาจหน้าที่ของ อบท. ที่มีลักษณะ “ต้องทำ” ตาม พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562 ม.50 - ม.54 พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ม. 67 - ม. 68 และ พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ (ม.16) (ตามกล่องข้อมูล 21) ซึ่งส่งผลต่อการให้เกิดโครงการ และการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อบท. จังหวัดลำพูน

กล่องข้อมูล 21

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 48 “สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ”

(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560)

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562

มาตรา 50 “ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้....”

(7) ส่งเสริมการพัฒนาศรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562, 15 เมษายน 2562)

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ.2552

มาตรา 67 “ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้....”

(6) ส่งเสริมการพัฒนาศรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ....

(พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552, 15 เมษายน พ.ศ. 2562)

จากกล่องข้อมูล 20 - 21 สามารถสรุปได้ว่ากฎหมายของรัฐบาลกลางนั้น ส่งผลให้อปท. ต้องทำหน้าที่ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น โดยแม้ว่าผู้บริหารจะไม่มีเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ หรือการทำประชาคมแผนพัฒนาท้องถิ่นจะไม่มีการให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมทางเพศสภาพ แต่กฎหมายก็ได้กำหนดให้ อปท. ต้องดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

1.2 แผนระดับมหภาค หรือแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยพบว่าแผนระดับมหภาค หรือ แผนระดับชาติ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม แผนพัฒนาจังหวัดลำพูน ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 4 ประเด็นเมืองแห่งความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม และกรณีแผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. 2566 – 2570) และยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดลำพูน ยุทธศาสตร์ที่ 3 เมืองแห่งคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีกลยุทธ์ที่สนับสนุนอย่างชัดเจน คือ กลยุทธ์ที่ 2 คือ การส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการพัฒนาศักยภาพ

ของประชาชนทุกกลุ่มวัย ในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของกลุ่มสตรีมีความรู้ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาของกลุ่มสตรีให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามที่นำเสนอใน 4.2.3 ซึ่งส่งผลให้ความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นสิ่งที่ อบท. จำเป็นต้องดำเนินการตามแผนดังกล่าว

1.3 ทรัพยากรของ อบท.

ทรัพยากรของ อบท. มีความสำคัญต่อการบริหารงานของ อบท. และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นอย่างมากในการสร้างความเท่าเทียมในเพศสภาพท้องถิ่น ทั้งเรื่องงบประมาณ (ซึ่งจะกล่าวอย่างละเอียดใน 6.12) และบุคลากรของ อบท. ซึ่งจำเป็นต้องทั้งปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด และยังสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในการบริการสาธารณะ หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคลากรของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นข้าราชการเมือง หรือข้าราชการประจำ มีสถานะที่ต้องสัมพันธ์กับการปกครองและการเมืองในเวลาเดียวกัน โดยมีความแตกต่างไปจากข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ทั้งนี้บุคลากรของ อบท. ทั้งข้าราชการและพนักงาน อบท. มีความสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น โดยแม้ในปัจจุบันจะยังมีจำนวนที่ไม่เพียงพอต่อภาระงานของ อบท. และยังไม่มีการกำหนดตำแหน่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงตามโครงสร้างของการบริหารงาน อบท. ในการดำเนินการเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ แต่ทั้งนี้การดำเนินงานดังกล่าวได้มีการมอบหมายตามการแบ่งส่วนงานภายในที่เกี่ยวข้องตามแผนพัฒนาท้องถิ่นและข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องของ อบท. เช่น กองสวัสดิการ กองการศึกษา สำนักปลัด เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และพบว่าหากมีการโอนย้ายเจ้าหน้าที่ หรือการบรรจุแต่งตั้งใหม่ อาจต้องอาศัยเวลาในการทำความเข้าใจในลักษณะงานและวัฒนธรรมในองค์กรอย่างน้อยประมาณ 1 ปี

นอกจากการโอนย้าย หรือ การเปลี่ยนผ่านของบุคลากรใน อบท. แล้วความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการท้องถิ่นใน อบท. กรณีนี้คือ นายก อบท. และ ปลัด อบท. มีความสำคัญในการบริหารที่ชัดเจน โดยเฉพาะช่วงระยะการเปลี่ยนผ่านหรือหลังการเลือกตั้งของ อบท. เช่น การให้ข้อเสนอแนะหรือช่วยวินิจฉัยอำนาจหน้าที่ของนายก อบท. ในการบริหารงานต่าง ๆ จากปลัด อบท. หรือ ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ในการป้องกันการกระทำผิด หรือการดำเนินงานนอกอำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้นายก อบท. สามารถมีเสถียรภาพในการดำเนินงานตลอดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของตนได้ (ตามกล่องข้อมูล 22)

กล่องข้อมูล 22

“ระเบียบมีเยอะ ทำให้เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ต้องไปศึกษาระเบียบทุกวัน เพราะอะไรก็ทำไม่ได้หากไปดูพรบ. และเข้าก็จะสามารถแนะนำได้ว่าอะไรทำได้ ทำไม่ได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 03, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“บางทีนายกขึ้นมาใหม่ อันนี้ก็อยากทำ อันนั้นก็อย่าสร้าง แต่ไม่นึกถึงปลัด เจ้าหน้าที่ว่าเขาจะสามารถปฏิบัติงานได้หรือไม่ ซึ่งมีบางครั้งเขาทำไม่ได้ อยู่ไม่ได้ก็ต้องย้าย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 15, วันที่ 22 มีนาคม 2567)

“การทำงานของนายก [อปท.] กับปลัดต้องทำงานด้วยกันได้ดี หมายถึงถ้าเอาแต่ถูกใจไม่ถูกต้องไม่ได้... ปลัดก็ต้องบอก ไม่ใช่มาเอาใจนายก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 17, วันที่ 1 เมษายน 2567)

“ปลัดต้องคอยให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ท่านนายกฯ .. อย่างนายกฯ อาจจะบอกว่าจะทำโครงการนี้ ปลัดก็ต้องมองดูว่ามันทำได้ไหม เพราะบางอันทำไม่ได้จริงๆ แต่มันมีทางออกที่ดีใกล้เคียงกัน เป็นโครงการที่ใกล้เคียงกันก็แนะนำให้นายกฯ ...

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 20, วันที่ 3 เมษายน 2567)

.... หรือสมมติว่านายกอยากเปิดตำแหน่งตามภารกิจ และเอาคนเข้ามาทำงาน ปลัดก็ต้องคอยมาดูว่า เอ่อ มันเกินงบประมาณ 40% หรือยัง ถ้ามันใกล้แตะก็ต้องคอยแนะนำนายกฯ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 20, วันที่ 3 เมษายน 2567)

ทั้งนี้สามารถกล่าวได้ว่าทรัพยากรของ อปท. โดยเฉพาะเรื่องของการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ซึ่งแม้ อปท. จะไม่ได้มีการแบ่งส่วนงานภายในหรือการกำหนดตำแหน่งเฉพาะในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของแต่ละ อปท. จากข้อจำกัดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด แต่ก็มีส่วนงานภายในตามแผนพัฒนาท้องถิ่นและข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้อง อปท. และรวมถึงความสัมพันธ์อันดีในวัฒนธรรมองค์กร ก็เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานที่ดีของ อปท. เช่นกัน

1.4 การควบคุมจากรัฐบาลกลาง

ความสัมพันธ์ในการกระจายอำนาจระหว่างรัฐบาลกลาง กับ อปท. เป็นไปตามการกำกับดูแลที่รัฐบาลกลางสามารถตรวจสอบการทำงานของ อปท. ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับประชาชนในการรับบริการสาธารณะต่าง ๆ ทั้งนี้การควบคุมของรัฐบาลกลางสามารถทำได้การกำกับดูแลตัวบุคคลหรือองค์กร และการดูแลการกระทำ โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร พ.ศ. 2560 ม.250 พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายแม่บทในการจัดตั้ง อปท. แต่

ละประเภท รวมถึงระเบียบคำสั่งที่ถือเป็นมาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแล อปท. เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และแก้ไขเพิ่มเติม ดังตัวอย่างดังกล่องข้อมูล 23

กล่องข้อมูล 23

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 250 วรรค 5 กฎหมายตามวรรคหนึ่งและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงิน และการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริต และการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการป้องกันการก้าวล่วงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย

(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560)

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2548 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561

ข้อ 18 แผนพัฒนาท้องถิ่น กรณีเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้จัดทำหรือทบทวนให้แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม ก่อนปีงบประมาณถัดไปกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดทำหรือทบทวนให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายนก่อนปีงบประมาณถัดไป

ให้นายอำเภอมีอำนาจขยายเวลาการจัดทำหรือทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

นอกจากวรรคสามให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจขยายเวลาการจัดทำหรือทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น

ในกรณีเทศบาลตำบลผู้ว่าราชการจังหวัดอาจมอบอำนาจให้นายอำเภอก็ได้ ในกรณีมีการขยายเวลาการจัดทำหรือทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่นตามวรรคสาม วรรคสี่ และวรรคห้าแล้วให้จังหวัดแจ้งให้กระทรวงมหาดไทยทราบ

(ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2548 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561, 17 ตุลาคม 2548)

จากกล่องข้อมูล 23 พบว่าควบคุมกำกับดูแลของ อบท. อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลาง และการปกครองส่วนภูมิภาคภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยหากเป็นการกำกับควบคุมระดับเทศบาลให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ราชการจังหวัด และหากเป็นกรณี อบต. ให้อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลโดยนายอำเภอ รวมทั้งการยับยั้งการปฏิบัติงานที่ขัดต่อนโยบายของรัฐบาลกลาง การตัดสินใจวินิจฉัยการกระทำต่าง ๆ ซึ่งทำให้เห็นถึงการควบคุมการดำเนินงานและตัดสินใจของ อบท. ที่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลของรัฐบาลกลางจากกฎหมายแม่บทที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ

การตรวจสอบของรัฐบาลกลางยังรวมถึงการดำเนินงานควบคุมโดยหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะกรรมการปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปป.ช.) ทำให้เกิดความระมัดระวังในการใช้อำนาจและการตัดสินใจของผู้บริหาร อบท. และในทางตรงกันข้ามบางครั้งการดำเนินการตรวจสอบของหน่วยงานดังกล่าว อาจเกิดจากร้องเรียนของประชาชน และการคู่ตรงข้ามทางการเมือง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ อบท. เช่น การโดนกลั่นแกล้งที่อาจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ล่าช้า อย่างไรก็ตามพบว่าในปัจจุบันหน่วยงานดังกล่าวได้เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นองค์กรที่กำกับ ควบคุม หรือตรวจสอบการทำงาน เป็นองค์กรที่ให้คำแนะนำการบริหารงาน อบท. ให้ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบ ส่งผลให้บรรยากาศของการทำงานภายใต้การควบคุมของหน่วยงานดังกล่าวดีขึ้น ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญคืออีกประการ คือ การแก้ไขภาพลักษณ์ของการทุจริตของ อบท. จากสื่อต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรได้รับการเปลี่ยนแปลงให้ถูกต้อง (ตามกล่องข้อมูล 24)

กล่องข้อมูล 24

“อำนาจในการตัดสินใจของนายมีสัก 60% ที่เหลือ เนื่องด้วยกฎหมาย และเราฟันธงไม่ได้หมด ต้องไปปรึกษา สตง. ด้วย....การทำงานของปปช. หรือ สต. ช่วงหลังเป็นมิตรมากขึ้น ให้คำแนะนำ บางทีความชัดเจนยังไม่คืนเงินให้เพราะความไม่ชัดเจนของระเบียบ หากการตรวจสอบอาจจะมองอีกแบบหนึ่งแต่เราปฏิบัติก็ผิดได้ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 03, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“การที่มีข่าว [การทุจริต] เยอะเพราะ อบท. เยอะจำนวน 7,000 กว่าแห่ง แต่ว่าความเสียหาย เมื่อเทียบกับหน่วยงานทางราชการบางกระทรวงไม่ได้เลย การทุจริตเยอะกว่าเป็นพันล้าน แต่หน่วยงานมันมีเยอะบางคนก็ชอบเอาไปพูดว่าท้องถิ่นทุจริตได้มีการกล่าวหาว่าไว้วางใจทุจริตไม่ไว้วางใจท้องถิ่น กลัวบริหารแล้วทุจริตมันเลยไม่ให้มีการกระจายอำนาจทำให้อำนาจอยู่ที่ส่วนกลางไม่ให้ท้องถิ่นทำอย่างที่ยากจะทำได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 05, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“การตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก [เช่น สตง. หรือ ปปช.] ถือว่าเป็นการส่งเสริมความโปร่งใส การทำงาน ซึ่งบางครั้งก็ต้องระวังเพราะเป็นเรื่องร้องเรียนจากฝ่ายตรงกันข้าม ซึ่งบางครั้งมีมากจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 14, วันที่ 15 มีนาคม 2567)

นอกจากนี้ การดำเนินการตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานของ อปท. ไม่ได้มีเพียงจากองค์กรภาครัฐเพียงอย่างเดียว แต่พบว่าในปัจจุบันประชาชนมีอำนาจในการตรวจสอบการทำงานของ อปท. เพิ่มมากขึ้นจากการใช้สื่อออนไลน์ และการขอข้อมูลจากพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น รวมทั้งส่งผลความเท่าเทียมทางเพศสภาพซึ่งหากมีการเลือกปฏิบัติทางเพศประชาชนก็จะเป็นผู้ตรวจสอบและควบคุมในประเด็นดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการตรวจสอบที่เกิดขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐบาลกลางอาจมีผลต่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพในทางอ้อม ต่อ อปท. ในการดำเนินการและปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ และการตรวจสอบการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยตรงนั้นเกิดจากประชาชน หรือภาคประชาชน โดยผ่านวิธีการใช้สื่อโซเชียลมีเดียต่าง ๆ

อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้พบว่า การตรวจสอบการบริหารงานของ อปท. ในรูปแบบการให้รางวัล หรือประกวดแข่งขัน ภายใต้การกำกับควบคุมของหน่วยงานกลางสามารถสร้างแรงจูงใจในการเกิดนวัตกรรมบริการสาธารณะ เช่น การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประกวดรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี (กกถ.) โดยสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรางวัลพระปกเกล้าโดยสถาบันพระปกเกล้า ซึ่ง อปท. ที่ได้รับรางวัลจะได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นรางวัลเพื่อการจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ ในท้องถิ่น ทั้งนี้พบว่าการที่ อปท. เข้าร่วมประกวดรางวัลดังกล่าว เป็นการส่งเสริมให้เกิดการตื่นตัวในการแก้ไขประเด็นต่าง ๆ ในพื้นที่ โดยนำการมีส่วนร่วมจากประชาชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเจตจำนงของผู้บริหาร เป็นประเด็นในการขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมบริการสาธารณะ โดยเฉพาะเรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพอันเป็นประเด็นที่ อปท. นำมาปรับใช้จากกรอบแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตามประเด็นการประเมินให้รางวัลของหน่วยงานต่าง ๆ (ดังกล่องข้อมูล 25)

กล่องข้อมูล 25

“เราก็ถามว่าในองค์กรของเรามีหน้าที่ส่งเสริมเพราะทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ยกเว้นมีกฎหมายกำหนดไว้เฉพาะแค่นั้นเอง ...และ อบท. ถือว่าจัดความเหลื่อมล้ำ ซึ่งเราส่งเข้าประกวดรางวัลพระปกเกล้า สำหรับทุกช่วงวัย ไม่ว่าเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้หญิง ผู้ชาย เราพยายามทำให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน...

หรืออย่าง LPA มีอย่างหนึ่งที่ต้องบอกว่าการนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และเข้าด้านไหนบ้าง เพราะฉะนั้นกลายเป็นว่าเป้าหมายของการทำงานต้องใช้ SDG เป็นหลัก แต่ว่าไม่ใช่ทั้งหมด ต้องใช้ด้านใดด้านหนึ่ง เชย ด้านจัดความยากจน ด้านความเท่าเทียม ด้านการอยู่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 02, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“นายกฯ มาอยู่ที่นี่ก็ได้รางวัล กกต. 2 ปี ปีนี้จะเอาอีกเอาใหม่ จะเอาให้ได้ 1 ล้านบาท.... 2 ปีที่ผ่านมาได้ปีละ 200,000 บาท ได้รับบฯ เพิ่มมันก็แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 09, วันที่ 5 มีนาคม 2567)

“ตอนนั้นเราจะส่งเข้าประกวดรางวัลการจัดการที่ดี [กกต.] แต่เรามิงงบประมาณจำกัด เลยปรึกษากันว่าจะทำอย่างไร เลยคิดเอาต้นทุนที่มีคือวัฒนธรรมที่สามารถเกิดการมีส่วนร่วมในชุมชนได้ ...เลยเกิดเป็นนวัตกรรมด้านการเกษตรของชาวบ้าน...

คนเข้าร่วมก็เกษตรกร ผู้หญิงก็เข้าร่วมเยอะหน่อย เพราะผู้ชายเค้าจะสนใจเรื่องทำงานนอกบ้านมากกว่า”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 09, วันที่ 5 มีนาคม 2567)

“เรื่องความเท่าเทียม [ทางเพศสภาพ] เขาจะเป็นกลุ่มที่ทำงานเชิงลึกร่วมกันที่จริงมีกฎหมายแม่เรื่องความเท่าเทียมทางเพศ แต่อาจยังไม่ถึง อบท. แต่เดี๋ยวนี้ก็มีตัวชี้วัดให้ความสำคัญกระตุ้นในเรื่องที่เป็นกระแสเราต้องมีการเตรียมพร้อมว่าระยะเวลาทำในเรื่อง เกี่ยวกับตัวชี้วัด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 12, วันที่ 7 มีนาคม 2567)

จากข้อค้นพบดังกล่าว สามารถสรุปเบื้องต้นได้ว่า การบริหารที่ชัดเจนของผู้บริหารเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ต้องอาศัยทั้งเจตจำนงของผู้บริหาร การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม แต่การตัดสินใจของผู้บริหาร อบท. จะคำนึงเพียงแค่ข้อมูลจากการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเดียวไม่สามารถกระทำได้ โดย อบท. และผู้บริหารจำเป็นโดยต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดให้ อบท. แผนระดับมหภาคหรือแผนระดับชาติที่มีกรอบในการดำเนินงานที่ อบท. งบประมาณ ทรัพยากรบุคคลของ อบท. และการควบคุมจากรัฐบาลกลาง ด้วยเช่นกัน

1. การออกข้อบัญญัติ หรือระเบียบของท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยปราศจากการขัดขวางจากรัฐบาลกลาง

จากข้อค้นพบในข้อ 14 ในการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และข้อ 1 ในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ กรอบทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพในท้องถิ่นนั้น จำเป็นต้องอาศัยการให้อำนาจกฎหมายลำดับที่ในลำดับที่สูงกว่าให้อำนาจ ซึ่งมีขั้นตอนการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นหลายขั้นตอน โดยทั้งนี้ยังไม่พบว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมสภาพได้ให้อำนาจ อบท. ในการออกข้อบัญญัติที่เกี่ยวข้องได้ รวมทั้งการที่ อบท. และผู้บริหารเองยังไม่ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนของการออกข้อบัญญัติที่มีลักษณะดังกล่าวในท้องถิ่น

2. ระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลาง เช่น การปกครองส่วนภูมิภาคและการปกครองส่วนกลาง

ตามกฎหมายแม่บทในการจัดตั้ง อบท. ในการดำเนินงานของ อบท. นอกจากจะระบุถึงอำนาจหน้าที่ที่ “ต้อง” ทำ และหน้าที่ที่ “อาจ” ทำ ของ อบท. แล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลาง เช่น การดำเนินนโยบายตามภาครัฐกำหนด การให้ อบท. ดำเนินการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ และการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในการส่งเสริมและดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการพัฒนาสตรีทั้งระดับ หมู่บ้าน และตำบล รวมถึงการร่วมดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาสตรีในระดับอำเภอ และจังหวัดด้วย เพื่อผลักดันการทำแผนหรือโครงการกิจกรรมในแผนพัฒนาตำบลประจำปี

อย่างไรก็ตามงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลางในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพเกิดจากการบังคับโดยกฎหมาย ระเบียบ และแผนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้หญิง ซึ่งการตัดสินใจการดำเนินลักษณะและรูปแบบนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละ อบท. และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงาน ซึ่งแม้จะข้อบัญญัติในรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกระจายอำนาจมายัง อบท. แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ต่างเห็นว่าการโอนภาระกิจหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ยังไม่สอดคล้องกับทรัพยากรที่ อบท. ได้รับทั้งในส่วนของบุคลากรและการถ่ายโอนงบประมาณที่ต้องได้รับตามที่กฎหมายกำหนด คือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 โดยจะกล่าวในรายละเอียดในข้อ 2 (ดังกล่องข้อมูล 26)

กล่องข้อมูล 26

“อปท. ต้องรับงานของทุกกระทรวง กรม ต่าง ๆ ทุกกกกกก...งานเลยจริง ๆ เราคือรัฐบาลน้อย ๆ ซึ่งทำให้งบประมาณที่เรามีไม่เหมาะสมกับงานที่ให้ทำหรือมอบหมาย การพัฒนาที่ไม่ทั่วถึง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 14, วันที่ 15 มีนาคม 2567)

“บางครั้งเจ้าหน้าที่อาจจะเอ๊ะ...!! ใช้งานเราไหม ทำให้สับสนระหว่างงานประจำกับงานด่วน ซึ่งงานด่วนที่เยอะ...บางกรมก็บอกว่าถ่ายโอนมาแล้ว เราต้องรับทุกกรมเลย ... เจ้าหน้าที่ก็จะสงสัยว่างานเราไหม แต่บางเรื่องเราไม่ได้รับบ และเราไม่ผู้เชี่ยวชาญในการทำงานเรื่องนั้น ๆ บางครั้งเราให้ชุมชนเป็นคนช่วยขับเคลื่อน แต่บางทีชุมชน..ชาวบ้านก็ต้องการน้ำมันในการขับเคลื่อนด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 21, วันที่ 5 เมษายน 2567)

“งานเราเยอะ มากหลายกองเลย อย่างที่เทศบาลเมืองทำได้ จริง ๆ เทศบาลตำบลตามกฎหมายก็ทำได้ แต่มันขึ้นอยู่กับศักยภาพทางการเงินการคลังของแต่ละที่ พอโอนงานมาเยอะ เราก็ต้องใช้บเยอะ ใช้คนเยอะ คนไม่พอ เงินไม่พอก็ทำงานที่เราอยากทำให้คนในท้องถิ่นไม่ได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 23, วันที่ 1 พฤษภาคม 2567)

จากกล่องข้อมูล 26 ทำให้เห็นความสัมพันธ์ของการกระจายอำนาจในการบริหารของ อปท. ซึ่งเมื่อได้รับการมอบหมายจากรัฐบาลกลางในการกิจด้านต่าง ๆ โดยอาจขาดการถ่ายโอนงบประมาณ ทำให้ส่งผลต่อความอิสระทางการเงินการคลังของ อปท. ซึ่งจะเป็นประเด็นในการนำเสนอต่อไปในข้อ 2

ดังนั้นหากพิจารณาความอิสระทางการบริหารของ อปท. ในการตัดสินใจที่ชัดเจนของ อปท. โดยเฉพาะจากผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง คือ นายกฯ และ ปลัด ของ อปท. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน การออกข้อบัญญัติ หรือระเบียบของท้องถิ่นจากการสนับสนุนของท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยปราศจากการขัดขวางจากรัฐบาลกลาง และระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลาง ในเบื้องต้นพบว่าผู้บริหาร อปท. มีความอิสระพอสมควรตามอำนาจหน้าที่โดยการถูกจำกัดภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้หญิง เช่น กลุ่มสตรีกลุ่มแม่บ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ทั้งนี้แม้ อปท. จะมีอำนาจหน้าที่ งบประมาณ และบุคลากรจำกัด แต่อย่างไรก็ตามการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพยังเป็นหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ อปท. ตามกฎหมายและแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าประเด็นดังกล่าวอาจไม่ใช่ความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อเทียบกับภารกิจอื่น ๆ

2. การกระจายอำนาจทางการคลัง

การกระจายอำนาจทางการคลังในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ สามารถแบ่งประเด็นการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การมีอยู่ของกฎหมายที่ให้อำนาจหน้าที่แก่ อปท. ในการจัดเก็บรายได้

2.2 ความอิสระทางการคลัง

โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น กล่าวคือ

2.1 การมีอยู่ของกฎหมายที่ให้อำนาจหน้าที่แก่ อปท. ในการจัดเก็บรายได้

ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายแม่บทของแต่ละ อปท. โดยการบริหารการคลังของ อปท. ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประเมินประสิทธิภาพ อปท. (Local Performance Assessment: LPA) ในการประเมินความสามารถจัดเก็บรายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การมีลูกหนี้ลดลง การดำเนินการด้านงบประมาณและพัสดุถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โปร่งใส อันถือเป็นผลสัมฤทธิ์การบริหารงานการเงินและการคลัง ทั้งนี้พบว่าผลการประเมิน LPA ด้านดังกล่าวของ อปท. ในจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2565 เป็นด้านคะแนนที่ได้ต่ำที่สุดเพียงร้อยละ 77.50 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน, 2565)

ทั้งนี้การกระจายอำนาจด้านการคลัง เริ่มมีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้นภายใต้ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่อปท. พ.ศ. 2542 หมวด 3 การจัดสรรส่วนภาษีอากร เงินอุดหนุน และรายได้ระหว่างรัฐกับ อปท. โดยมีเป้าหมายการจัดสรรสัดส่วนรายได้สุทธิของรัฐบาลให้ อปท. อัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 เพื่อทำงานตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างใดก็ตาม ในปัจจุบันสัดส่วนรายได้ของ อปท. ต่อรายได้สุทธิของรัฐบาลยังคงไม่ถึงร้อยละ 35 ตามที่บัญญัติไว้ พ.ร.บ. ดังกล่าว พร้อมกระนั้นเอง อปท. ยังได้รับโอนภารกิจต่าง ๆ จากรัฐบาลกลางภายใต้ พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ซึ่งก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับ อปท. กล่าวคือการดำเนินการของ อปท. มีสัดส่วนรายได้ไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการในขณะเดียวกันเงินสัดส่วนรายได้ของ อปท. ที่เพิ่มขึ้นมานั้น คือ เงินอุดหนุนที่ทางรัฐบาลจัดสรรให้ (ดังกล่องข้อมูล 27)

กล่องข้อมูล 27

“มันเป็นนโยบายของรัฐบาลกลาง....คุณจะให้เท่านั้น เเท่านี้ แล้วคุณก็เอาเงินมาให้ท้องถิ่น เขา [อปท.] ท้องถิ่นเป็นแค่สะพานผ่าน และคุณไปรวมยอดเป็นเปอร์เซ็นต์ แต่เป็นภาระที่มอบหน้าที่ให้เราทำแต่เงิน มันไม่ได้เป็นนโยบายที่ออกจากท้องถิ่น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 02, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“เขา [รัฐบาลกลาง] มาใช้เงินเรา อย่างเบี่ยงชี้นำการใช้เงินของเทศบาล เช่น ถ้ารัฐบาลออกนโยบายผู้สูงอายุต้องได้เบี้ยขึ้นบันไดหรือการขึ้นเบี้ยผู้สูงอายุเป็น 3,000 บาท ผมจะเอาเงินที่ไหน เพราะงบประมาณจำนวน 15 ล้านบาท ทั้งหมดเป็นเบี้ยผู้สูงอายุ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 03, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“ระบบของส่วนกลางมีการจัดสรรงบประมาณให้กับท้องถิ่นซัก 35% สูงสุด เขาบอกว่าจะเพิ่มให้ทุกปีให้ถึง 35% จนจบปี 2560 ตอนนี้อย่างไรก็ได้แค่ 29 - 30%... และท้องถิ่นต้องจัดสรรงบประมาณเงินเดือนไม่เกิน 40% มันทำให้การจ้างงานของคนเรามีน้อยลง ในขณะที่หน้าที่เพิ่มมากขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 05, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“การกระจายอำนาจมีการกำหนดขั้นตอนมาก....ปัญหาคือการกิจการถ่ายโอนมาท้องถิ่นมาเรื่อยๆ เงินมาบ้าง แต่ไม่มาเป็นกิจจะลักษณะ คนก็ยังใช้คนเดิม ถ้าของ อปท. ดูจากโครงสร้างจริงๆ พ.ร.บ.มี 8 - 9 อย่าง แต่ละอย่างมาทั้งหมด พอจะไปจัดตั้งคนที่ติดกับเรื่องระบบบริหารคน และบอกว่าภาระการใช้จ่ายส่วนบุคคลไม่เกิน 40% ของงบประมาณทั้งหมดซึ่งแต่ละที่เต็มเกือบทั้งหมด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 08, วันที่ 4 มีนาคม 2567)

ทั้งนี้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการจัดสรรงบประมาณของ อปท. ที่สำคัญต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ม.71 ที่บัญญัติให้มีการจัดสรรงบประมาณที่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพของบุคคล ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรม ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังไม่พบว่า มี อปท. ใดในจังหวัดลำพูนที่มีการจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศสภาพตามที่กฎหมายกำหนด (ดังกล่าว ข้อมูล 22)

กล่องข้อมูล 22

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 71 รัฐพึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม จัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาก่อสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจเข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนาก่อสร้างให้ไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

รัฐพึงส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัดฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกระทำการดังกล่าว ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพของบุคคล ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรม

(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560)

“งบประมาณจากท้องถิ่นเราก็เข้าไปช่วยเหลืออย่างอาชีพเล็กๆ ที่ทำมีงานของชาวบ้านแล้วก็ไปช่วยเหลือชาวบ้าน เช่น บ้านศพ บ้านใหม่ ซึ่งกลุ่มนี้เวลามีกิจกรรม งาน สามารถจะช่วยเหลือได้โดยไม่ต้องจ้างใคร ใช้กลุ่มไปช่วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 09, วันที่ 5 มีนาคม 2567)

“เราไม่ได้แบ่งไว้แบบนั้น [การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศสภาพ] แต่เป็นโครงการกลุ่ม เช่น วันสตรี และกลุ่มอาชีพที่เป็นสตรี กลุ่มเด็กเยาวชน และเน้นเรื่องอาชีพเสริมเพื่อจะไม่ให้มีการว่างงาน”

“อปท.เหมือนหน่วยงานรับทุกทาง...รับทุกกรม แต่มาเฉพาะหน้าที่ ขาดเรื่องงบประมาณกับคนที่ความเชี่ยวชาญ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 21, วันที่ 5 เมษายน 2567)

“การแบ่งงบประมาณเพศ [การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศสภาพ] ยังไม่มี... แต่จะแบ่งตามโครงการในเรื่องต่าง ๆ ที่มีกลุ่มเป้าหมายแตกต่างกัน การจัดงานเราจะคำนึงถึงสัดส่วนหญิงชายในการเข้าร่วม ... ไม่ต้องห่วง...ทุกงานถ้าไม่มีสตรีเข้าร่วมงานนั้นไม่เวิร์ค”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 23, วันที่ 1 พฤษภาคม 2567)

2.2 ความอิสระทางด้านการคลัง

ความอิสระทางด้านการคลังในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในการวิจัยนี้หมายถึง การตัดสินใจของ อบต. ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วยปราศจากการคัดค้านหรือขัดขวางจากรัฐบาล ทั้งนี้พบว่ากำหนดงบประมาณเพื่อการสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น ได้ถูกกำหนดผ่านข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต. จากแผนประชาคมหมู่บ้าน แผนระดับมหภาคที่เกี่ยวข้องดังที่ปรากฏใน 4.2.2 และ 4.2.10 และการสนับสนุนต่อรองจากกลุ่มสตรีแม่บ้านซึ่งมีส่วนสำคัญในดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับ อบต. และกิจกรรมที่เกิดขึ้นจะมีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพ และด้านสุขภาพอนามัย โดยมีงบประมาณสนับสนุนประมาณ 10,000 – 20,000 บาทต่อปีงบประมาณ พร้อมกับงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน - ระดับจังหวัด ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดำเนินการร่วมกับคู่ความร่วมมือกับภาคเอกชนในการส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน การดำเนินด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยร่วมกับ อสม. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดย อบต. ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนในการดำเนินงาน

ทั้งนี้ จึงกล่าวได้ว่าการกระจายอำนาจทางการคลังของ อบต. ได้มีกฎหมายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องที่ได้ส่งเสริมให้ อบต. ได้รับประมาณเพิ่มขึ้นจากภาครัฐ และมีอำนาจการจัดเก็บรายได้ด้วยตัวเอง เช่น พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่อ อบต. พ.ศ. 2542 ซึ่งแม้ว่าในปัจจุบันรัฐบาลกลางยังไม่สามารถจัดท่างบประมาณให้ อบต. ตามที่บัญญัติไว้ตามกฎหมาย คือ ร้อยละ 35 อันส่งผลให้ อบต. ต้องรับมอบการโอนอำนาจหน้าที่หลายประการ ในขณะที่มีทรัพยากรทั้งงบประมาณและบุคลากรจำกัด ทำให้ อบต. มีงบประมาณจำกัดและไม่เพียงพอในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน โดยเฉพาะการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น แต่อย่างไรก็ตาม อบต. ยังคงจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณดังกล่าวตามข้อบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแผนแม่บทระดับมหภาคต่าง ๆ ด้วยโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อบต. ที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานรวมกันกับกลุ่มสตรี หรือกลุ่มผู้หญิงในชุมชน รวมทั้ง อบต. ยังได้พยายามดำเนินการเชิงเครือข่ายและการสร้างคู่ความร่วมมือในการดำเนินการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อบต. เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามยังพบว่าการดำเนินการด้านงบประมาณของ อบต. ยังไม่ได้คำนึงถึงการจัดท่างบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศสภาพแต่จะคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญของการจัดกิจกรรมตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าร่วม

3. การกระจายอำนาจทางการเมือง (political decentralization)

การกระจายอำนาจทางการเมือง มีการนำเสนอตามกรอบพิเคราะห์ ดังนี้

3.1 บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมายปฏิรูปเพื่อการถ่ายโอนอำนาจ ความอิสระในการตัดสินใจ

3.2 การแข่งขันในการเลือกตั้งท้องถิ่น จำนวนผู้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และจำนวนผู้บริหารระดับสูง ผู้สมัคร และผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่เป็นผู้หญิง

โดยมีรายละเอียดดังนี้

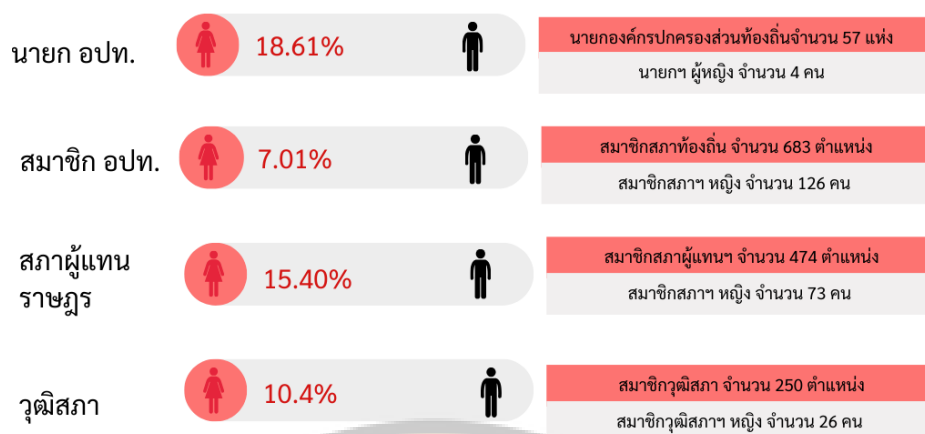
3.1 บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมายปฏิรูปเพื่อการถ่ายโอนอำนาจ ความอิสระในการตัดสินใจ

การกระจายอำนาจทางการเมือง หากพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ม. 252 ที่กำหนดให้สมาชิกท้องถิ่นต้องมาจากเลือกตั้ง รวมทั้ง พรบ. การเลือกตั้งสมาชิกหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2562 พรบ. ว่าด้วยเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พรบ. ว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมอำนาจในการทางการเมือง และสามารถนำมาสู่ความตื่นตัวในการปกครองท้องถิ่นทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตามพบว่าในปัจจุบัน นอกจาก พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนในการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และพ.ร.บ. จัดตั้ง อบท. ที่บัญญัติให้ อบท. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับสตรีหรือผู้หญิง ในการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ รวมทั้งการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ยังไม่พบว่ามีกฎหมายแม่ฉบับใดที่มีการบัญญัติถึงความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการทางการเมืองเป็นการเฉพาะ

3.1.1 การแข่งขันในการเลือกตั้งท้องถิ่น จำนวนผู้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และจำนวนผู้บริหารระดับสูง ผู้สมัคร และผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่เป็นผู้หญิง

แม้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ม. 90 ววรรค 3 ได้ระบุถึง “การจัดทำบัญชีรายชื่อตามวรรคสอง ต้องให้สมาชิกของพรรคการเมืองมีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วยโดยต้องคำนึงถึงผู้สมัครรับเลือกตั้งจากภูมิภาคต่างๆ และความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง” แต่ดูเหมือนว่ามาตราดังกล่าวไม่ได้ส่งผลต่อสัดส่วนระหว่างเพศของหญิงและชายในการทางการเมืองให้มีความเท่าเทียมกันได้ โดยเฉพาะจากกรณีตัวอย่างสัดส่วนจำนวนหญิงและชายที่ได้รับเลือกตั้งปกครองระดับชาติ และในการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดลำพูนตามภาพ 46



ภาพ 47 เปรียบเทียบจำนวนสัดส่วนจำนวนผู้ที่ได้รับเลือกตั้งโดยจำแนกเพศ ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นของจังหวัดลำพูน

ที่มา: ปรับปรุงจาก iLaw, 2565

จากภาพ 47 สัดส่วนของผู้หญิงในสภาท้องถิ่นในจังหวัดลำพูน พบว่านายก อบท. เป็นผู้หญิงจำนวนเพียง 4 คน จาก 57 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 18.6) ในขณะที่จำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่นประกอบด้วยผู้หญิงจำนวน 126 คน จากจำนวน 683 คน/ตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ 7.01) ซึ่งน้อยกว่าระดับชาติเมื่อเทียบกับจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มี ส.ส. หญิง จำนวน 13 คน จาก 474 คน/ตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ 15.40) และ ส.ว. หญิง จำนวน 26 คน จาก จำนวน 250 คน/ตำแหน่ง (คิดเป็นร้อยละ 10.4) แต่อย่างไรก็ตามจำนวนดังกล่าว ยังคงแสดงปัญหาช่องว่างระหว่างเพศสภาพในตำแหน่งสมาชิกสภาทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับการที่ประเทศไทยมีกฎหมายในการผลักดัน หรือเปิดโอกาสในการสร้างความเท่าเทียมเทียมระหว่างเพศสภาพทางการเมือง

สำหรับการแข่งขันในการเลือกตั้งท้องถิ่น หากพิจารณาประกอบกับรายละเอียดข้อ 4.3.5 (สถานการณ์เป้าหมายย่อยการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 5.5) ซึ่งพบว่ามีสถานการณ์แนวโน้มที่ดีขึ้นเป็นอันดับที่ 1 และข้อค้นพบข้อ 5.2 การทดสอบสมมติฐานย่อยที่ 2 ในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ สามารถกล่าวได้ว่าการปกครองท้องถิ่นได้สร้างพื้นที่ให้ผู้หญิงได้รับการยอมรับในความสามารถทางการเมืองเพิ่มมากขึ้น และที่สำคัญคือการยอมรับคุณลักษณะความเป็นหญิง (femininity) ในพื้นที่จังหวัดลำพูนได้ส่งผลดีในการเป็นผู้นำทางการเมืองเช่นกัน ดังกล่องข้อมูล 23

กล่องข้อมูล 23

“สมาชิก อบต. ที่ดีต้องมีพื้นฐานของกลุ่ม หรือของชุมชนเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น 1) อาจจะมาจากผู้ใหญ่บ้านคนเดิมหรือคนเก่าในพื้นที่ 2) มาจากประธาน อสม. เช่นการเป็นประธานกลุ่มซึ่งจะมีอำนาจในการรองรับเขาอยู่แล้ว”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 08, วันที่ 4 มีนาคม 2567)

“การเลือกตั้งเป็นสิทธิเสรีภาพอยู่ที่ความสนใจคือ ต้นทุนส่วนตัวถ้าผู้หญิงเขาเป็น อสม. ตัวแทนของหมู่บ้าน ก็มีความสนใจในการลงรับสมัครเลือกตั้ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 12, วันที่ 7 มีนาคม 2567)

“ข้อดีของการเป็นผู้สมัคร [นายก อบท. หญิง] ก็คือพี่น้องชาวบ้านก็เข้าถึง คือว่าถ้าเป็นผู้ชายก็อาจดูรุนแรง น่ากลัว บางครั้งผู้สูงอายุก็ไม่อยากเข้าถึง เข้าไม่ถึง แล้วเราเคยทำงานชุมชนมาก่อน ยิ่งรู้จักคนง่าย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 13, วันที่ 15 มีนาคม 2567)

“สังคมเราเดี๋ยวนี้ ไม่ได้ยึดติดเรื่องเพศละ สมัยก่อนผู้ชายจะเป็นช้างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง แต่เดี๋ยวนี้เท่าเทียมกันหมดเลย ...โดยเฉพาะถ้าเราได้ร่วมงานกับนายก [นายก อบท.] ที่เป็นผู้หญิงจะมีความสุขรอบครอบ ละเอียดอ่อน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 14, วันที่ 7 มีนาคม 2567)

“วัฒนธรรมหรือว่าแนวคิดถูกสั่งสอนว่า ฉันท [ผู้หญิง] ต้องเป็นช้างเท้าหลังตลอดหรือป่าว มันเปลี่ยนไป เริ่มมีแล้วที่ผู้หญิงชนะการเลือกตั้งได้ ภาครัฐเองก็พยายามส่งเสริมให้บทบาทมากขึ้น เช่น กองทุนบทบาทสตรี ที่ส่งเสริมอาชีพ คุณภาพชีวิต ให้ผู้หญิง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 23, วันที่ 1 พฤษภาคม 2567)

สำหรับจำนวนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งท้องถิ่นนั้น พบว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเมื่อ พ.ศ. 2563 เป็นอันดับหนึ่งของประเทศ (ร้อยละ 77.87) (สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง, 2563) และจำนวนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งเทศบาลเมื่อ พ.ศ. 2564 เป็นอันดับ 2 ของประเทศ (ร้อยละ 87.75) (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดบึงกาฬ, 2564) นับได้ว่ามีความโดดเด่นในการมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นจากประชาชน หรือกล่าวได้ว่าประชาชนในจังหวัดลำพูนมีความตื่นตัวทางการเมืองท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้สาเหตุส่วนหนึ่งของการที่ประชาชนในจังหวัดลำพูนไปสิทธิในการเลือกตั้งจำนวนมาก คือ ความตื่นตัวทางการเมืองของประชาชนในจังหวัดซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในพื้นที่ (ตามกล่องข้อมูล 24)

กล่องข้อมูล 24

“การทำงานในพื้นที่ [จังหวัดลำพูน] อยู่แล้วทำให้เราสนใจท้องถิ่น ตอนแรกก็ไม่ลงสมัครเลือกตั้ง...แต่พอช่วยงานชุมชนเรามีส่วนร่วม เช่น งานวัด ก็มีคนอยากให้ลงเลือกตั้งไปเลย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 17, วันที่ 1 เมษายน 2567)

“เพราะคนลำพูนไม่ค่อยได้ออกไปไหนกันไกล...เพราะอย่างลูกหลานเขาทำงานนิคมกัน [นิคมอุตสาหกรรม] มันก็สามารถกลับมาเลือกตั้ง หรือว่าใช้เลือกสิทธิ์ก่อนล่วงหน้าอย่างนี้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 22, วันที่ 22 เมษายน 2567)

จากข้อมูลดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่าการกระจายอำนาจทางการเมืองในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ แม้จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการพยายามส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพภายใต้กฎหมายต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในการเปิดพื้นที่สาธารณะให้ผู้หญิงได้เข้ามามีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองท้องถิ่นมากขึ้น แต่ยังพบว่า สัดส่วนของผู้หญิงในการชนะการเลือกตั้ง และการดำรงตำแหน่งผู้บริหารใน อบต. ยังคงมีช่องว่างระหว่างเพศเมื่อเทียบกับสัดส่วนของผู้บริหารชาย อย่างไรก็ตามการเปิดโอกาสให้ อบต. มีอิสระในการแข่งขันในการเลือกตั้งท้องถิ่นนั้น สามารถถือได้ว่าเป็นกลไกในการเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้มากขึ้น

4. บทสรุปผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อบต. จังหวัดลำพูน

จากศึกษาการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน โดยแบ่งประเด็นตามกรอบพีเคาระห์ของของบาร์เน็ต และคณะ (Barnett et al., 1997) ในการพิจารณาความเพิ่มความสามารถให้ท้องถิ่น ด้วยการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางและ อบต. จากผลของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหาร การคลัง และการเมือง พบว่ามีความผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศดังนี้

4.1 การกระจายอำนาจทางการเมือง

ผู้บริหารสามารถตัดสินใจหรือแสดงเจตจำนงในการบริหารงานเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นได้ชัดเจนมากขึ้น แต่ยังคงถูกจำกัดอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อบต. ต่างเห็นว่าตนเป็นสถาบันในการดำเนินการบริการสาธารณะแบบไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ พร้อมกับการดำเนินการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามอำนาจหน้าที่ของลักษณะ “ต้องทำ” ตาม พ.ร.บ. การจัดตั้ง อบต. รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และแผนระดับมหภาค ซึ่งได้ส่งผลดีต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีความเกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มแม่บ้าน เข้ามามีบทบาทในพื้นที่สาธารณะหรือพื้นที่ทางการเมืองในการปกครองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การตรวจสอบการ

ทำงาน และการสร้างแรงจูงใจของการให้รางวัลและการประเมินประสิทธิภาพของ อบต. ก็สามารถสร้างแรงจูงใจในการริเริ่มการทำความเข้าใจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อบต. เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การกระจายอำนาจในการบริหารยังมีข้อจำกัดในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยเฉพาะระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลางที่ไม่สอดคล้องกับทรัพยากรของ อบต. ทั้งในด้านงบประมาณ และบุคคล รวมถึงให้ลำดับความสำคัญของปัญหา และการตระหนักเห็นถึงความสอดคล้องในการดำเนินงานของการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบต. ในหลาย ๆ มิติ

4.2 การกระจายอำนาจทางการคลัง

ภายใต้ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. 2542 ได้ก่อให้เกิดการส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการคลังให้แก่ อบต. มากขึ้น รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ม. 71 ที่ระบุถึงการจัดทำงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศสภาพ วัย สภาพบุคคล เพื่อความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งการต้องปฏิบัติตามแผนระดับมหภาคในการจัดสรรงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้หญิงของ อบต. จึงทำให้ อบต. ต้องจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และงบประมาณที่คำนึงถึงประเด็นดังกล่าว

ทั้งนี้อุปสรรคสำคัญในการกระจายอำนาจทางการคลังของ อบต. เมื่อพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์การบริหารงานการเงินและการคลังของ อบต. ในจังหวัดลำพูน พบว่าพ.ศ. 2565 เป็นด้านที่ได้รับการประเมินคะแนนต่ำที่สุด เช่นเดียวกับแนวโน้มของ อบต. ต่าง ๆ ในประเทศไทย ประกอบกับการที่รัฐบาลยังไม่สามารถเพิ่มสัดส่วนรายได้ของ อบต. ต่อรายได้สุทธิของรัฐบาลตาม พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต.ฯ ซึ่งทำให้เกิดความสมดุลในการดำเนินงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการโอนอำนาจจากรัฐบาลกลาง รวมทั้งการที่ อบต. ยังไม่สามารถดำเนินการบริหารงบประมาณตามแนวทางการจัดทำงบประมาณแบบมีมุมมองมิติเพศสภาพ (gender responsive budgeting: GRB) ที่คำนึงถึงความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้สามารถเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียม แต่อย่างไรก็ตาม อบต. ในจังหวัดลำพูนได้พยายามบริหารงานด้วยการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย หรือคู่ความร่วมมือต่าง ๆ ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และอนามัยการเจริญพันธุ์ของผู้หญิงในท้องถิ่น

4.3 การกระจายอำนาจทางการเมือง

แม้ข้อมูลทางสถิติยังแสดงถึงสัดส่วนความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศหญิงและเพศชายในโอกาสการดำรงตำแหน่งทางการเมืองและการดำรงตำแหน่งข้าราชการเมืองท้องถิ่น รวมถึงการแสดงออกทางการเมืองในพื้นที่สาธารณะของผู้หญิงที่ยังคงน้อยเมื่อเทียบกับเพศชายในฐานะการเป็นพลเมืองท้องถิ่น (local citizen) แต่เมื่อมีการกระจายอำนาจทางการเมืองที่เกิดขึ้นตามกฎหมายอย่าง

ต่อเนื่องนั้น เช่น การกำหนดให้มีการเลือกตั้งท้องถิ่น การบังคับให้ อปท. มีกิจกรรมหรือโครงการสำหรับผู้สูงอายุ และการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมในฐานะพลเมือง หรืออาสาสมัครต่าง ๆ ได้นำไปสู่การเกิดพื้นที่สาธารณะทางการเมืองให้กับผู้สูงอายุ จนสามารถเริ่มหล่อหลอมให้สังคมยอมรับคุณลักษณะความเป็นสูงวัยในการเป็นผู้นำได้มากขึ้น ดังข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ว่าการสร้างหลักประกันให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพฯ (SDG 5.5) เป็นสถานการณ์ที่มีแนวโน้มที่ดีขึ้นเป็นอันดับที่ 1

ทั้งนี้ การกระจายอำนาจทางการเมืองนั้น ยังคงไม่มีกฎหมายอันมีลักษณะส่งเสริมหรือบังคับในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศสภาพในทางการเมืองท้องถิ่นเป็นการเฉพาะ ดังเช่นกรณีกระจายอำนาจทางการบริหารและด้านการคลัง

จากบทสรุปของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในอปท. จังหวัดลำพูน ทั้งในมิติทางการบริหาร ทางการเมือง และการคลัง สามารถนำไปสู่การสร้างข้อเสนอการกระจายอำนาจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ซึ่งจะนำเสนอในหัวข้อต่อไป

ข้อเสนอการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากการเก็บข้อมูลวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ได้มีการระบุถึงข้อเสนอการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น จากการพิจารณาสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องตามข้อ 6.1 และข้อจำกัดทั้งด้านการบริหาร การเมือง และการคลัง อันนำไปสู่การสร้างข้อเสนอโดยมีการคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (Centre for Ageing Research and Development in Ireland, 2012)

การระบุปัญหา และวัตถุประสงค์ที่สำคัญ หมายถึง การตัดสินใจเลือกปัญหาและระบุวัตถุประสงค์เพื่อสร้างข้อเสนอในระดับใด เช่น การเสนอกฎหมาย หรือเสนอกฎบัตรใหม่ในการบริหารงาน

การระบุกลุ่มเป้าหมายผู้ดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดหน่วยงาน องค์กร หรือกลุ่มบุคคล บุคคล ในการดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งต้องคำนึงถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกลุ่มผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจขององค์กร และหน่วยงานนั้น โดยในการศึกษานี้จึงหมายถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเสนอการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพข้อเสนอ

การระบุประเด็นข้อเสนอที่ชัดเจน หมายถึง การระบุความจำเป็นในการตัดสินใจด้านนโยบาย และกำหนดอย่างละเอียดเพื่อเชื่อมโยงกับการศึกษา เช่น การกำหนดรายละเอียดของกลยุทธ์กฎหมาย หรือแนวนโยบายรัฐ และความจำเป็นอย่างชัดเจน

การสร้างทางเลือกที่หลากหลายในการกำหนดนโยบาย หมายถึง กรณีที่มีแนวทางที่แตกต่างกันในการแก้ไขปัญหา นั้น สามารถพิจารณาจากข้อดีข้อเสียของแนวทางต่าง ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงาน ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงสร้างทางเลือกข้อเสนอที่หลากหลายจากการเก็บข้อมูลวิจัยทั้งระยะที่ 1 และ 2 ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถนำไปบริหารจัดการได้ตามความเหมาะสมในการปกครองท้องถิ่น

การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เหมาะสม หมายถึง การคำนึงถึงต้นทุนในการดำเนินงานของ อปท. ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มเติมประเด็นสภาพแวดล้อมทางการเมือง คือความสอดคล้องด้านกฎหมายในการกระจายอำนาจที่ของประเทศไทย

จากองค์ประกอบดังกล่าวสามารถสร้างข้อเสนอการกระจายอำนาจเพื่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการบริหาร ทางการคลัง และการเมือง ดังนี้

1. ข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากนำเสนอการกระจายอำนาจทางการบริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามผลการกระจายอำนาจและข้อเสนอสู่ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ พบว่ามีปัญหาที่สำคัญต่อข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ดังนี้

1.1 ระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลางที่ไม่สอดคล้องกับทรัพยากรของ อปท. ทั้งในด้านงบประมาณ และบุคคล และ

1.2 การขาดการให้ความสำคัญของปัญหาความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น และการตระหนักเห็นถึงความสอดคล้องในการดำเนินงานของการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. ในหลาย ๆ มิติ

ปัญหาดังกล่าว พบว่าผู้บริหาร อปท. มีข้อเสนอต่อการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นที่หลากหลาย โดยสามารถสรุปได้ดังตาราง 179 และภาพ 48

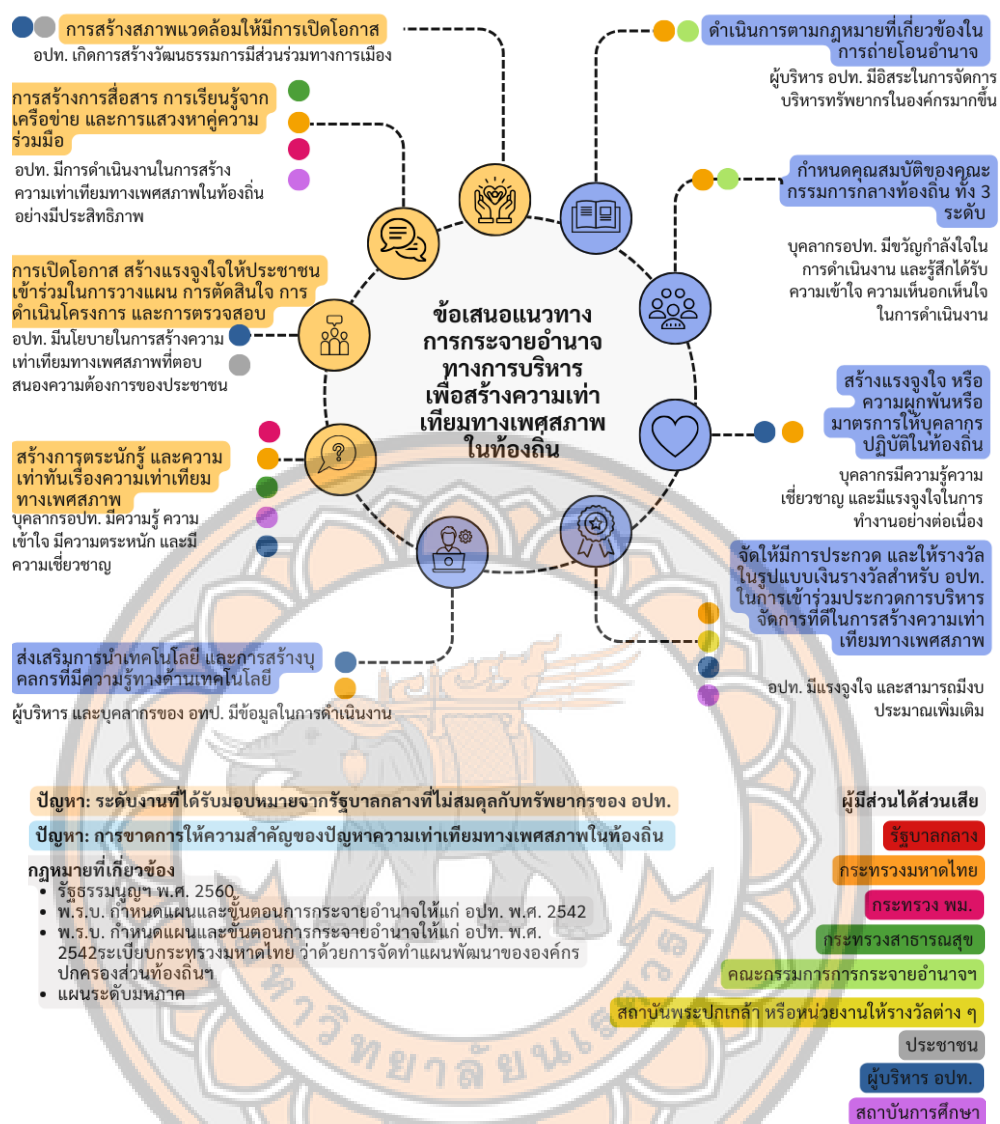
ตาราง 179 ข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน
ท้องถิ่น

ข้อเสนอ	ผลที่คาดว่าจะได้ เกิดขึ้น	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	บริบทความสอดคล้อง ด้านกฎหมาย
ปัญหา: ระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลางที่ไม่สอดคล้องกับทรัพยากรของ อปท.			
1. กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการตามกฎหมายที่ เกี่ยวข้องในการถ่ายโอน อำนาจ และความอิสระในการ บริหารบุคคล และงบประมาณ ที่เกี่ยวข้อง แก่ อปท. มากขึ้น	ผู้บริหาร อปท. มีอิสระ ในการจัดการบริหาร ทรัพยากรในองค์กร มากขึ้น	- กระทรวงมหาด ไทย - คณะกรรมการการ กระจายอำนาจ - คณะกรรมการ มาตรฐานการ บริหารงานบุคคล	- รัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. 2560 ม. 251 - พ.ร.บ. บริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 - พ.ร.บ. กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. 2542
2. คณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล กำหนด คุณสมบัติของคณะกรรมการ กลางท้องถิ่น ทั้ง 3 ระดับ ให้ เป็นผู้ที่ความเข้าใจทั้งระเบียบ ข้อบังคับ และสภาพแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงาน ของ อปท.	บุคลากรของ อปท. มี ขวัญกำลังใจในการ ดำเนินงาน และรู้สึก ได้รับความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจใน การดำเนินงาน	และคณะกรรมการ กลางข้าราชการ อปท.	
3. คณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล และ ผู้บริหาร อปท. สร้างแรงจูงใจ และสร้างมาตรการให้บุคลากร ปฏิบัติในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น สร้างระบบคุณธรรมใน การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรใน ท้องถิ่น	บุคลากรมีแรงจูงใจใน การดำเนินงานของ บุคลากรใน อปท. ที่มี ความรู้ความเข้าใจในการ ดำเนินงานสร้างความ เท่าเทียมทางเพศสภาพ ในท้องถิ่น	- ผู้บริหาร อปท. - คณะกรรมการ มาตรฐานการ บริหารงานบุคคล	
4. องค์กรให้รางวัลจัดให้มี การประกวด และให้รางวัลใน รูปแบบเงินรางวัลสำหรับ อปท. ในการเข้าร่วมประกวด การบริหารจัดการที่ดีในการ	อปท. มีแรงจูงใจ และ สามารถมีงบประมาณ เพิ่มเติมสำหรับการ ดำเนินงานสร้างความ เท่าเทียมทางเพศสภาพ ในท้องถิ่น	- คณะกรรมการการ กระจายอำนาจ - สถาบันพระปกเกล้า - สถาบันการศึกษา - ผู้บริหาร อปท.	

ข้อเสนอ	ผลที่คาดว่าจะได้ เกิดขึ้น	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	บริบทความสอดคล้อง ด้านกฎหมาย
สร้างความเท่าเทียมทางเพศ สภาพ			
5. ผู้บริหาร อปท. ส่งเสริม การนำเทคโนโลยี และสร้าง บุคลากรที่มีความรู้ทางด้าน เทคโนโลยีเข้าช่วยเหลือในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศ สภาพ เช่น การบริหารจัดการ ข้อมูล หรือการจำแนกข้อมูล เพื่อการบริหารงาน อปท.	ผู้บริหาร และบุคลากร ของ อปท. มีข้อมูลใน การดำเนินงานในการ สร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพใน ท้องถิ่น	- กระทรวงมหาด ไทย - ผู้บริหาร อปท.	
ปัญหา: ลำดับความสำคัญของปัญหา และการตระหนักเห็นถึงความสอดคล้องในการดำเนินงานของการ ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท.			
6. หน่วยงานส่วนกลาง และ ผู้บริหาร อปท. สร้างการ ตระหนักถึงความเท่าเทียมทาง เพศสภาพในการดำเนินงาน ของ อปท. ผ่านการดำเนินงาน หรือการอบรม ให้กับบุคลากร ในทุกกองหรือแผนงานของ อปท.	บุคลากรอปท. มีความรู้ ความเข้าใจ มีความ ตระหนัก และมีความ เชี่ยวชาญในประเด็น การสร้างความเท่า เทียมทางเพศ สภาพในการบริหาร จัดการปกครองท้องถิ่น	- กระทรวงพัฒนา สังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ หรือพัฒนา สังคมจังหวัดลำพูน - กระทรวงมหาดไทย - กระทรวงสาธารณสุข - สถาบันการศึกษา - อปท.	- รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ม. ๘. 4 ม.27 ม. 48 ม.71 และ ม.90
7. หน่วยงานส่วนกลาง และ ผู้บริหาร อปท. ส่งเสริมให้ ผู้บริหารมีเจตจำนง หรือเป็นผู้ ตระหนักในเรื่องในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในท้องถิ่นอย่างแท้จริง	ผู้บริหาร อปท. ความรู้ ความเข้าใจ มีความ ตระหนัก และมี นโยบายในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศ สภาพในท้องถิ่น		- ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่า ด้วยการจัดทำ แผนพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นฯ - แผนระดับมหภาค
8. ประชาชนเข้าร่วมในการ วางแผน การตัดสินใจ การ ดำเนินโครงการ และการ ตรวจสอบการทำงาน	อปท. มีนโยบายในการ สร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพที่ ตอบสนองความ ต้องการของประชาชน ในพื้นที่อย่างแท้จริง	- ประชาชนในท้องถิ่น - ผู้บริหาร อปท. - บุคลากรใน อปท.	เช่น แผนพัฒนา เศรษฐกิจฉบับ ที่ 13
9. อปท. กำหนดกลุ่มเป้า- หมายในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ คำนึงถึงมิติทางเพศสภาพ			

ข้อเสนอ	ผลที่คาดว่าจะได้ เกิดขึ้น	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	บริบทความสอดคล้อง ด้านกฎหมาย
10. หน่วยงานส่วนกลาง และ ผู้บริหาร อปท. สร้างการ สื่อสาร การเรียนรู้จาก เครือข่าย และการแสวงหา คู่ความร่วมมือในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ของ อปท.	อปท. มีการดำเนินงาน ในการสร้างความเท่า เทียมทางเพศสภาพใน ท้องถิ่นอย่างมี ประสิทธิภาพ	- กระทรวงพัฒนา สังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ - ผู้บริหาร อปท. - เครือข่ายการ ดำเนินงาน - คู่ความร่วมมือ - พัฒนาสังคมจังหวัด ลำพูน	
11. หน่วยงานส่วนกลาง และ ผู้บริหาร อปท. สร้างสภาพ แวดล้อมให้มีการเปิดโอกาสใน การร่วมตัดสินใจทุกระดับของ พลเมืองในทุกเพศสภาพ	อปท. เกิดการสร้าง วัฒนธรรมการมีส่วน ร่วมทางการเมืองให้กับ ประชาชนในท้องถิ่น โดยเฉพาะผู้หญิง และ เพศต่าง ๆ อย่างเท่า เทียม	- ผู้บริหาร อปท. - บุคลากรของ อปท. - ประชาชน	

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567



ภาพ 48 ข้อเสนอแนะทางการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 179 และภาพ 48 ข้อเสนอแนะทางการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น ต่อปัญหาระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลางที่ไม่สอดคล้องกับทรัพยากรของ อปท. ทั้งในด้านงบประมาณ และบุคลากร พบว่ามีข้อเสนอแนะที่หลากหลาย และประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหน่วยงานระดับกลาง ระดับภูมิภาค และระดับ

ท้องถิ่น เช่น คณะกรรมการกระจายอำนาจ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข หรือพัฒนาสังคมจังหวัด รวมทั้ง อบท. และประชาชนในการสร้างสมดุลในการทำงานของ อบท. เพื่อให้เกิดความอิสระในการบริหารงานต่าง ๆ รวมถึงการบริหารงานบุคคลของ อบท. ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในการกำหนดตำแหน่ง การจ่ายเงินเดือน และรวมทั้งการแต่งตั้ง บรรจุ โอนย้ายของข้าราชการท้องถิ่น ภายใต้คณะกรรมการ 3 ระดับ ได้แก่ กรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล (ก.ถ.) หรือเรียกว่า ก.กลาง มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบท. คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) หรือเรียกว่า ก.จังหวัด ได้แก่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานตามแต่ละประเภทของ อบท. นั้น ๆ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ซึ่งถือว่าเป็นคณะกรรมการระดับจังหวัด ได้แก่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มีหน้าที่ในการกำหนดเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับ อบท. แต่ละประเภท ให้เป็นผู้ที่บุคลากรท้องถิ่นมีความคาดหวังให้เป็นผู้ที่ความเข้าใจทั้งระเบียบข้อบังคับ และสภาพแวดล้อม หรือวัฒนธรรมการทำงานของ อบท. ซึ่งจะสามารถนำมาสู่ความเห็นอกเห็นใจแก่เจ้าหน้าที่ในการดำเนินงาน

สำหรับข้อเสนอต่อปัญหาการขาดการให้ความสำคัญของปัญหาความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น และการขาดความตระหนักถึงความสอดคล้องในการดำเนินงานของการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ในหลาย ๆ มิติ คือ การสร้างและส่งเสริมความรู้เท่าทันของการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (gender equality literacy) และการสร้างการตระหนักรู้ (gender awareness) ในการบริหารของ อบท. เพื่อให้เข้าใจและสามารถบูรณาการการบริหารงานของ อบท. ที่ไม่แยกขาดจากความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อันจะสามารถนำมาสู่การสร้างแนวคิดทางวิชาการ คือ การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยที่มีความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามองค์ประกอบข้อที่ 6-11 จากตาราง 179

ทั้งข้อเสนอดังที่กล่าวมา อบท. สามารถดำเนินการได้ทันที เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายและแผนที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการบริหารแล้ว เช่น รัฐธรรมนูญฯ พ.ศ. 2560 ม.4 ม.27 ม. 48 ม.71 ม.90 และ ม. 251 พ.ร.บ. บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ. 2542 ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ แผนระดับมหภาค เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 13 ทั้งนี้ข้อเสนอแนวทางการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

2. ข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการคลังเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากนำเสนอการกระจายอำนาจทางการคลังในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ พบว่ามีปัญหาที่สำคัญตามข้อ 2 ดังนี้

2.1 สัดส่วนรายได้ของ อปท. ที่ไม่สมดุลกับอำนาจหน้าที่ของ อปท.

2.2 การขาดการดำเนินการบริหารงบประมาณตามแนวทางการจัดท่างบประมาณแบบ มีมุมมองมิติเพศสภาพ

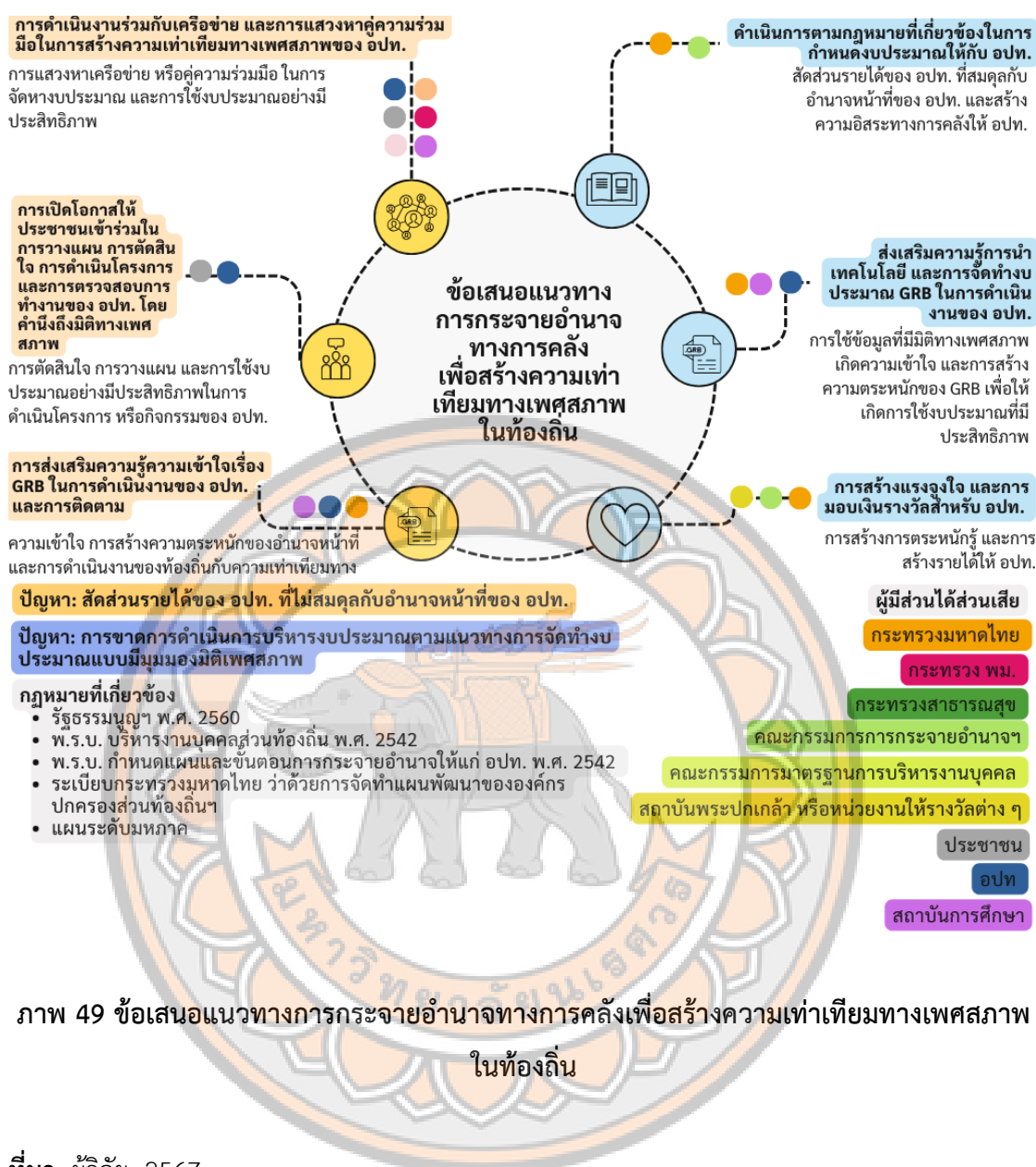
ปัญหาดังกล่าว สามารถสร้างข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น โดยสรุปได้ดังตาราง 180 และภาพ 48

ตาราง 180 ข้อเสนอแนวทางการกระจายอำนาจทางการคลังเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

ข้อเสนอ	ผลที่คาดว่าจะได้ เกิดขึ้น	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	บริบทความสอดคล้อง ด้านกฎหมาย
ปัญหา: สัดส่วนรายได้ของ อปท. ที่ไม่สมดุลกับอำนาจหน้าที่ของ อปท.			
1. รัฐบาลดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดงบประมาณให้กับ อปท.	สัดส่วนรายได้ของ อปท. ที่สมดุลกับอำนาจหน้าที่ของ อปท. และสร้างความอิสระทางการคลังให้ อปท.	- รัฐบาลกลาง - คณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ	- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ม. 71 - พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. 2542
2. หน่วยงานกลาง รัฐบาล และ อปท. ส่งเสริมความรู้การนำเทคโนโลยี และการจัดทำงบประมาณ GRB ในการดำเนินงานของ อปท.	การจัดท่างบประมาณที่มีการคำนึงถึงมิติทางเพศสภาพที่ถูกต้อง และการใช้งบประมาณได้มีประสิทธิภาพในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	- รัฐบาลกลาง - อปท. - สถาบันการศึกษา	
3. หน่วยงานกลาง และ รัฐบาลสร้างแรงจูงใจ และ การมอบเงินรางวัลสำหรับ อปท. ในการเข้าร่วมประกวดการ	การสร้างการตระหนักรู้ และการสร้างรายได้ให้ อปท. สามารถนำงบประมาณที่ได้รับไป	- รัฐบาลกลาง - คณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ	

ข้อเสนอ	ผลที่คาดว่าจะได้ เกิดขึ้น	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	บริบทความสอดคล้อง ด้านกฎหมาย
บริหารจัดการที่ดีในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	บริหารจัดการอย่างมี อิสระ ในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศ สภาพใน อบท.	- สถาบันพระปกเกล้า หรือหน่วยงานให้รางวัล ต่าง ๆ	
ปัญหา: การขาดการดำเนินการบริหารงบประมาณตามแนวทางการจัดทำงบประมาณแบบมีมุมมองมิติเพศ สภาพ			
4. การส่งเสริมความรู้ความ เข้าใจเรื่อง GRB ในการ ดำเนินงานของ อบท. และการ ติดตามเป็นพี่เลี้ยงจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	มีการจำแนกข้อมูลที่มี ประโยชน์ในการ ตัดสินใจ และเกิดการ บริหารงานตามหลัก GRB และการใช้ งบประมาณอย่างมี ประสิทธิภาพในการ ส่งเสริมความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ	- รัฐบาลกลาง - อบท. - สถาบันการศึกษา	- รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ม.71
5. การเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้าร่วมในการ วางแผน การตัดสินใจ การ ดำเนินโครงการ และการ ตรวจสอบการทำงานของ อบท. โดยคำนึงถึงมิติทางเพศ สภาพ	การตัดสินใจ การ วางแผน และการใช้ งบประมาณอย่างมี ประสิทธิภาพในการ ดำเนินโครงการ หรือ กิจกรรมของ อบท. จากการมีส่วนร่วมของ พลเมือง	- ประชาชนในท้องถิ่น - อบท.	- ระเบียบกระทรวง มหาดไทยว่าด้วยการ จัดทำแผน พัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ - แผนระดับมหภาค เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 13
6. การดำเนินงานร่วมกับ เครือข่าย และการแสวงหา ความร่วมมือในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ของ อบท.	การมีเครือข่าย หรือ ความร่วมมือใน สนับสนุนงบประมาณ	- ประชาชนในท้องถิ่น - อบท. - องค์กรเอกชนในพื้นที่ - หน่วยงานราชการ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567



ภาพ 49 ข้อเสนอแนะทางการกระจายอำนาจทางการคลังเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 180 และภาพ 48 ข้อเสนอแนะต่อปัญหาสัดส่วนรายได้ของ อปท. ที่ไม่สมดุลกับอำนาจหน้าที่ของ อปท.พบว่าข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดงบประมาณให้กับ อปท. การส่งเสริมความรู้การนำเทคโนโลยี และการจัดทำงบประมาณ GRB ในการดำเนินงานของ อปท. การสร้างแรงจูงใจ และการมอบเงินรางวัลสำหรับ อปท. ในการเข้าร่วมประกวดการบริหารจัดการที่ดีในการสร้าง เพื่อเพิ่มสัดส่วนรายได้ของ อปท. ที่สมดุลกับอำนาจหน้าที่ของ อปท. และสร้างความอิสระทางการคลังให้ อปท. พร้อมทั้งการให้ความสำคัญการจัดทำงบประมาณที่มีการคำนึงถึงมิติทางเพศสภาพที่ถูกต้อง และการใช้งบประมาณได้

มีประสิทธิภาพในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และการสร้างการตระหนักรู้ การสร้างรายได้ให้ อบต. สามารถนำงบประมาณที่ได้รับไปบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อบต.

ปัญหาการขาดการดำเนินการบริหารงบประมาณตามแนวทางการจัดทำงบประมาณแบบมีมุมมองมิติเพศสภาพ ข้อเสนอการแก้ไข คือ การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่อง GRB ในการดำเนินงานของ อบต. และการติดตามเป็นพี่เลี้ยงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมในการวางแผน การตัดสินใจการดำเนินโครงการ และการตรวจสอบการทำงานของ อบต. โดยคำนึงถึงมิติทางเพศสภาพ และการที่ อบต. ต้องดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย พร้อมทั้งแสวงหาคู่ความร่วมมือในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักของอำนาจหน้าที่ดำเนินงานของท้องถิ่นกับความเท่าเทียมทางเพศสภาพในทุกระดับงาน รวมทั้งสามารถสร้างการตัดสินใจ การวางแผน และการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมของ อบต. การจัดทำงบประมาณ และการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพจากการทำงานเชิงเครือข่าย

ผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าว คือ การที่ อบต. มีสัดส่วนรายได้สมดุลกับภาระงานจากการใช้แนวคิด GRB เข้ามาเสริมสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น พร้อมกับจำแนกข้อมูลที่ประโยชน์ในการตัดสินใจ การสร้างการมีส่วนร่วมจากพลเมืองในท้องถิ่น เครือข่าย และคู่ความร่วมมือของ อบต.

ทั้งนี้ ข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการคลังเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ม.71 ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ แผนระดับมหภาค เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับ ที่ 13 โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ คือ รัฐบาลกลาง คณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ อบต. สถาบันการศึกษา สถาบันพระปกเกล้า หรือหน่วยงานให้รางวัลต่าง ๆ องค์กรเอกชนในพื้นที่ หน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการเมืองเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากนำเสนอการกระจายอำนาจทางการเมืองในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ พบว่ามีปัญหาที่สำคัญตามข้อ 3 ดังนี้

3.1 สัดส่วนระหว่างเพศสภาพที่ไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในการดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือระดับที่สูงขึ้น

3.2 การขาดการส่งเสริมการแสดงบทบาทการเป็นพลเมืองท้องถิ่นของผู้หญิง

ปัญหาดังกล่าว สามารถสร้างข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการเมืองเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น สามารถสรุปได้ดังตาราง 181 และภาพ 49

ตาราง 181 ข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการเมืองเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

ข้อเสนอ	ผลที่คาดว่าจะได้ เกิดขึ้น	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	บริบทความสอดคล้อง ด้านกฎหมาย
ปัญหา: สัดส่วนระหว่างเพศสภาพที่ไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในการดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือระดับที่สูงขึ้น			
1. รัฐบาลกลางกำหนด สัดส่วนเพศสภาพในการดำรง ตำแหน่งทางการเมืองใน อปท. ผ่านระเบียบหรือกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	สัดส่วนของนายก หรือ ผู้แทน อปท. หญิงสภา ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น	- รัฐบาลกลาง - คณะกรรมการ มาตรฐานการ บริหารงานบุคคล และ คณะกรรมการกลาง ข้าราชการ อปท. - ประชาชน	- พ.ร.บ. บริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
2. อปท. ใช้ระบบคุณธรรม ในการประเมิน การเลื่อนขั้น ของบุคลากรใน อปท.	การเปิดโอกาสการ เลื่อนตำแหน่งอย่างเท่า เทียม โดยไม่เลือก ปฏิบัติทางเพศสภาพ	- รัฐบาลกลาง - อปท. - ประชาชน	
3. อปท. และประชาชน สร้างการยอมรับคุณ - ลักษณะความเป็นหญิงในการ เป็นผู้นำทางการเมือง	การยอมรับผู้หญิง และ เพศต่าง ๆ ในการเมือง ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น	- อปท. - ประชาชน - สถาบันการศึกษา	
4. อปท. และประชาชน ลด ภาระงานส่วนตัวให้ผู้หญิงด้วย การบริการสาธารณะ และการ ส่งเสริมความเข้าใจใน ครอบครัว	การเปิดโอกาสการ ทำงานต่าง ๆ อย่างเท่า เทียม	- อปท. - ประชาชน	
ปัญหา: การขาดการส่งเสริมการแสดงบทบาทการเป็นพลเมืองท้องถิ่นของผู้หญิง			
5. อปท. ส่งเสริมให้ ผู้บริหาร อปท. มีเจตจำนง หรือเป็นผู้ตระหนักรู้ในเรื่องใน การสร้างความเท่าเทียมทาง เพศสภาพในท้องถิ่นอย่าง แท้จริง	เกิดพื้นที่สาธารณะที่ ส่งเสริมให้ผู้หญิง สามารถแสดงออกทาง การเมือง	- อปท. - ประชาชน	- ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำ แผนพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

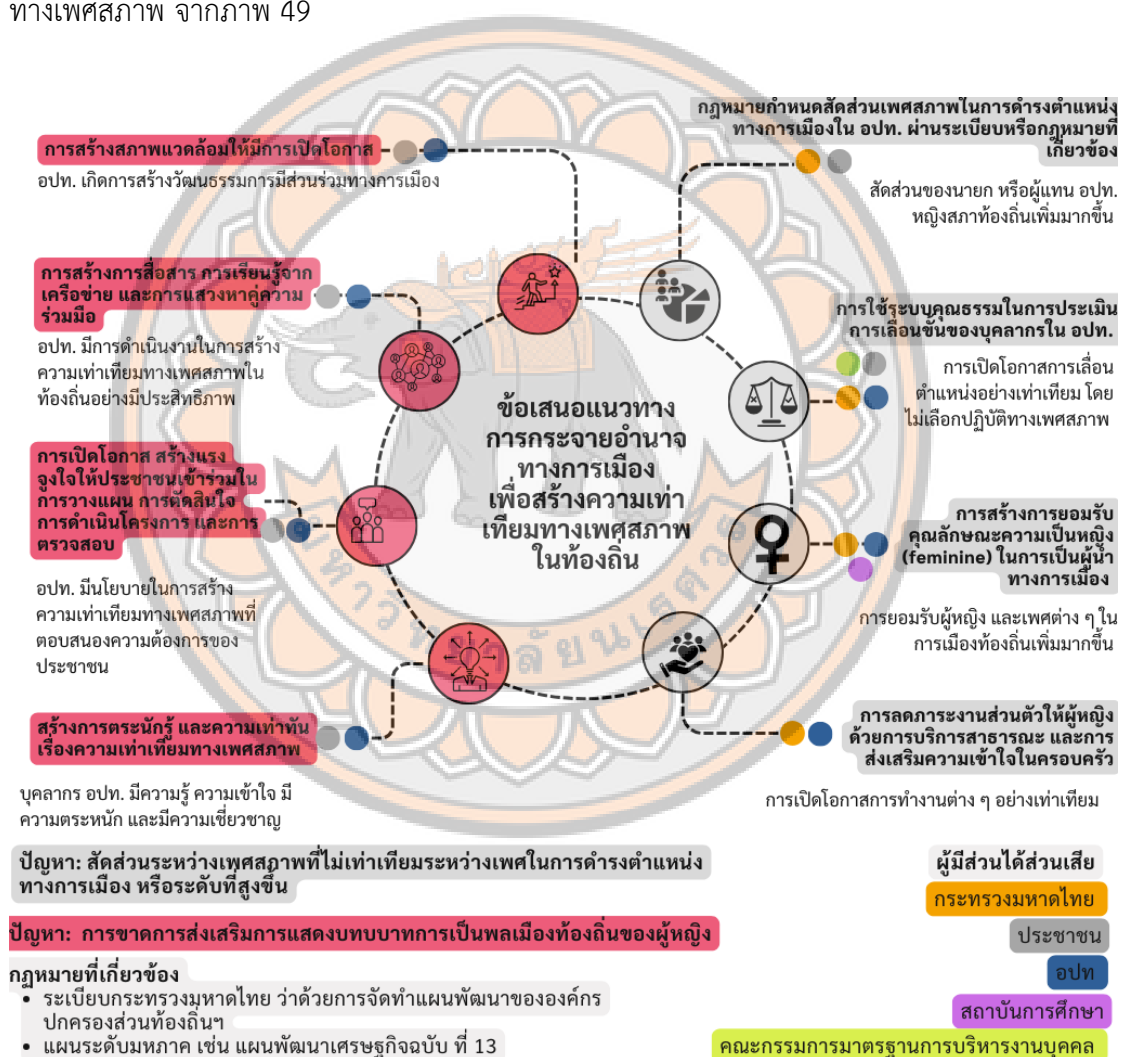
ข้อเสนอ	ผลที่คาดว่าจะได้ เกิดขึ้น	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	บริบทความสอดคล้อง ด้านกฎหมาย
6. ประชาชนเข้าร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินโครงการ และการตรวจสอบการทำงานของอปท. โดยคำนึงถึงมิติทางเพศสภาพ	การเพิ่มบทบาทพลเมืองท้องถิ่นที่คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศสภาพ		- แผนระดับมหภาค เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 13
7. อปท. ดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย และการแสวงหาคู่ความร่วมมือในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท.	การสร้างต้นแบบคุณลักษณะการเป็นผู้นำหญิง	- อปท. - ประชาชน - หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากตาราง 181 และภาพ 49 ข้อเสนอแนะต่อปัญหาสัดส่วนระหว่างเพศสภาพที่ไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในการดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือระดับที่สูงขึ้น คือ การกำหนดสัดส่วนเพศสภาพในการดำรงตำแหน่งทางการเมืองใน อปท. ผ่านระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันเนื่องมาจากปัญหาดังกล่าวยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการให้อำนาจเช่นข้อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ ทั้งนี้การใช้ระบบคุณธรรมในการประเมิน การเลื่อนขั้นของบุคลากรใน อปท. เพื่อเพิ่มสัดส่วนสัดส่วนของนายก หรือผู้แทน อปท. หญิงสภาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเปิดโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ สำหรับการสร้างการยอมรับคุณลักษณะความเป็นหญิง (feminine) ในการเป็นผู้นำทางการเมือง และการลดภาระงานส่วนตัวให้ผู้หญิงด้วยการบริการสาธารณะ และการส่งเสริมความเข้าใจในครอบครัวเกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบระหว่างสามี – ภรรยา หรือ ลูกสาว – ลูกชาย ก็สามารถส่งเสริมและเปิดโอกาสการทำงานทางการเมืองของเพศสภาพได้อย่างเท่าเทียม โดยพบว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของการแก้ไขปัญหานี้ คือ รัฐบาลกลาง อปท. สถาบันการศึกษา และที่สำคัญ คือ ประชาชนในพื้นที่

สำหรับปัญหาการขาดการส่งเสริมการแสดงบทบาทการเป็นพลเมืองท้องถิ่นของผู้หญิง มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การส่งเสริมให้ผู้บริหาร อปท. มีเจตจำนง หรือเป็นผู้ตระหนักรู้ในเรื่องในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อเกิดพื้นที่ในการส่งเสริมให้ผู้หญิงสามารถแสดงออกทางการเมืองได้ พร้อมกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมในการวางแผน

การตัดสินใจ การดำเนินโครงการ และการตรวจสอบการทำงานของ อบท. โดยคำนึงถึงมิติทางเพศสภาพ และการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย และการแสวงหาคู่ความร่วมมือในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. เพื่อการเพิ่มบทบาทพลเมืองท้องถิ่นที่คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศสภาพ รวมทั้งสร้างต้นแบบคุณลักษณะการเป็นผู้นำหญิง ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ และแผนระดับมหภาค เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 13 โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ คือ อบท. ประชาชน หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้สามารถกล่าวถึงภาพรวมของข้อเสนอการกระจายอำนาจทางการเมืองเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ จากภาพ 49



ภาพ 50 ข้อเสนอแนวทางการกระจายอำนาจทางการเมืองเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

จากข้อเสนอแนะการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น จากแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยของบาร์เน็ต ซึ่งผู้ศึกษาได้มุ่งเน้นพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกลางและ อปท. และระหว่าง อปท.กับพลเมืองนั้น โดยการจัดการทำข้อเสนอเชิงนโยบายจากข้อมูลเชิงพื้นที่นั้น สามารถทำเห็นถึงข้อเสนอแนะการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อปท. จังหวัดลำพูน ทั้งทางด้านการบริหาร ทางการคลัง และทางการเมือง กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับส่วนกลาง ท้องถิ่น และประชาชนในท้องถิ่น รวมถึงเป็นการยืนยันว่าองค์ประกอบทั้งสามด้านนั้นล้วนส่งผลต่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพอย่างสอดคล้องกัน กล่าวคือหากต้องการกระจายอำนาจทางการบริหารให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ชัดเจน ตามเจตนาหรือความต้องการของผู้บริหารและประชาชน โดยการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีอำนาจในการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การควบคุมติดตามการบริหารงานของรัฐบาลกลางและอปท. เพิ่มมากขึ้นนั้น มีความสัมพันธ์กับความอิสระทางด้านการคลังในการจัดสรรงบประมาณได้ตามความต้องการและอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และการเปิดโอกาสให้มีการเลือกตั้งและสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสามารถนำไปสู่สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้ โดยเฉพาะการสร้างความรู้ด้านความเท่าเทียมทางเพศสภาพอย่างเท่าทันสถานการณ์

สำหรับด้านความสอดคล้องกับกฎหมาย และแนวปฏิบัติการกระจายอำนาจของไทย ซึ่งพบว่าในปัจจุบันกฎหมายหลายฉบับได้กำหนดแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพไว้เพียงแค่ขาดการบังคับใช้ และส่งเสริม พร้อมทั้งการกำกับควบคุมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในส่วนนี้จะได้อภิปรายต่อไปในบทที่ 7

บทที่ 7

บทสรุป

บทนี้เป็นการนำเสนอบทสรุป ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่องการกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน ซึ่งมีลำดับการนำเสนอดังนี้

1. บทสรุปและข้อค้นพบ ระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ
2. บทสรุปและข้อค้นพบ การกระจายอำนาจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น
3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

บทสรุป และข้อค้นพบระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

เพื่อให้เห็นถึงระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 จึงมีลำดับการนำเสนอบทสรุปและข้อค้นพบ ดังนี้

1. บทสรุปและข้อค้นพบการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ
2. บทสรุปและข้อค้นพบการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในจังหวัดลำพูน
3. บทสรุปและข้อระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บทสรุปและข้อค้นพบการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้การวิเคราะห์การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพทั้ง 14 ประเด็น ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า การบริหารงานของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่มีระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 คือ การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ($\bar{x} = 1.52$, $S.D = 0.90$) รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ

สภาพ ($\bar{x} = 1.52$, $S.D = 0.80$) และการส่งเสริมนโยบายและ/หรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ($\bar{x} = 1.52$ $S.D = 0.77$) ในขณะที่การบริหารงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ การบริหารงานอื่น ๆ ($\bar{x} = 0.82$, $S.D = 0.96$) การส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ($\bar{x} = 0.95$, $S.D = 0.80$) และการจัดโครงสร้าง และ/หรือมีการจัดตั้งกอง และ/หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการสร้างและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ($\bar{x} = 1.27$, $S.D = 0.78$)

เมื่อพิจารณาพร้อมกับกรอบแนวคิด “การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย (democratic local governance) อันเป็นส่วนของการพิจารณา “การกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตย” (democratic decentralization) ของบาร์เน็ตและคณะ (1997) และวุฒิสาร ตันไชย (2557) ที่ให้ความสำคัญในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หรือในการวิจัยนี้คือ อบท. กับพลเมืองในท้องถิ่นโดยพิจารณาตามกรอบที่เรียกว่า “การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย หรือ “democratic local governance” ตามประเด็นกรอบการวิเคราะห์ 3 ด้าน ร่วมกับแนวความคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยมที่ยอมรับการแทรกแซง หรือการเปิดโอกาสความเท่าเทียมทางเพศสภาพผ่านสถาบันทางการเมือง โดยการวิจัยนี้หมายถึง อบท. ในจังหวัดลำพูน และแนวคิดการเป็นพลเมืองที่เท่าเทียมของหญิงและชายภายใต้สังคมที่ยุติธรรมหรือเท่าเทียม ว่าสามารถดำเนินการผ่านการจัดการทางสังคม (social arrangement) ทั้งแบบจากการบังคับโดยรัฐ (coercive arrangement) หรือการไม่บังคับ ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นการสนับสนุน (non - coercive arrangement) หรือสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการจัดการ การกระจายผลประโยชน์ รวมถึงภาระของการจัดการในสังคมอย่างเท่าเทียมตามข้อเสนอของนอยเฟลด์ และเชอลันด์ และ แบร์ (Neufeld, & Schoelandt, 2014; Baehr, 2004) ตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ซึ่งมีข้อค้นพบ ดังตาราง 182

ตาราง 182 ความสอดคล้องระหว่างการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยของบาร์เน็ตและคณะ
กับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน

กรอบ วิเคราะห์	การบริหารปกครองแบบ ประชาธิปไตย ของบาร์เน็ต และคณะ	การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ของ อปท. จังหวัดลำพูน	
		การบังคับ (coercive)	การไม่บังคับ (non-coercive)
การเพิ่มความรับผิดชอบให้รัฐบาลท้องถิ่น	<u>โดยมีตัวอย่างการพิจารณา</u> เช่น ความพร้อมของการรายงานด้านงบประมาณและการคลังตามขอบเขตอำนาจของรัฐบาลท้องถิ่นต่อสภาท้องถิ่น สาธารณะชน และสื่อมวลชน การตรวจสอบการทำงานของอปท. การตรวจสอบการทุจริต การมีกลไกการร้องเรียนของประชาชน ความโปร่งใสของระบบการคลัง การรายงานต่อสาธารณะ และการวัดระดับความพึงพอใจของประชาชน		
	- การเลือกตั้งสร้างควม รับผิดชอบต่อผู้มีสิทธิออกเสียง เลือกตั้ง มากกว่าศูนย์กลางทาง อำนาจอื่น	- การส่งเสริมการออก ข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความ เท่าเทียมทางเพศสภาพ (14*)	- การแสดงออกถึง เจตจำนงของผู้บริหารในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศ สภาพ (1*)
	- การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อปท. ต่อพลเมือง และภายใน อปท.		- การสื่อสารในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศ สภาพ (6*)
	- ประชาชนมีเสรีภาพในการ เข้าถึงการประชุมสาธารณะและ บันทึกการประชุม	- การเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการสร้างความเท่า เทียมทางเพศสภาพ (2*)	- การจัดทำข้อมูลที่จำแนก เพศ (7*)
	- การอนุญาตให้พลเมืองเข้าร่วม ในขั้นตอนการตัดสินใจ ใน กระบวนการจัดการทรัพยากร ของ อปท.	- การตรวจสอบ และติดตาม ในการสร้างความเท่าเทียมทาง เพศสภาพ (11*)	
การยกระดับ บทบาทภาค	- การเผยแพร่ผลการตัดสินใจ ของ อปท. ต่อพลเมือง		
	- ความสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับสมรรถนะของ อปท. ได้		
การยกระดับ บทบาทภาค	<u>โดยมีตัวอย่างการพิจารณา</u> เช่น ความหลากหลายของโครงการของ อปท. การตัดสินใจในการดำเนินงานของ อปท. ที่เน้นการเปิดรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม การใช้สิทธิการเลือกตั้งของประชาชน ทั้งชายและหญิง จำนวนหรือประชาชนที่เข้าร่วมการประชุมกับ อปท. จำนวนสตรีที่เป็นสมาชิกสภา		

กรอบ วิเคราะห์	การบริหารปกครองแบบ ประชาธิปไตย ของบาร์เน็ต และคณะ	การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ของ อปท. จังหวัดลำพูน	
		การบังคับ (coercive)	การไม่บังคับ (non-coercive)
	ท้องถิ่น ความหลากหลายขององค์กรชุมชนหรือการรวมกลุ่มในท้องถิ่น รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ ของ อปท. ที่สนับสนุนต่อเศรษฐกิจหรือธุรกิจท้องถิ่น โดยเฉพาะธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของ		
	- อปท. สามารถสร้างพันธมิตร ระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชน สมาคม ภาครธุรกิจ และองค์กร ประเภทอื่น ๆ ในท้องถิ่นได้		- การมีเครือข่ายในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศ สภาพ (9*)
	- องค์กรพัฒนาเอกชน และ องค์กรอื่นๆ สามารถทำงาน โดย ปราศจากการแทรกแซงจาก รัฐบาล และเป็นไปตามแนวทางที่ กฎหมายกำหนด		- การมีคู่ความร่วมมือใน การสร้าง ความเท่าเทียมทาง เพศสภาพ (12*)
	- สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโอกาสของคน ยากจนและสตรีที่เข้าไปมีส่วนร่วม ทั้งในเชิงปัจเจกบุคคลหรือเป็น กลุ่ม	- การแบ่งส่วนราชการภายใน ในการสร้างความเท่าเทียมทาง เพศสภาพ (13*)	- การใช้ความเชื่อ ประเพณี และหรือศาสนา มาดำเนินการสร้างความ เท่าเทียมทางเพศสภาพ (4*) - การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการสร้างความ เท่าเทียมทางเพศสภาพ (8*)
	<u>โดยมีตัวอย่างการพิจารณา</u> เช่น การเข้าถึงการบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมโดยไม่กีดกันด้วยเหตุผล ทางเพศและถิ่นฐาน ไม่ว่าจะเป็นการบริการสุขภาพ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การที่เด็กในวัยเรียนได้ เข้าศึกษา และการที่ผู้หญิงได้มีโอกาสเป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นต้น		
การปรับปรุงคุณภาพชีวิต	- การมีกลไกที่พลเมืองสามารถ แสดงออกถึงความพึงพอใจ หรือ จัดลำดับความสำคัญต่อการ บริการ	- การส่งเสริมนโยบาย หรือ การดำเนินกิจกรรมในการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (3*)	
	- อปท. ได้ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ พลเมืองเกี่ยวกับวิธีการเข้าถึงการ บริการสาธารณะหรือไม่		- การส่งเสริมการตระหนัก รู้ และการสร้างความเข้าใจ ในการสร้างความเท่าเทียม ทางเพศสภาพ (5*)
	- อปท. ได้ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ พลเมืองเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ		

กรอบ วิเคราะห์	การบริหารปกครองแบบ ประชาธิปไตย ของบาร์เน็ต และคณะ	การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ของ อบท. จังหวัดลำพูน	
		การบังคับ (coercive)	การไม่บังคับ (non-coercive)
	ในท้องถิ่น สิ่งแวดล้อม และสภาพ ทาง สังคมหรือ		
	- สภาพเศรษฐกิจภายในท้องถิ่น มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น	- การจัดสรรงบประมาณใน การสร้างความเท่าเทียมทาง เพศสภาพ (10*)	

หมายเหตุ: (*) คือ ลำดับการบริหารงานของ อบท. ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. ในจังหวัดลำพูน

ที่มา: พัฒนาจากภูมิสาร ต้นไชย, 2555

จากตาราง 182 สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความครอบคลุมกับการบริหารงานที่เป็นประชาธิปไตย ของบาร์เน็ตและคณะ (Barnett et al., 1997) ในทุกมิติ ตั้งแต่การเพิ่มความรับผิดชอบรัฐบาลท้องถิ่น การยกระดับบทบาทภาคประชาสังคม โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ที่บาร์เน็ตและคณะได้ระบุถึงความสำคัญของผู้หญิงในการสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ให้ความสำคัญกับ ผู้หญิงในการเข้าถึงบริการสาธารณะ และการมีอำนาจทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์ กับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพทั้งแบบบังคับ และไม่บังคับจากกฎหมายหรือนโยบายของรัฐบาลกลาง โดยมีข้อค้นพบดังนี้

1.1 การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย และการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การบริหารปกครองแบบประชาธิปไตยได้ให้ความสำคัญหลังจากที่รัฐบาลกลาง กระจายอำนาจสู่รัฐบาลท้องถิ่นหรือ อบท. เพื่อมุ่งหวังให้เกิดการบริหารปกครองที่ อบท. มีความ รับผิดชอบต่อประชาชนหรือพลเมืองในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จากการกระจายอำนาจทั้งทางการบริหาร ทางการคลัง และทางการเมืองท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มอำนาจให้พลเมือง ภาคประชา สังคม หรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ ในการเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของ ตนเองให้มีอำนาจในการมีส่วนร่วมตั้งแต่กระบวนการในการตัดสินใจ การดำเนินการ และตรวจสอบ การทำงานของ อบท. และเมื่อเต็มมุมมองของแนวคิดสตรีนิยมเสรีนิยมในการบริหารงานของ อบท.

โดยการจัดเรียงตามกรอบแนวคิดการจัดการทางสังคมที่แบ่งออกเป็นสองแบบ คือ การบังคับ และการไม่บังคับ ทำให้เห็นภาพชัดเจนว่า **การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีความสอดคล้องกับการบริหารงานที่เป็นประชาธิปไตยในทุกมิติ**

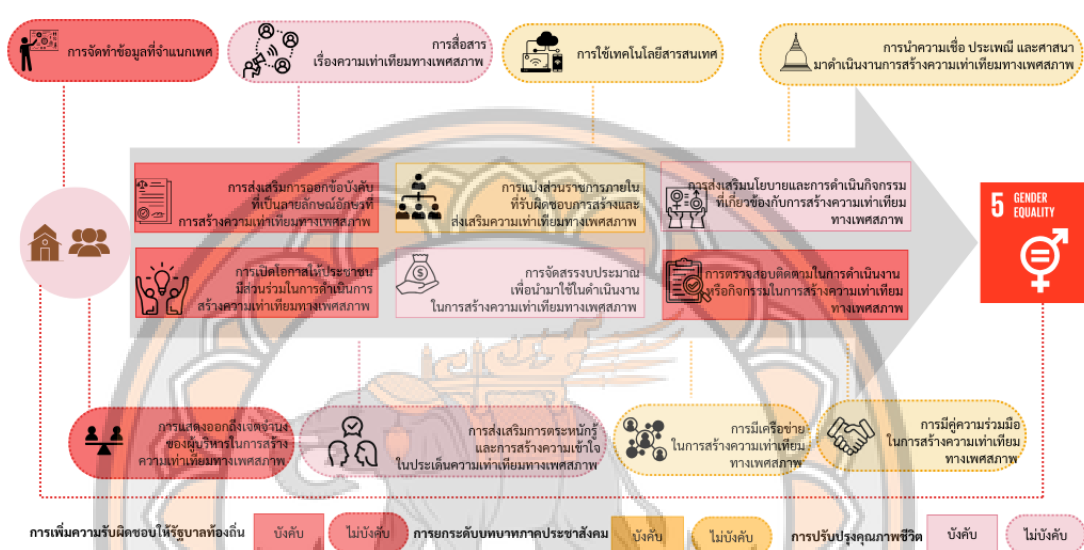
ดังนั้น การวิจัยนี้จึงเชื่อมั่นว่าการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ผ่านการสนับสนุนด้วยกฎหมายและผ่านการสนับสนุนผ่านแนวทางต่าง ๆ ตามของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ อปท. จะต้องมีการบริหารงานที่มีลักษณะจากการจัดการทางสังคมแบบบังคับตามกฎหมาย หรือตามแผนแม่บทของรัฐบาลกลาง หรือข้อบัญญัติท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องเพื่อก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติเดียวกันของ อปท. ในประเทศไทย เช่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมในการบริหารปกครองท้องถิ่น หรือการจัดสรรงบประมาณที่คำนึงมิติทางเพศสภาพ หรือการตรวจสอบและติดตามประเมินผล โดยสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องควบคู่กับการสนับสนุนในแต่ละชุมชนท้องถิ่นที่สามารถแตกต่างกันไป เช่น การแสดงเจตจำนงของผู้บริหาร การสร้างความตระหนักรู้ทางเพศสภาพ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศสภาพ รวมทั้งการนำความเชื่อจารีตประเพณีเข้ามามีส่วนร่วมเป็นต้น โดยเมื่อ อปท. นำวิธีการบริหารทั้งสองแนวทางควบคู่กัน จะสามารถสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของเจเน็ต ฮัลเลย์ (Halley et al., 2018) ที่เสนอแนวคิด governance feminism (แนวคิดสตรีนิยมในการบริหารปกครอง) ว่าสตรีนิยมไม่ได้เป็นขบวนการที่ทำลายอำนาจ แต่ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจโดยเข้ามามีบทบาทในรัฐบาลระบบกฎหมาย และองค์การระหว่างประเทศ อันจะส่งผลต่อการจัดวางสถาบันให้สะท้อนแนวคิดสตรีนิยมมากขึ้น อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้มีสิ่งที่ต้องพึงระวัง คือ การออกกฎหมายที่บดทอนที่รุนแรงและเพิ่มอำนาจของรัฐไม่ได้แก้ปัญหาระดับรากเหง้าได้เท่ากับการปฏิรูปโครงสร้าง เช่นเดียวกับข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ที่พยายามเติมเต็มช่องว่างของสตรีนิยมเสรีนิยม โดยการให้ความสำคัญกับประเด็นอื่น ๆ โดยเฉพาะการบริหารแบบไม่บังคับหรือการสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากกว่ากฎหมายบังคับ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาความเท่าเทียมทางเพศในเนื้อหาสาระเชิงลึกให้เกิดความยั่งยืนในท้องถิ่นต่อไป

ทั้งนี้ หาก อปท. สามารถบริหารงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามข้อค้นพบของวิจัยในครั้งนี้ ย่อมทำให้แนวทางการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจากการปฏิบัติแบบล่างขึ้นบน (bottom – up approach) ได้ นอกจากนี้ประเด็นดังกล่าวยังสามารถเติมเต็มจุดอ่อนของแนวคิดการบูรณาการประเด็นเพศภาวะเข้าสู่กระแสหลัก (gender mainstreaming) ในการมีข้อจำกัดของการนำไปใช้ตามแต่ละบริบทพื้นที่ และไม่ได้แยกขาดจากคุณลักษณะทางสังคมอื่น ๆ อันจะนำไปสู่การส่งเสริมกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยต่อไป

ตัวอย่างแนวปฏิบัติการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพจากแบบบังคับและไม่บังคับใน อปท.

จากข้อสรุปและข้อค้นพบการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของอปท. จังหวัดลำพูน สามารถนำมาสู่ตัวอย่างแนวปฏิบัติการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่นได้ ดังภาพ 51



ภาพ 51 ตัวอย่างแนวปฏิบัติการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 51 ตัวอย่างแนวปฏิบัติการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น โดยได้เริ่มต้นจากการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพนับตั้งแต่การเริ่มต้นหรือการวางแผน รวมทั้งหาก อปท. ต้องการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วยนั้น จำเป็นต้องอาศัยการแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งหาก อปท. ใดมีการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศก็จะสามารถเป็นแนวทางหรือเป็นข้อมูลสำคัญต่อขั้นตอนต่อไปเป็น

อย่างมาก โดยเฉพาะสำหรับ อบท. ที่ต้องการให้เกิดการแบ่งส่วนราชการภายในให้มีหน้าที่รับผิดชอบ การสร้างและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยตรง

สำหรับขั้นตอนถัดมา คือ การจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานในการ สร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อบท. อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การส่งเสริมนโยบาย หรือ การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้อย่างเหมาะสมได้ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้เกิดผู้นำและพลเมืองหญิงในการปกครองท้องถิ่นภายใต้สภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารปกครองท้องถิ่น เช่น การกำหนดวันเวลาที่เหมาะสม และบรรยากาศที่สามารถให้พลเมืองท้องถิ่นสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดกว้าง

ทั้งนี้ อบท. อาจจำเป็นต้องเสริมพลังด้วยการทำงานด้วยเครือข่าย หรือคู่ความร่วมมือทั้งภาครัฐ เช่น กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือองค์กรเอกชนที่มีเป้าหมายใน การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ยั่งยืน และสุดท้ายคือการตรวจสอบกำกับติดตาม เพื่อให้เกิด การปรับปรุง เรียนรู้และแก้ไขในการดำเนินงาน ทั้งจากหน่วยงานภายในของ อบท. ภาคประชาชน และสถาบันการศึกษาที่เข้ามามีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพแต่ละประเด็นดังจะกล่าวต่อไป

1.2 ข้อสรุปและข้อค้นพบสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน จังหวัดลำพูน

จากข้อค้นพบของการวิจัยระยะที่ 1 ในการศึกษาในระดับสถานการณ์ของความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อบท. จังหวัดลำพูน ตาม 9 เป้าหมายย่อยและ 14 ตัวชี้วัด ของการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 พบว่า ระดับสถานการณ์ที่มีความโดดเด่นมากที่สุด คือ สถานการณ์เพิ่มขึ้นเป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 25.9) รองลงมา คือ สถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น (ร้อยละ 24.1) สถานการณ์คงที่ (ร้อยละ 23.4) สถานการณ์ที่ไม่ทราบ (ร้อยละ 21.41) และสถานการณ์ลดลง (ร้อยละ 5.0) โดยพบว่า สถานการณ์ที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้หญิงที่สามารถใช้ และ/หรือเข้าถึงอินเทอร์เน็ตหรือคอมพิวเตอร์ เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 74.1) รองลงมาคือ ผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารใน อบท. (ร้อยละ 61.2) ผู้หญิงที่สามารถเป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือ (ร้อยละ 60.0) ตามลำดับ

สำหรับค่าเฉลี่ยของคะแนนสถานการณ์ตามเป้าหมายของ SDG 5 พบว่า เป้าหมายย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ SDG 5.5 การสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน ($\bar{x} = 0.87$, S.D. = 0.28) รองลงมาคือ SDG 5.b การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านไอซีทีที่ประชาชน ($\bar{x} = 0.88$, S.D. = 0.28) และลำดับสุดท้าย คือ การขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ ($\bar{x} = 0.46$,

S.D. = 0.46) ซึ่งจากข้อค้นพบดังกล่าวประกอบกับการสัมภาษณ์ในการวิจัยระยะที่ 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

1.3 บรรทัดฐานใหม่ (new norm)

จากข้อมูลเชิงสถิติและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่าการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามกรอบนิยามการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDG 5 อาจเป็นบรรทัดฐานใหม่ (new norm) ของท้องถิ่นตามข้อเสนอของเฟเยอร์สคอฟ และคณะ (Fejerskov et al., 2019) ตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ ที่ผ่านตัวแสดงต่าง ๆ ในการตีความได้ทั้งจากตัวบท (text) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องผู้หญิงและเพศสภาพ เช่น การเลือกปฏิบัติ ความรุนแรงทางเพศ สิทธิอนามัยเจริญพันธุ์ การมีส่วนร่วมทางการเมือง และโอกาสอย่างเท่าเทียมทางเศรษฐกิจ สู่การเป็นเป้าหมายหลัก (stand-alone) ในการพัฒนาระดับโลก ในช่วง พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 โดยประเทศไทยได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.) และมีสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่หลักในการเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยเฉพาะ SDG5 ภายใต้การส่งเสริม กำกับติดตามและดูแล จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งการบัญญัติไว้ในภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี เป็นต้น

จากประเด็นสำคัญดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความเท่าเทียมทางเพศสภาพภายใต้ SDG 5 เป็นสิ่งที่เกิดจากข้อตกลงความร่วมมือในเวทีระดับระหว่างประเทศ สู่การเป็นกรอบการปฏิบัติสำหรับประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกปฏิบัติตาม โดยแนวทางการปฏิบัติดังกล่าวได้สร้างแนวทางปฏิบัติไปยัง อปท. ตามกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องของกระทรวงต่าง ๆ ที่มอบหมายให้อปท. ดำเนินการตาม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. นั้นมีลักษณะการนำนโยบายสู่การปฏิบัติแบบบนลงล่าง (top – down approach) มากกว่าจากการตระหนักในประเด็นปัญหาความเท่าเทียมทางเพศสภาพจากผู้บริหาร หรือจากพลเมือง หรือการรวมกลุ่มของผู้หญิงในท้องถิ่นเพื่อต่อสู้หรือเรียกร้องต่อข้อเสนอในประเด็นดังกล่าว

ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับเก็บข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 จากการสังเกตบทเริ่มต้นของการเกริ่นนำของการสัมภาษณ์หลายต่อหลายครั้ง ที่ผู้ให้สัมภาษณ์แม้จะเต็มใจเข้าร่วมให้ข้อมูล แต่มักจะปฏิเสธความเข้าใจในเชิงลึกต่อประเด็นดังกล่าวในการดำเนินงานของ อปท. (ดังกล่องข้อมูล 22) ประกอบกับข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 จากค่าเฉลี่ยของสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น (ร้อยละ 24.1) สถานการณ์ที่ไม่ทราบ (ร้อยละ 21.41) มากเป็นอันดับ 2 และ 3 ตามลำดับ ซึ่งบางสถานการณ์มีนัยยะการแปลความเชิงลบต่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (Hafking, 2003; Montiel, 2018)

เช่นตัวอย่างลำดับของสถานการณ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ที่มีความถี่ร้อยละเป็นลำดับที่ 1 ได้แก่ สถานการณ์ที่ผู้หญิงแต่งงานหรืออยู่ด้วยกันกับคู่รักก่อนอายุ 18 ปี (ร้อยละ 41.2) สถานการณ์ที่ผู้หญิงได้รับการขลิบหรือตัดอวัยวะเพศ (ร้อยละ 55.3) สถานการณ์ที่ผู้หญิงเข้ามาใช้บริการการดูแลสุขภาพทางเพศหรืออนามัยเจริญพันธุ์ (ร้อยละ 32.9) ผู้หญิงที่มีเอกสารสิทธิครอบครองที่ดินทางการเกษตรในท้องถิ่น (ร้อยละ 37.7) สถานการณ์ที่ผู้หญิงสามารถเข้าถึงหรือขอสินเชื่อในที่ดินทางการเกษตรจากธนาคารต่าง ๆ (ร้อยละ 36.5) การออกกระเบียบหรือข้อบัญญัติ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นเจ้าของหรือผู้มีสิทธิถือครองที่ดินทางการเกษตร (ร้อยละ 39.4) หรือปรากฏการณ์ของสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมากเป็นลำดับที่ 1 เช่น การออกกระเบียบหรือข้อบัญญัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพของ อบท. (ร้อยละ 50.6) การติดตามการบังคับใช้กฎระเบียบหรือข้อบัญญัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพและไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ (ร้อยละ 58.8) และการออกกระเบียบหรือข้อบัญญัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมเข้าถึงสุขภาพทางหรืออนามัยเจริญพันธุ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นการสะท้อนถึงการขาดข้อมูลในการดำเนินการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. อันเป็นพื้นฐานแรกของการวางแผน และการตระหนักรู้ (gender awareness) ต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

กล่องข้อมูล 22

“ความเท่าเทียมทางเพศแล้วแต่ยุคสมัยอย่างสมัยเราเป็นคนรุ่นเก่าที่ปลูกฝังมาประเพณีวัฒนธรรมโลกมันเปลี่ยนไปนะครับ ฉะนั้นต้องอยู่ในสังคมใหญ่ภาวะในการปรับตัวและควรต้องยอมรับในวิถีใหม่ๆ ความหลากหลายทางเพศก็มีความเท่าเทียมกันทั้งหมด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 1, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“[ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ] ... หมายถึงประเด็นไหนนะ....

ส่วนมากเราอดทนส่งเสริมอาชีพให้แม่บ้าน โดยในส่วนตัวเรายกย่องผู้หญิงเป็นเพศแม่ มีความอดทนสูง สูงกว่าผู้ชาย เช่น อดทนต่อสุขภาพ และนั่ง เก็บอารมณ์ได้ดีกว่า ทำงานหนักกว่าผู้ชายเพราะหน้าที่มีหลายด้าน ทุกอย่างในบ้าน .. ผู้หญิงสมัยนี้เก่งทำงานดูแลบ้านด้วย เห็นถือโทรศัพท์แบบนั้นก็ขายของ [ออนไลน์] ไปด้วย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 15, วันที่ 22 มีนาคม 2567)

“เดี๋ยวก่อนนะ....อยู่มาแต่ละที่ไม่เคยมีนะเรื่องเพศที่สาม แต่ อบต. ข้างเคียงนะมี และถ้าทำงานกับเขาตรงนี้ก็สนุกนะ เพราะเค้ามีความสร้างสรรค์กิจกรรม กล้าแสดงออกในเรื่องงาน เข้าร่วมกิจกรรมงานกีฬา งานประเพณี งานตกแต่ง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 16, วันที่ 22 มีนาคม 2567)

อย่างไรก็ดี ความเท่าเทียมทางเพศสภาพอาจไม่ใช่บรรทัดฐานใหม่เสียทั้งหมด เพราะ อบต. ต่างได้ให้ความสำคัญของความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามบริบทพื้นที่ และการนิยามของตามบรรทัดฐานทางสังคมเดิมที่เคยปฏิบัติโดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับ “ความเป็นแม่” และ “ความเป็นเมีย” ที่มีลักษณะความอดทน หรือความสามารถในการจัดการครัวเรือน และการเป็นผู้นำในการมีส่วนร่วมทางจารีตประเพณี หรือทางศาสนาในชุมชน ดังกล่องข้อมูล 23

กล่องข้อมูล 23

“การเท่าเทียม [ทางเพศสภาพ] ก็คือเอาอย่างง่าย ๆ นะ การส่งเสริมของเรา คือ การรับสมัครของพนักงานของเราเองในส่วนขององค์กรเองนะคะ เราก็ไม่ได้ระบุว่าจะเป็นเพศอะไรเพศชายเพศหญิง เราระบุตามวุฒิเลย ถึงเป็นแม่บ้านเราก็ไม่ได้บอกว่ารับสมัครแม่บ้านต้องเป็นเพศหญิงเท่านั้นหรือเพศชายเท่านั้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 2, วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567)

“เราไม่ได้ปิดโอกาสเพียงแต่ว่าสภาพสังคม อาจจะมองปัจจุบันไม่มีเรื่องนี้อยู่แล้ว เขาให้อิสระเสรีให้โอกาสกับทุกคน มีความคิดเป็นของตัวเองใครจะชอบอย่างไรก็ตามนั้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 3, วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567)

“เรื่องนี้ [ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ] ก็เป็นหน้าที่ของท้องถิ่น เป็นในส่วนของแต่ละบริษัท แต่ละแห่งไม่เหมือนกันแตกต่างกันไป อย่างของเราเน้นเรื่องโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิตก่อน ... ซึ่งเรื่องนั้นอาจเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ซึ่งเราอาจต้องรอหนังสือสั่งการเราก็จะดำเนินการ

(ผู้ให้สัมภาษณ์ 14, วันที่ 15 มีนาคม 2567)

กล่องข้อมูล 23 สามารถกล่าวได้นิยามหรือความเข้าใจประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพของผู้บริหาร อบต. มีความเข้าใจ และตระหนักว่าความเท่าเทียมทางเพศสภาพ คือ การไม่เลือกปฏิบัติทางเพศสภาพ (gender discrimination) และการให้คุณค่าของผู้หญิงในพื้นที่ส่วนตัวโดยเฉพาะบทบาททางเพศของหญิง (gender role) หรือพื้นที่ในครัวเรือนตามความคาดหวัง

ของจารีตทางสังคมในท้องถิ่นซึ่งแยกออกจากประเด็นเรื่องคุณภาพชีวิตผ่านการบริการสาธารณะของอปท. หรือโครงสร้างพื้นฐาน

ดังนั้นในลำดับต่อไป จะเป็นการนำเสนอบทสรุปของสถานการณ์ทางเพศสภาพในจังหวัดลำพูนตามนิยามของ SDG 5 ตามการแบ่งขอบเขตพื้นที่ (sphere) อันหมายถึงความสัมพันธ์เพศสภาพ (gender relationship) ทางสังคมเพื่อให้เห็นตำแหน่งแห่งที่ของผู้หญิงในพื้นที่สาธารณะ (public sphere) ที่นิยามถึงพื้นที่ทางสังคม การมีส่วนร่วมทางการเมือง และเศรษฐกิจ กับพื้นที่ส่วนตัว (private sphere) อันหมายถึงการใช้สิทธิในการแสดงออกซึ่งตัวตนทางเพศ รวมทั้งการก่อตั้งและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นกับบุคคลอื่นด้วย เช่น สิทธิความสัมพันธ์ในชีวิตส่วนตัวหรือในครอบครัว รวมทั้งด้านสุขภาวะอนามัย (ฉลาดชาย รมิดานนท์, 2555; นางเยาว์ เนวรรัตน์, 2561) เพื่อให้เห็นความแตกต่างและการเชื่อมโยงของความเท่าเทียมทางเพศสภาพอย่างชัดเจน ดังข้อถัดไป

1.4 ความเท่าเทียมในทางเพศสภาพในพื้นที่สาธารณะ

ความพยายามของกลุ่มสตรีนิยม คือ การพยายามเข้ายึดครองพื้นที่เชิงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยเฉพาะพื้นที่สาธารณะ ซึ่งในการวิจัยนี้เห็นว่าประเด็นไปที่การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ (SDG 5.1) สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน (SDG 5.5) การดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันใน ด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสิทธิการเข้าถึงการ เป็นเจ้าของและควบคุมเหนือที่ดินและทรัพย์สินอื่นๆ (SDG 5.a) การเพิ่มความสามารถใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านไอซีทีเพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของผู้หญิง (SDG 5.b) การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเพิ่มบทบาทสตรีและเด็กหญิงในทุกระดับ (SDG 5.c) เป็นประเด็นความเท่าเทียมในทางเพศสภาพในพื้นที่สาธารณะ ซึ่งสามารถจำแนกประเด็นการนำเสนอได้ดังนี้

พื้นที่ทางกฎหมาย

จากสถานการณ์การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศฯ (SDG 5.1) มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 8 ($\bar{x} = 0.41$, S.D. = 0.44) และการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศฯ (SDG 5.c) มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 4 ($\bar{x} = 0.60$, S.D. = 0.47) ซึ่งการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในประเด็นดังกล่าว ได้เป็นหัวใจหลักของสตรีนิยมสายเสรีนิยม ที่เชื่อว่าการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยเฉพาะในปริมนทลสาธารณะ คือ การให้ความสำคัญกับการต่อสู้ทาง

กฎหมาย ทางการเมือง และสถาบันที่เป็นทางการ โดยสิ่งเหล่านี้จะทำให้หญิงและชายสามารถมีโอกาสที่เท่าเทียมกันได้

อย่างไรก็ตามการวิจัยพบว่า ในระดับชาตินั้นกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีตั้งแต่ในกฎหมายลำดับรัฐธรรมนูญ อันเป็นกฎหมายสูงในการปกครองประเทศ กฎหมายในลำดับพระราชบัญญัติ รวมถึงแผนปฏิบัติการระดับมหภาคต่าง ๆ ตามข้อ 4.1.14 และ 4.3.1 ซึ่งทั้งหมดนั้นยังคงมีข้อจำกัดในความเข้าใจ การดำเนินงาน และการบังคับใช้ในกฎหมายหรือนโยบายดังกล่าว (สาวตรี สุขศรี, 2564; เอกสิทธิ์ วินิจกุล, 2561) และสำหรับในการปกครองท้องถิ่น การผลักดันกฎหมายหรือการตราข้อบัญญัติโดย อบต. ในทางปฏิบัตินั้นเป็นแนวทางที่เกิดขึ้นได้ค่อนข้างยากเช่นกัน อันเนื่องมาจากเงื่อนไขและข้อจำกัดตามอำนาจหน้าที่และลำดับศักดิ์ของกฎหมายไทย รวมถึงการให้อำนาจจากกฎหมายลำดับที่สูงกว่า โดยเฉพาะเมื่อการออกข้อบัญญัติหรือระเบียบของ อบต. จำเป็นต้องผ่านความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่น แต่เมื่อปัญหาความเท่าเทียมทางสภาพหรือการเลือกปฏิบัติในท้องถิ่นยังไม่ได้รับการตระหนักรู้ รวมทั้งการมีข้อมูลที่สนับสนุนไม่เพียงพอ จึงทำให้การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นยังไม่มีมีความจำเป็นเร่งด่วนในการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นเป็นการเฉพาะ อันมีนัยยะว่าพื้นที่นี้ยังขาดเสียงของผลักดันข้อบัญญัติ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง อันอาจเกิดจากการขาดการรวมตัวของกลุ่มผู้หญิง กลุ่มภาคประชาสังคม หรือกลุ่มของพลเมืองที่ต้องการขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าว

พื้นที่ทางการเมืองและโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ความโดดเด่นของผู้หญิงในพื้นที่ทางการเมืองและโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรากฏชัดเจนในการวิจัยนี้ จากระดับสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในจังหวัดลำพูนที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยเป็นสถานการณ์เชิงบวกมากที่สุด คือ สร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน ในที่นี้ประกอบด้วยการที่ผู้หญิงสามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่น และการที่ผู้หญิงสามารถดำรงตำแหน่งบริหารได้เพิ่มมากขึ้นในภาพรวม ($\bar{x} = 0.87$, S.D. = 0.28) เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับการเก็บข้อมูลในระยะที่ 2 ทำให้เห็นถึงการยอมรับทางสังคมในพื้นที่สาธารณะของผู้หญิงในจังหวัดลำพูนว่า **คุณลักษณะของความเป็นหญิง (femininity)** เช่น ความอดทน ความอ่อนหวาน ความรอบคอบ เป็นคุณลักษณะของการเป็นผู้นำได้ ซึ่งแตกต่างจากอดีตที่ผู้นำต้องการกล้าหาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ตามคุณลักษณะของผู้นำชายเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้แนวทางการส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำในการตัดสินใจทางการเมืองเพิ่มมากขึ้น และพบว่าผู้สัมภาษณ์ต่างเห็นด้วยกับมีกฎหมายที่ส่งเสริมสัดส่วนให้ผู้หญิงมีพื้นที่ทางการเมือง หรือการมีระบบโควตาและการสนับสนุนบทบาทของผู้หญิงในทางการเมือง เช่นเดียวกับ

ข้อเสนอของไพลิน ภูจินาพันธุ์ (2560) และคอสลา (Khosla, 2008) เพื่อลดระดับสิ่งที่เรียกว่าเพดานแก้ว (glass ceiling) อันเป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิงในระดับสูงขึ้นไปได้

อย่างไรก็ตามพื้นที่ทางการเมืองและโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่อาจสามารถประเมินค่าเฉพาะบทบาทของผู้หญิงได้เพียงอย่างเดียว โดยจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม หรือการเข้าร่วมของพลเมืองหญิงทุกระดับด้วย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าประเด็นดังกล่าวยังเป็นอุปสรรคของการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง เช่น การแสดงออกในความคิดเห็นต่อประเด็นสาธารณะต่าง ๆ ของผู้หญิงในเวทีประชาคมหมู่บ้านที่ค่อนข้างน้อย โดยพบว่าผู้หญิงมีความประหม่า เินอาย ไม่มั่นใจ หรือไม่กล้าแสดงความคิดเห็นทางการเมือง

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงเห็นว่าสถาบันทางการเมือง โดยเฉพาะ อบต. จำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเมืองที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้พื้นที่ดังกล่าวสามารถผลักดันความต้องการของพลเมืองหญิงเข้าสู่ข้อบัญญัติท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการคำนึงถึงเวลาการจัดประชาคมในช่วงวันที่เหมาะสมต่อการเข้าร่วมของผู้หญิง การส่งเสริมการลดภาระงานบ้านของผู้หญิงเพื่อสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้ การกำหนดสัดส่วนที่สมดุลระหว่างเพศสภาพในการเข้าร่วมเวทีประชาคมหรือกิจกรรม หรือการถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมผู้หญิงที่ยังไม่ได้แสดงออกด้วยกลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับท้องถิ่น เช่น การจัดเวทีประชาคมด้วยรูปแบบออนไลน์ หรือการนำเสนอความเห็นผ่านช่องทางอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ เป็นต้น

พื้นที่ทางเศรษฐกิจ

การดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ตลอดจนสิทธิการเข้าถึงการเป็นเจ้าของและควบคุมเหนือที่ดินและทรัพย์สินอื่น ๆ (SDG 5.a) สถานการณ์ดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเป็นลำดับที่ 6 ($\bar{x} = 0.53$, S.D. = 0.44) อันเนื่องมาจากการที่ อบต. ไม่ได้ทราบสถานการณ์ของข้อมูลดังกล่าว (ร้อยละ 34.5) อย่างไรก็ตามจากข้อมูลการผู้ถือครองที่ดินในโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน LTax 300 ของ อบต. กลุ่มตัวอย่าง 10 แห่งจากการวิจัยระยะที่ 2 พบว่ามีผู้หญิง (ทั้งจากคำนำหน้า นางและ นางสาว) ถือครองหรือเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดินมากกว่าชาย ซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่ที่ดินทำกินมีความเกี่ยวข้องกับการถือครองมรดกตามประเพณีของท้องถิ่น ที่ผู้หญิงมักเป็นผู้รับมรดกจากการสืบสายสกุล เช่นเดียวกับผู้หญิงทางภาคอีสาน (กนกวรรณ มะโนรมย์, 2565) ซึ่งก่อให้เกิดความหวงแหนและเข้าร่วมเพื่อสิทธิที่ดินทำกินในพื้นที่ของตน นอกจากนี้พบความสอดคล้องกับจารีตประเพณีการแต่งงานดั้งเดิมของจังหวัดลำพูน ที่นิยมให้ผู้ชายแต่งเข้าบ้านหญิงมีความสัมพันธ์กับความรุนแรงในครอบครัวอันเป็นสถานการณ์ไม่เคยเกิดขึ้นร้อยละ 41.2 ซึ่งส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุมาจากที่ฝ่ายชายจะเกรงใจฝ่ายหญิงและครอบครัวในการกระทำความรุนแรงต่อคู่สมรส โดยแม้ว่าในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันจะทำให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น โดยเฉพาะของคู่สมรสในวัยทำงาน

แต่การที่ผู้หญิงสามารถถือครองทรัพย์สินได้ตามกฎหมาย และมีรายได้จากการประกอบอาชีพต่าง ๆ ก็เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในพื้นที่ส่วนตัวดังที่จะกล่าวในประเด็นต่อไปด้วย

การดำเนินการเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจนั้น จึงนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และเสริมสร้างความยั่งยืนในระดับครอบครัวและชุมชน การที่ผู้หญิงสามารถเป็นเจ้าของและควบคุมทรัพย์สิน ไม่ว่าจะเป็นที่ดินหรือทรัพย์สินทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ถือเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ผู้หญิง ทำให้พวกเธอมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวและชุมชนมากยิ่งขึ้น สิทธิการเป็นเจ้าของที่ดินและทรัพย์สินเหล่านี้ไม่เพียงส่งผลให้ผู้หญิงมีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคงมากขึ้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เช่น การลงทุนในการศึกษา สุขภาพ หรือการเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัว ซึ่งสามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเพศได้ในอีกหลากหลายมิติ

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้หญิงสามารถถือครองทรัพย์สินได้ตามกฎหมายและมีสิทธิเสรีภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านี้ ไม่ได้หมายความว่า การใช้ทรัพยากรเหล่านั้นจะเกิดประโยชน์สูงสุดเสมอไป เนื่องจากยังมีอุปสรรคหลายประการที่อาจขัดขวางการใช้สิทธิอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ อุปสรรคทางวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ หรือแบบแผนที่ฝังแน่นในสังคม ซึ่งอาจลดทอนบทบาทและอำนาจของผู้หญิงในทางปฏิบัติ เช่น การที่สังคมยึดถือว่าผู้หญิงควรมีบทบาทหลักในครอบครัวมากกว่าการเป็นผู้นำด้านเศรษฐกิจ ทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในชุมชน หรืออาจขาดความรู้และทักษะทางการเงินที่จำเป็นในการบริหารจัดการทรัพย์สินที่ตนมีอยู่ ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ผู้หญิงอาจไม่สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่ถือครองได้อย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้น การวิเคราะห์ผลกระทบของสิทธิการถือครองทรัพยากรทางเศรษฐกิจ จึงควรพิจารณาในเชิงลึกถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการใช้งานทรัพยากรเหล่านี้ เช่น การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและการบริการทางการเงิน การฝึกอบรมทางวิชาชีพและการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิทางเศรษฐกิจจากการการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เช่น อปท. หน่วยงานราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน หรือองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อให้ผู้หญิงสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับกว้างขึ้น อันจะมีผลต่อความสัมพันธ์เชิงอำนาจในครอบครัว การเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้หญิงในชุมชน และผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจในระยะยาว

พื้นที่ทางเทคโนโลยี

การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของผู้หญิง (SDG 5.b) พบว่าการที่ผู้หญิงสามารถใช้และเข้าถึงอินเทอร์เน็ตหรือคอมพิวเตอร์สามารถเป็นปัจจัยในการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ มากขึ้น ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่า สถานการณ์ดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 2 ($\bar{x} = 0.79$, S.D. = 0.32) โดยสอดคล้องกับสถิติการใช้อินเทอร์เน็ต/โทรศัพท์มือถือของสำนักงานสถิติจังหวัดลำพูน (2566) แม้จะไม่มี การแสดงข้อมูลจำแนกเพศแต่การเพิ่มขึ้นของตัวเลขดังกล่าวก็สอดคล้องกับการวิจัยระยะที่ 2 ตามที่นำเสนอในข้อ 8 ว่าผู้หญิงในพื้นที่จังหวัดลำพูนมีการใช้เทคโนโลยี จากการถือครองมือถือรวมทั้งการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้นทั้งจากการส่งเสริมโดยภาครัฐและโดยส่วนตัวของผู้หญิงเอง ทั้งนี้เพื่อการประกอบอาชีพสู่การเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับตนเองและครอบครัว เช่น การขายของออนไลน์ซึ่งทำให้ผู้หญิงสามารถทำงานแม้อยู่บ้านชุมชน รวมถึงการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา รับทราบข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ การเข้าถึงสวัสดิการ และการบริการสาธารณะของรัฐบาลเพิ่มมากขึ้น เช่น กรณีการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ของการเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ นอกจากนี้การใช้งานเทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้นของผู้หญิงยังสามารถเชื่อมโยงและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของครอบครัวจากกรณีที่ผู้หญิงตัดสินใจทำงานนอกพื้นที่ และฝากการดูแลบุตรให้ครอบครัว เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย เป็นผู้ดูแลแทน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยียังส่งผลดีต่อความปลอดภัยในการใช้ชีวิตและการป้องกันความรุนแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้หญิงในการใช้ชีวิตประจำวันได้ เช่นเดียวกับข้อเสนอของสตรีนิยมเสรีนิยมใหม่ (neoliberal feminism) ที่มีจุดมุ่งเน้นการเสริมพลังของผู้หญิงผ่านระบบเศรษฐกิจและโครงสร้างตลาดโลกเสรี อันเป็นส่วนสำคัญของการแก้ปัญหาความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจและความสำเร็จเชิงบุคคล (Sandberg, 2015) เพื่อเป็นการแก้ไขเชิงโครงสร้างต่อไป

ดังนั้น จากความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีของผู้หญิงที่เพิ่มมากขึ้น การวิจัยครั้งนี้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐ และ อปท. จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยสำหรับผู้หญิง ให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ มีรายได้ และมีอำนาจต่อรองเพิ่มมากขึ้นจากประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างไรก็ตามการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบดังกล่าวจำเป็นต้องเกิดขึ้นควบคู่สวัสดิการที่สามารถคุ้มครอง และสร้างความเป็นธรรม (fairness) ให้กับแรงงานผู้หญิงที่มีการปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ตามเทคโนโลยีด้วยเช่นกัน

1.5 ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในพื้นที่ส่วนตัว

พื้นที่ส่วนตัว หรือพื้นที่ในบ้าน ในการวิจัยนี้จึงหมายถึงความ การจัดการความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล การค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ (SDG 5.2) การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย เช่น บังคับให้เด็กแต่งงานแบบคลุมถุงชน และการขลิบอวัยวะเพศสตรี (SDG 5.3) การยอมรับและเห็นคุณค่าของ

การทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผ่านข้อกำหนดของการบริการสาธารณะ นโยบายการคุ้มครองทางสังคม และโครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุนการแบ่งความรับผิดชอบ ภายในครัวเรือนและครอบครัว (SDG 5.4) สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า ฯ (SDG 5.6) ทั้งนี้สามารถแบ่งประเด็นการนำเสนอได้ ดังนี้

พื้นที่ความมั่งคั่งทางเพศสภาพสุขภาพทางเพศ และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์

ความมั่งคั่งทางเพศสภาพสุขภาพทางเพศ และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์ ประกอบด้วย SDG 5.2 การขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล การค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น (SDG 5.2) มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับ 3 ($\bar{x} = 0.61$, S.D. = 0.48) โดยมีระดับสถานการณ์ตัวชี้วัดมีสถานการณ์มีระดับแนวโน้มที่ไม่เคยเกิดขึ้นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสถานการณ์ทางสังคมจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2565 ที่ระบุว่า “ได้รับแจ้งเหตุสตรีถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัวเพียง 45 ราย (คิดเป็นร้อยละ 0.03 ของจำนวนครอบครัวในจังหวัดลำพูนจำนวน 130,999 ครอบครัว) โดยระบุว่าจำนวนผู้ได้รับความรุนแรงในครอบครัวนั้นนับเฉพาะกรณีที่มีความรุนแรงถึงขั้นรับแจ้งการกระทำความรุนแรงในครอบครัวจาก อปท. เท่านั้น ซึ่งยังไม่นับรวมถึงการกระทำความรุนแรงในครอบครัวที่พบเห็นในชุมชน แต่ยังไม่รุนแรงถึงขั้นผู้ที่เกี่ยวข้องต้องไปรับเหตุ หรือแจ้งเหตุ” (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน, 2565)

ข้อความดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าความรุนแรงในครอบครัวสำหรับผู้หญิงหรือผู้ชาย ยังเป็นพื้นที่ยากเข้าถึงสำหรับ อปท. และยากที่จะนำออกสู่สาธารณะสำหรับผู้หญิงจากหลาย ๆ สาเหตุเช่น ความอดทนของผู้หญิงในการรักษาครอบครัว หรือการพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้ง SDG 5.3 สถานการณ์การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย เช่น บังคับให้เด็กแต่งงานแบบคลุมถุงชน และการขลิบอวัยวะเพศสตรี คะแนนเป็นลำดับที่ 9 ($\bar{x} = 0.35$, S.D. = 0.40) และมีเป็นสถานการณ์ที่ อปท. ไม่ทราบมากที่สุดด้วยเช่นกัน

สำหรับการสร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า ($\bar{x} = 0.46$, S.D. = 0.46) มีคะแนนเป็นลำดับที่ 7 โดยมีสถานการณ์เชิงลบมากกว่าการเป็นสถานการณ์เชิงบวก คือ การที่ อปท. ไม่ทราบผู้หญิงที่เข้ามาใช้บริการดูแลสุขภาพทางเพศ ไม่เคยเกิดขึ้นของการออกกระเบียบ ข้อบัญญัติในการส่งเสริมเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์มากที่สุด ซึ่งเป็นสภาพสะท้อนการเข้าถึงและข้อจำกัดของ อปท. ในการประเด็นสุขภาพอนามัยเจริญพันธุ์ แม้จะมีเครือข่าย อสม. ในท้องถิ่นช่วยดำเนินงานดังกล่าว

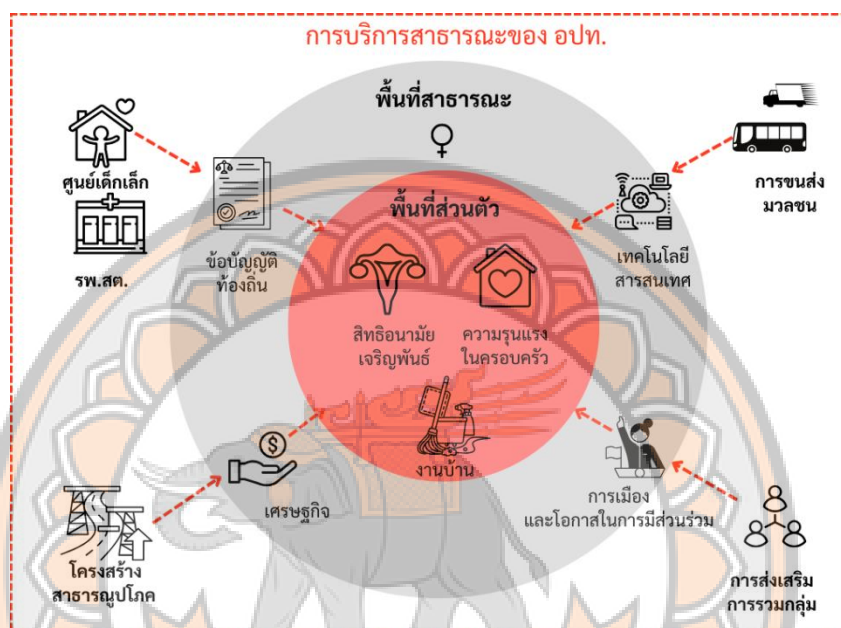
พื้นที่งานบ้าน

ภาระงานบ้านของหญิงชาย เป็นประเด็นที่กลุ่มสตรีนิยมหลายสำนักได้พยายามแสดงถึงว่าเป็นรากเหง้าของความไม่เท่าเทียมทางหญิงชาย โดยเฉพาะผ่านความสัมพันธ์ของบทบาทชายหญิงจากการแต่งงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่หญิงตกอยู่ภายใต้ชาย (subordination) โดยในการวิจัยครั้งนี้พบว่าการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ฯ ของผู้หญิงในเขต อปท. ในจังหวัดลำพูนนั้น เป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นร้อยละ 31.8 และมีค่าเฉลี่ยคะแนนลำดับที่ 5 ($\bar{x} = 0.57$, S.D. = 0.33) โดยตัวชี้วัดย่อยอันประกอบด้วย การที่ผู้หญิงในเขตที่ทำงานบ้าน และดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ($\bar{x} = 0.44$, S.D. = 0.33) และ อปท. มีการส่งเสริมการยอมรับหรือการคุณค่าการทำงานบ้าน ผ่านการมีโครงการหรือกิจกรรมสนับสนุน ($\bar{x} = 0.72$ S.D. = 0.45)

จากข้อค้นพบ ดังกล่าวหาสรุปความสำคัญของการทำงานบ้านสถานะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การทำงานของผู้หญิงที่ไม่ได้รับค่าจ้างจึงเป็นสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากอดีต โดยเทียบเคียงจากจำนวนผู้หญิงในจังหวัดลำพูนเป็นผู้มีงานทำ “ร้อยละร้อย” ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานหญิง และจำนวนของผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานที่ทำงานบ้านหญิงลดลงอย่างต่อเนื่อง (ตามการเสนอผลการวิจัยข้อ 4) ทำให้ภาพของผู้หญิงที่อยู่บ้านเป็นผู้ที่ทำงานบ้านเพียงอย่างเดียวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนนั้น ได้ถูกแทนที่ด้วยการที่ผู้หญิงสามารถออกไปทำงานนอกบ้านได้เท่าเทียมกับผู้ชายมากขึ้น ดังนั้นพื้นที่ส่วนตัวหรือพื้นที่ในครัวเรือนสมัยใหม่จึงเปลี่ยนแปลงไป และได้มีการจัดสรรให้เกิดการช่วยเหลือกันในงานบ้านได้ระหว่างหญิง - ชาย และคนในครอบครัวมากขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้หญิงและผู้ชายในปัจจุบันมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับแนวคิด “การสมรสฐานเพื่อนคู่เคียง” (companionate marriage) ที่ต่างฝ่ายต่างมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานบ้านมากขึ้น โดยทำให้ผู้หญิงมีความสามารถในการดูแลตัวเองมีงานทำ สามารถมีรายได้เป็นของตนเองนำไปสู่ความเท่าเทียมและการเป็นอิสระของผู้หญิงได้ (Johnson, 2002; ลักษณะวัต ปาละรัตน์, 2553)

นอกจากนี้พื้นที่ดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์กับการที่ อปท. มีหน้าที่ต้องส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งเรื่องการศึกษาของเด็ก และการดูแลวัยชรา ตามอำนาจหน้าที่ “ต้อง” ดำเนินการตาม พ.ร.บ. การจัดตั้งของ อปท. จึงเป็นส่วนของการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างผ่านข้อกำหนดของการบริการสาธารณะฯ ในท้องถิ่นที่สามารถลดภาระงานบ้านของผู้หญิงได้ และทำให้ผู้หญิงสามารถมีอิสระในการทำงานอื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มรายได้ และสามารถมีอำนาจในการกำหนดความสัมพันธ์ในครอบครัวได้มากขึ้น ซึ่งรวมถึงการบริการสาธารณะต่าง ๆ ของ อปท. สามารถส่งผลให้ผู้หญิงมีความสัมพันธ์กับพื้นที่สาธารณะมากขึ้น เช่น การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ไฟฟ้า โครงสร้างสาธารณูปโภค การมีขนส่งมวลชนที่ดี หรือการ

มีความสะดวกปลอดภัยในชีวิตในที่สาธารณะก็สามารถเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ หรือการสุขอนามัย เจริญพันธุ์ที่ดีได้ และรวมถึงการเปิดโอกาสทางการเมืองในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ประกอบกับการมีพื้นที่ที่เอื้อต่อมีส่วนร่วมทางการเมืองที่เท่าเทียม ก็สามารถเปิดโอกาสทางการเมือง ให้ผู้หญิงได้ด้วยเช่นกัน ดังภาพ 52



ภาพ 52 ความสัมพันธ์ของพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวของผู้หญิง ภายใต้การบริการ สาธารณะของ อปท.

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

อย่างไรก็ตามข้อค้นพบที่เกิดขึ้นในการวิจัยที่สำคัญอีกประการ คือ อปท. ยังไม่สามารถเชื่อมโยงความสำคัญของประเด็นดังกล่าวในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับการดำเนินงานของ อปท. ได้ แม้ อปท. จะสามารถดำเนินการในหลาย ๆ ประเด็น ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นผลจากการขาดตระหนักรู้ในเรื่องในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (gender awareness) ความรู้เท่าทันของการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. (gender equality literacy) ซึ่งหาก อปท. สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการประเด็นการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในทุก ๆ การดำเนินงานของ อปท. ได้ สุดท้ายแล้วจะส่งผลให้ อปท. สามารถบริหารงาน หรือนำไปสู่การบริหารปกครองเพื่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้

2. บทสรุปและข้อระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน

จากการทดสอบระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น ด้วยการทดสอบสมมติฐานย่อยทั้งหมด 14 สมมติฐานย่อย จากแนวทางการบริหารทั้ง 14 ประเด็น และดำเนินการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) โดยมีการบริหารงานของ อปท. ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม กับค่าคะแนนความเท่าเทียมทางเพศสภาพจังหวัดลำพูน อันเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งพบว่าผลของการทดสอบสมมติฐานการวิจัยย่อยยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) ทุกสมมติฐานย่อย **จึงกล่าวได้ว่าระดับการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมีความแตกต่างกัน และส่งผลต่อสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่แตกต่างกัน**

อย่างไรก็ตาม การยอมรับสมมติฐานนั้นหากพิจารณาเป็นรายประเด็นของการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับแต่ละเป้าหมายย่อยแล้วมีความแตกต่างกันตามการแปลความหมายได้ดังภาพ 53



- แตกต่างกัน 1 คู่** คือ ไม่เป็นการบริหารกับระดับมาก
หมายความว่า การบริหารงานระดับมากจึงจะส่งผลต่อสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่แตกต่างกับระดับการไม่เป็นการบริหาร
- แตกต่างกัน 2 คู่** คือ ไม่เป็นการบริหารกับระดับมาก และระดับน้อยกับระดับมาก
หมายความว่า การบริหารในระดับมากเท่านั้นจึงจะส่งผลต่อสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เพราะไม่เป็นการบริหารและการบริหารระดับน้อย ส่งผลต่อสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่ต่างกัน
- แตกต่างกัน 2 คู่** คือ ไม่เป็นการบริหารกับเป็นการบริหารระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารกับเป็นการบริหารระดับมาก
หมายความว่า ไม่ว่าระดับน้อยหรือระดับมากส่งผลต่อสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ซึ่งหากไม่มีการบริหารเลยก็จะไม่ส่งผล
- แตกต่างกันทั้ง 3 คู่** คือ ไม่เป็นการบริหารกับเป็นการบริหารระดับน้อย ไม่เป็นการบริหารกับเป็นการบริหารระดับมาก และการบริหารระดับน้อยกับเป็นการบริหารระดับมาก
หมายความว่า การบริหารระดับใดก็ส่งผลต่อสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และยังมีการบริหารระดับมากยิ่งส่งผลต่อสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การบริหารงานเพื่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ของ อบท. จังหวัดลำพูน		สถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ									
		รวม	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	5.a	5.b	5.c
แบบบังคับ	2 เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม	6									
	3 การส่งเสริมด้วยนโยบาย หรือกิจกรรม	7									
	10 การจัดสรรงบประมาณ	7									
	11 การตรวจสอบ หรือกำกับติดตาม	7									
	13 การแบ่งส่วนราชการภายใน	7									
	14 การออกบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษร	7									
แบบไม่บังคับ	1 ผู้บริหารแสดงเจตจำนง	6									
	4 การนำความเชื่อฯ มาดำเนินงาน	7									
	5 การสร้างความตระหนัก	6									
	6 การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ	8									
	7 การสื่อสาร	7									
	8 การใช้เทคโนโลยี	7									
	9 การมีเครือข่าย	7									
	12 การมีคู่ความร่วมมือ	6									

ภาพ 53 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนตามเป้าหมายย่อยของการพัฒนาที่ยั่งยืน

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

จากภาพ 53 สามารถสรุปข้อค้นพบที่สำคัญของผลของระดับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จังหวัดลำพูนที่แตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้ดังนี้

2.1 ระดับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อบท. จากการทบทวนวรรณกรรมในการวิจัย และการสำรวจเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในการวิจัยระยะที่ 1 นั้น ทำให้เห็นความแตกต่างของระดับการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ของ อบท. ที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายย่อยที่แตกต่างกัน โดยได้แยกการบริหารงานเพื่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพออกเป็นสองกลุ่ม คือ

2.1.1 กลุ่มการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพระดับมากเท่านั้น
ถึงมีส่งผลต่อสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ดีขึ้น ได้แก่ การบริหารงานที่แตกต่าง
กัน 1 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารกับระดับมาก (สีแดง) และ 2 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารกับระดับมาก และ
ระดับน้อยกับระดับมาก (สีชมพู)

2.1.2 กลุ่มการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่ว่าระดับใดก็
ส่งผลต่อสถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ดีขึ้น และยังมีระดับมากสถานการณ์
การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพยิ่งดีขึ้น ได้แก่ การบริหารที่มีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ ไม่เป็น
การบริหารกับเป็นการบริหารระดับน้อย และไม่เป็นการบริหารกับเป็นการบริหารระดับมาก (สีส้ม)
กับการบริหารที่มีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ ไม่เป็นการบริหารกับเป็นการบริหารระดับน้อย ไม่เป็น
การบริหารกับเป็นการบริหารระดับมาก และการบริหารระดับน้อยกับเป็นการบริหารระดับมาก
(สีเหลือง)

การวิเคราะห์ดังกล่าวนับเป็นข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัยนี้ว่า **การบริหารงานที่
มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับที่ต่างกัน ย่อมส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทาง
เพศสภาพในที่แตกต่างกันด้วย** เช่น หากต้องการกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงทุก
รูปแบบตาม SDG 5.1 แล้วนั้น อปท. จำเป็นต้องอาศัยทั้งแนวการบริหารบังคับและการสนับสนุน
โดยเฉพาะในประเด็นของการบริหาร (ในกลุ่มสีส้ม และแดง) ที่ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงเจตจำนงของ
ผู้บริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ใช้ประเพณีความเชื่อ การนำความเชื่อ ประเพณี
และ/หรือศาสนา มาดำเนินการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และการส่งเสริมนโยบายหรือ
การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับมากเท่านั้น
โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายผลที่สำคัญได้ดังนี้

1. การบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่มีความสัมพันธ์กับ สถานการณ์การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพมากที่สุด

ในขณะที่การแสดงออกถึงเจตจำนงของผู้บริหารของ อปท. ในการสร้างความเท่า
เทียมทางเพศสภาพ เป็นค่าเฉลี่ยที่มีคะแนนมากเป็นอันดับหนึ่ง แต่จากการทดสอบสมมติฐานย่อยทั้ง
14 สมมติฐาน ทำให้ทราบว่า**การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ** เป็นการบริหารที่มีผลกับสถานการณ์การ
สร้างความเท่าเทียมทางเพศตามเป้าหมายย่อยมากที่สุด คือ SDG 5.1, SDG 5.2, SDG 5.3, SDG
5.4, SDG 5.6, SDG 5.a, SDG 5.b, และ SDG 5.c หรืออาจกล่าวได้ว่าไม่สัมพันธ์เพียงแค่ SDG 5.5
เพียงเป้าหมายย่อยเดียวเท่านั้น

ดังนั้นการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ (sex) หรือเพศสภาพ (gender) พร้อมทั้งเปิดเผย
ข้อมูล จะเป็นจุดเริ่มต้นการบริหารงานที่สำคัญของการการยอมรับความหลากหลาย หรือการยอมรับ
ความไม่เป็นกลางทางเพศในการดำเนินนโยบายของ อปท. ซึ่งทำให้มิติเรื่องเพศสภาพเข้ามาเกี่ยวข้อง

ต่อการกำหนดการบริการสาธารณะ และสามารถลดทอนอคติทางเพศเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและยุติธรรมในท้องถิ่นได้ เช่น การจัดสรรงบประมาณ ของ อปท. จากข้อมูลแบบจำแนกเพศหรือเพศสภาพอันนำไปสู่การจัดทำงบประมาณแบบมีมุมมองเพศสภาพ ซึ่งทำให้ อปท. ไม่จำเป็นต้องเน้นการจัดสรรงบประมาณเฉพาะการส่งเสริมอาชีพ อันเป็นเพียงแค่มุมมองด้านงานบ้านหรือหัตถกรรมสำหรับผู้หญิงตามนโยบายแบบชายเป็นใหญ่ แต่อาจมีการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้หญิงในท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของผู้หญิงในรูปแบบอื่น ๆ แทน เช่น การมีโครงสร้างสาธารณูปโภคพื้นฐานที่เอื้อต่อการทำงานนอกบ้าน หรือการมีโรงเรียน หรือศูนย์เด็กเล็ก ที่สามารถทำให้ผู้หญิงมีโอกาสทางเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น หรือการสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ครัวเรือนในเรื่องของความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ที่ผู้ชายสามารถมีบทบาทในการรับภาระงานในครัวเรือนได้ โดยทั้งนี้สิ่งสำคัญอีกประการ คือ การติดตามประเมินผลหรือวิเคราะห์ผลประโยชน์ของโครงการโดยจัดทำข้อมูลจำแนกเพศเพื่อสามารถแสดงความสำเร็จว่าจากโครงการและกิจกรรมดังกล่าวมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามเพศสภาพอย่างไร

2. สถานการณ์ที่เกิณกำลังของ อปท.

จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยนี้ พบว่าสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล การค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น (SDG 5.2) และการสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน (SDG 5.5) มีผลจากการบริหารงานมุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพเพียงแค่ประเด็นเดียวเท่านั้น คือ จากการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศใน SDG 5.2 และการส่งเสริมด้วยนโยบายหรือกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน SDG 5.5 เท่านั้น

จึงสามารถกล่าวได้ว่าหาก อปท. ต้องการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในประเด็นดังกล่าวอาจจำเป็นต้องมีการบริหารงานจากระดับหน่วยงานระดับอื่น ๆ ร่วมด้วย ดังนี้

การจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล การค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น (SDG 5.2)

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่าสถานการณ์ดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 3 ($\bar{x} = 0.61$) โดยผลการวิจัยระยะที่ 2 พบว่า ผู้หญิงเห็นว่าประเด็นเรื่องความรุนแรงทางร่างกาย และความรุนแรงทางใจเป็นเรื่องส่วนตัวไม่ได้เป็นเรื่องสาธารณะ จึงมักจะเลือกที่จะปกปิดหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้นจากสถานการณ์นี้สะท้อนได้ว่า อปท. ยังคงเป็นสถาบันทางการเมืองที่ยังยากจะก้าวเข้าไปดำเนินการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในประเด็นดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบจากการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่าในปัจจุบันการจำแนกข้อมูลทางเพศของ อปท. มีความสัมพันธ์กับการจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคลฯ ซึ่งหมายความว่า อปท. บริหารงานมุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในประเด็นดังกล่าว ด้วยการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการส่งต่อคู่ความร่วมมือทั้งในระดับชาติและระดับภูมิภาคให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่หน่วยงานดังกล่าวมีผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาโดยตรง เช่น หน่วยงานของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งข้อเสนอนี้สอดคล้องกับวิชัย ขำดี (2554) นิมานิส (Niemans, 2007) ที่ให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงผู้เชี่ยวชาญทางด้านเพศสภาพ (gender expertise) ในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง

ทั้งนี้สามารถกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า หาก อปท. จะสามารถส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในประเด็นดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ อปท. มีผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพที่เข้าใจประเด็นของปัญหาดังกล่าว เพื่อให้มีความสำคัญกับการดูแลผู้หญิงจากความเสียหายในฐานะของการเป็นผู้ถูกระทำความรุนแรง มากกว่าการผลักให้ผู้หญิงจำเป็นต้องทำหน้าที่อดทนและรักษาสถาบันครอบครัวเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ต้องได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐ และการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางในการกำหนดทรัพยากรท้องถิ่นเพิ่มเติม โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่จะเป็นผู้รับผิดชอบ และสามารถทำให้ผู้หญิงที่ประสบกับความรุนแรงในครอบครัวเข้าถึงบริการและการช่วยเหลือได้ง่ายขึ้น

การสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน (SDG 5.5)

แม้ว่าการวิเคราะห์ผลการวิจัยในระยะที่ 1 สถานการณ์ดังกล่าวจะมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{x} = 0.87$) แต่ยังคงไม่สัมพันธ์กับจำนวนสัดส่วนของการที่ผู้หญิงสามารถดำรงตำแหน่งบริหารใน อปท. ได้ ดังที่นำเสนอใน 4.3.5 พร้อมกับการทดสอบสมมติฐานที่พบว่าสถานการณ์การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในประเด็นดังกล่าวมีความสัมพันธ์เฉพาะแค่การบริหารงาน ของอปท. ที่ส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อันสอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิจัยระยะที่ 2 ว่าการบริหารงานดังกล่าวสามารถเพิ่มและเปิดโอกาสพื้นที่สาธารณะให้กับผู้หญิงในการมีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการปกครองในท้องถิ่น เช่น ตัวอย่างของนายกหญิง อปท. ท่านหนึ่งที่มีโอกาสชนะการเลือกตั้ง จากการเป็นผู้นำทางกิจกรรมในชุมชนมาก่อน ทำให้ได้รับการยอมรับจากประชาชน และนำไปสู่การเป็นผู้นำในระดับท้องถิ่น ดังข้อมูล 23

กล่องข้อมูล 23

“การเลือกตั้งครั้งนี้...พื้นฐานเราชอบความเป็นกันเองและดูแลเอาใจใส่เป็นใกล้ชิด โดยเฉพาะผู้สูงอายุ กลุ่มสตรี นายกก็เข้าหาถ้ามีงานต่าง ๆ ได้ทั้ง 9 หมู่บ้าน ... ก็ซื้อเตอร์ไชน์ลงพื้นที่ไปแจกเมื่อยังชีพงานวัดต่าง ๆ จะไม่รอเทศบาลจะเดินทางไปด้วยตนเองทั้ง 9 หมู่บ้าน ที่มีประชากรจำนวน 7,000 กว่าคน พอเรารู้เราก็ไปทันที เพื่อนั่งในอกในใจของผู้สูงอายุ และเป็นนิสัยของเราด้วยที่สามารถเข้ากับคนได้ง่ายและมีโอกาสที่ว่ามันไม่น่าเกลียดจากการที่เราทำแบบนี้มันได้ใจเพราะทำด้วยใจ”

(นายก อบท. หญิงท่านหนึ่งของจังหวัดลำพูน, ผู้ให้สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2567)

กรณีดังกล่าว สามารถเป็นการต่อยอดความสัมพันธ์ของการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเมืองให้กับการเป็นผู้นำหญิงด้วยส่งเสริมนโยบายหรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อย่างไรก็ตามสถานะทางการเมืองของผู้หญิงไม่ควรพิจารณาเฉพาะบทบาทการเป็นผู้นำเพียงอย่างเดียวดังที่เสนอไว้ข้างต้น แต่ควรพิจารณาถึงการสร้างพลเมืองหญิง (female citizen) หรือการสร้างการรวมกลุ่มภาคประชาสังคมในท้องถิ่นให้ท้องถิ่นที่สามารถมีความตระหนักรู้ และรู้เท่าเทียมทางความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เพื่อให้ผู้หญิงสามารถมีบทบาทในการสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในท้องถิ่นด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ดี จากสถานการณ์ความไม่เท่าเทียมในสัดส่วนของการที่ผู้หญิงสามารถดำรงตำแหน่งบริหาร อาจถึงเวลาในการพิจารณาทางเลือกของการยอมรับการแทรกแซงจากสถาบันการเมืองในรูปแบบ กฎหมาย นโยบาย หรือการกำหนดโครงสร้างทางการเมืองจากรัฐบาลกลางให้ได้เข้ามามีส่วนบังคับในการเปิดพื้นที่ทางการเมืองแก่ผู้หญิงเพิ่มมากขึ้น เช่น การกำหนดสัดส่วนโควตาให้ผู้หญิงมีที่นั่งในสภาท้องถิ่น และการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้านที่ต้องพิจารณาถึงสัดส่วนความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นการคำนึงถึงความสำคัญของการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น และเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้หญิงทุกระดับมีความกล้าในการมีส่วนร่วมในการปกครองมากขึ้น พร้อมกับการประเมินผลร่วมกับการบริหารปกครองท้องถิ่นเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในประเด็นต่าง ๆ

บทสรุปผล และข้อค้นพบของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน

จากข้อค้นพบของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ที่เน้นความสำคัญทั้งในมิติของการกระจายอำนาจทางการบริหาร การกระจายอำนาจทางการคลัง และการกระจายอำนาจทางการเมือง พบว่ามีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพทั้ง 3 มิติ ดังนี้

1. การกระจายอำนาจทางการบริหารกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การกระจายอำนาจทางการบริหาร สามารถแบ่งด้านการพิจารณาโดยอ้างอิงตามกรอบพิเคราะห์ คือ การตัดสินใจที่ชัดเจนของ อปท. โดยเฉพาะจากผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง คือ นายกฯ และ ปลัด ของ อปท. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน การออกข้อบัญญัติ หรือระเบียบของท้องถิ่นจากการสนับสนุนของท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยปราศจากการขัดขวางจากรัฐบาลกลาง ระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลาง เช่น การปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนกลาง ทั้งนี้มีสรุปและอภิปรายผลที่สำคัญ ดังนี้

1.1 การตัดสินใจที่ชัดเจนของ อปท. โดยเฉพาะจากผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ของ อปท. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

การกระจายอำนาจทางการบริหารในประเด็นนี้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการบริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. และส่งผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งและต้องการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจากนโยบายการหาเสียงของตน และเมื่อผู้บริหารมีเจตจำนงต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ สามารถนำไปสู่การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมโดยไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ ส่งผลต่อการระบุโครงการ และการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อปท. จังหวัดลำพูนได้มากขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเจตจำนงหรือการตัดสินใจดังกล่าวได้ถูกสนับสนุนด้วยกฎหมาย และแผนระดับมหภาคที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรใน พ.ศ. 2560 ม.4 ม.27 ม. 48 ม. 71 และ ม.90 รวมทั้ง พ.ร.บ. การจัดตั้ง อปท. แต่ละระดับ พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ที่ได้กำหนดให้ อปท. มีอำนาจหน้าที่ “ต้อง” ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้หญิง รวมทั้งแผนระดับมหภาคทั้งระดับชาติและระดับภูมิภาค เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ยุทธศาสตร์จังหวัดลำพูน แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ต้องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาของ อปท. และรวมถึงการดำเนินการตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานของ อปท. เช่น ประเมินประสิทธิภาพ รวมทั้งการให้รางวัลการบริหารของ อปท. จากหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนต่าง ๆ

จึงสามารถกล่าวได้ว่า การตัดสินใจของผู้บริหารในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพของ อปท. จังหวัดลำพูน เป็นสิ่งที่ถูกบังคับและได้รับการสนับสนุนด้วยอำนาจของรัฐบาลกลาง ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่มีการตัดสินใจการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพก็จะถูกบังคับและแทรกแซงจากรัฐบาลด้วยเช่นกัน

1.2 การออกข้อบัญญัติ หรือระเบียบของท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ โดยปราศจากการขัดขวางจากรัฐบาลกลาง

ประเทศไทยได้มีการออกกฎหมายและนโยบายระดับมหภาคที่เกี่ยวข้องต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น ตามตาราง 183

ตาราง 183 กฎหมายและนโยบายระดับมหภาคในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560	- มาตรา 27, มาตรา 71
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. 2542	- มาตรา 16
พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 14 พ.ศ.2562	- มาตรา 67 และ มาตรา 68
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552	- มาตรา 50 - 54
พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558	- มาตรา 10
ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยคณะกรรมการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2538	- ข้อที่ 19
นโยบายระดับมหภาค	รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	- ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การพัฒนสตรี พ.ศ. 2560 – 2564	- ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เช่น ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาค เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง
แผนพัฒนาจังหวัดลำพูน (พ.ศ. 2566 – 2570)	- ยุทธศาสตร์จังหวัด ประเด็นเมืองแห่งความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม และกรณีแผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. 2566 – 2570)
แผนการพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดลำพูน	- ยุทธศาสตร์เมืองแห่งคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และสิ่งแวดล้อมที่ดี

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

อย่างไรก็ตามสำหรับการกระจายอำนาจในการออกข้อบัญญัติ หรือระเบียบของท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพโดยปราศจากการขัดขวางจากรัฐบาลกลางนั้น พบว่าอปท. ยังไม่มีอำนาจจากกฎหมายดังกล่าว และไม่พบว่ามีการที่ อปท. ในจังหวัดลำพูนออกข้อบัญญัติท้องถิ่นในประเด็นที่เกี่ยวข้อง แต่พบเพียงการตราข้อบัญญัติการใช้งบประมาณของ อปท. ในการส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้อง และแผนพัฒนาสามปีในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นเพียงเท่านั้น

1.3 ระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลาง เช่น การปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนกลาง

ระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลางมายัง อปท. ที่ยังคงไม่มีความสมดุลทรัพยากรในการบริหารงานของ อปท. ดังนั้นหากพิจารณาตามการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนจากแนวทางปฏิบัติพบว่า เป็นการดำเนินตามนโยบายแบบบนลงล่าง (top – down) จากการรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ และนโยบายของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ย่อมถือว่าการสร้างระดับงานที่มอบหมายที่เพิ่มมากขึ้น แต่ทางกลับกันหากพิจารณาว่าความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นสิ่งที่บูรณาการกับทุกประเด็นของการทำงาน อปท. จะทำให้การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพเป็นการดำเนินของ อปท. ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะสามารถครอบคลุมความเป็นหญิงที่มีอัตลักษณ์หลากหลายได้ทุกมิติ

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า การกระจายอำนาจทางการบริหารมีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นของประเทศไทยได้ โดย อปท. จะสามารถเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานหรือปฏิบัติตามแนวกฎหมายและนโยบาย หรือแผนมหภาคที่เกี่ยวข้อง จากแนวทางการบริหารที่อิสระตามบริบทของ อปท.

2. การกระจายอำนาจทางการคลังกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การกระจายอำนาจทางการคลัง ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ สามารถแบ่งประเด็นการวิเคราะห์ คือ การมีอยู่ของกฎหมายที่ให้อำนาจหน้าที่แก่ อบท. ในการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษี ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และความอิสระทางด้านการคลัง โดยสามารถสรุปได้ว่าการกระจายอำนาจทางการคลังนั้นยังไม่สอดคล้องต่อการกิจของ อบท. ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยการเพิ่มการมีส่วนร่วมของพลเมืองกับการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศสภาพในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณของ อบท. โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การมีอยู่ของกฎหมายที่ให้อำนาจหน้าที่แก่ อบท. ในการจัดเก็บรายได้

การกระจายอำนาจด้านการคลัง เริ่มมีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้นภายใต้ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก อบท. พ.ศ. 2542 โดยมีเป้าหมายการจัดสรรสัดส่วนรายได้สุทธิของรัฐบาลให้ อบท. อัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 นอกจากนี้ในด้านการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ม.71 ในการจัดสรรงบประมาณที่ต้องคำนึงถึงความจำเป็น และความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัยและสภาพของบุคคล ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรม จึงอาจกล่าวได้ว่า การมีอยู่ของกฎหมายที่ให้อำนาจแก่ อบท. ในการจัดเก็บรายได้ยังขาดสภาพการบังคับใช้ตามข้อบังคับ ทั้งสัดส่วนรายได้และการจัดสรรรายได้เพื่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น ส่วนทางกับอำนาจหน้าที่ของ อบท. ที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีเพิ่มมากขึ้น

2.2 ความอิสระทางด้านการคลัง

ความอิสระทางการคลังของ อบท. ในการกำหนดงบประมาณเพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น จึงเปรียบเสมือนแนวทางแก้ไขประเด็นสัดส่วนรายได้ของ อบท. ตามอำนาจหน้าที่ โดยการพิจารณาเพิ่มอำนาจให้ อบท. ได้ดำเนินการกำหนดการใช้จ่ายงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นซึ่งมีหลากหลายมิติ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้หญิงในท้องถิ่น

ดังนั้นประเด็นสำคัญในการเสริมแรงให้เกิดความอิสระทางด้านการคลัง คือ การจัดทำงบประมาณแบบมีมุมมองมิติเพศสภาพ โดยเปิดพื้นที่สาธารณะให้พลเมืองเข้ามามีอำนาจในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและคำนึงถึงมิติทางเพศสภาพ รวมทั้งร่วมดำเนินงานและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณของ อบท. ประเมินผลความสำเร็จของโครงการที่มีมิติของเพศสภาพเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยพลเมืองและสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพไปพร้อมกัน จึงถือได้ว่าเป็นข้อเสนอสำคัญสำหรับ อบท. ที่สามารถเปิดพื้นที่ให้ผู้หญิงเข้าใกล้กับอำนาจในการตัดสินใจได้มากขึ้น และการตัดสินใจดังกล่าวก็จะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแต่ละ

ท้องถิ่นที่แตกต่างกันไป ซึ่งข้อเสนอนี้เองจะทำให้ผู้หญิงมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการเมืองท้องถิ่นในฐานะพลเมืองหญิงเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. การกระจายอำนาจทางการเมืองกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

การกระจายอำนาจทางการเมืองตามกรอบพิเคราะห์ครั้งนี้ ได้คำนึงถึงบทบาทของรัฐธรรมนูญและกฎหมายปฏิรูปเพื่อการถ่ายโอนอำนาจ ความอิสระในการตัดสินใจ และการแข่งขันในการเลือกตั้งท้องถิ่น จำนวนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้ง และจำนวนผู้บริหารระดับสูง ผู้สมัคร และผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่เป็นผู้หญิง ซึ่งแม้ว่าประเด็นดังกล่าวยังเป็นข้อถกเถียงว่ายังไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการเมืองที่ไม่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพได้ หากสังคมยังคงอยู่ภายใต้ค่านิยมสังคมชายเป็นใหญ่ (Chappell, 2006) แต่อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอที่แตกต่างกันไปว่าจำนวนผู้บริหารระดับสูง ผู้สมัคร และผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่เป็นผู้หญิง สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างแรงจูงใจในเชิงปัจเจก และทำให้เกิดการยอมรับทางสังคมได้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการที่สังคมท้องถิ่นจังหวัดลำพูนได้ให้การยอมรับคุณลักษณะความเป็นหญิงว่ามีคุณค่าที่ส่งผลดีต่อการเป็นผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นได้ โดยมีประเด็นพิจารณา ดังนี้

3.1 บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมายปฏิรูปเพื่อการถ่ายโอนอำนาจ ความอิสระในการตัดสินใจ

นับตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ตามบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องทำให้มีการตื่นตัวในการเมืองระดับท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ทั้งการเป็นผู้นำทางการเมืองและการใช้สิทธิเลือกตั้งท้องถิ่น จากอำนาจในการตัดสินใจและการถ่ายโอนงบประมาณที่มีเพิ่มขึ้นจากกฎหมายต่าง ๆ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองเพิ่มมากขึ้นจากการเลือกตั้งที่เป็นอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม อย่างไรก็ตามหลักความเป็นอิสระของ อบต. ในประเทศไทยยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจตามบทบัญญัติของกฎหมาย (ultra vires) ซึ่งทำให้ อบต. จำเป็นต้องดำเนินการบังคับและควบคุมดังกล่าว

3.2 การแข่งขันในการเลือกตั้งท้องถิ่น จำนวนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้ง และจำนวนผู้บริหารระดับสูง ผู้สมัคร และผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่เป็นผู้หญิง

การแข่งขันในการเลือกตั้งท้องถิ่นเป็นสิ่งที่สามารถทำให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองได้ตามระบบประชาธิปไตย และหากมีการขาดช่วงทางประชาธิปไตยก็สามารถขัดขวางการมีส่วนร่วมทางการเมืองของหญิงได้เช่นกัน (เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในการวิจัยในครั้งนี้ว่า การแข่งขันการเลือกตั้งท้องถิ่นในจังหวัดลำพูนสามารถส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองทางการเมืองได้เพิ่มมากขึ้น

แม้ว่าในข้อค้นพบในการวิจัย ยังพบช่องว่างระหว่างเพศของการดำรงตำแหน่งผู้นำทางการเมืองทั้งในระดับชาติและในระดับท้องถิ่น รวมถึงการดำรงตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้นของผู้หญิงใน อบต. อันเกิดจากปัจจัยหลายประการโดยเฉพาะอุปสรรคทัศนคติหรือวัฒนธรรม หรือเรียกได้ว่าเป็นอุปสรรคที่มองไม่เห็น ในประเด็นบทบาททางเพศสภาพที่สังคมคาดหวังระหว่างหญิงและชายที่แตกต่างกัน เช่น การรับผิดชอบต่อครัวเรือน หรือการรับบทบาทหน้าที่ที่ผู้สนับสนุนมากกว่าผู้นำทางสังคมของหญิง

ทั้งนี้การวิจัยครั้งพบว่า เมื่อสามารถเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ให้ผู้หญิงมีบทบาททางการเมืองเพิ่มมากขึ้น คุณลักษณะของความเป็นหญิง เช่น การแสดงความอดทน ความอ่อนหวาน ความรอบคอบ การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น การช่วยเหลือผู้อื่น ได้กลายเป็นคุณสมบัติที่ส่งผลดีต่อการเป็นผู้นำใน อบต. จังหวัดลำพูน และได้รับการยอมรับในเชิงปัจเจกและในเชิงสังคมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ จะครอบคลุมข้อเสนอแนะต่อการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 รวมทั้งข้อเสนอการทำวิจัยในอนาคต และคุณภาพของงานวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากการเก็บข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ได้มีการระบุถึงข้อเสนอการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น จากการพิจารณาถึงสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งด้านการบริหาร การเมือง และการคลังในการกระจายอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในประเทศไทย ดังนี้

1.1 การกระจายอำนาจด้านการบริหารในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากความไม่สมดุลระหว่างทรัพยากรของ อบต. ทั้งในด้านงบประมาณ และบุคลากรกับระดับงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลกลาง รวมถึงการขาดการให้ความสำคัญของปัญหาความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น ดังนั้นข้อเสนอแนะที่สำคัญในการกระจายอำนาจด้านการบริหาร คือ การที่รัฐบาลกลางต้องดำเนินการตามกฎหมายในการถ่ายโอนอำนาจ การให้ความอิสระในการบริหารแก่ อบต. รวมถึงการสร้างการตระหนักรู้ และเท่าทันความเท่าเทียมทางเพศสภาพด้วยแนวปฏิบัติต่าง ๆ โดยกระทรวงมหาดไทยเป็นเจ้าภาพหลัก อันจะนำไปสู่การส่งเสริมให้ผู้บริหาร อบต. มีเจตจำนงต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพและเป็นที่ยอมรับของสถาบันการเมืองท้องถิ่น ซึ่งสามารถสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานบริหารบุคคล และการประกวดและให้รางวัลในรูปแบบเงินรางวัลสำหรับ อบต. ในการเข้าร่วมประกวดการบริหารจัดการที่ดีในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่อไปได้

1.2 การกระจายอำนาจด้านการคลังในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากปัญหาระหว่างสัดส่วนรายได้ของ อบท. ที่ไม่สมดุลกับอำนาจหน้าที่ของ อบท. แม้จะมีการกำหนดการเพิ่มสัดส่วนรายได้ของ อบท. ภายใต้ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ อบท. พ.ศ. 2542 รวมทั้งการที่ อบท. อาจไม่ได้ให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณที่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัยและสภาพของบุคคลตามรัฐธรรมนูญฯ ดังนั้นการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี การให้ความรู้ ความเข้าใจ และการนำเสนอผลดีของการจัดทำงบประมาณตามแนวทางการจัดทำงบประมาณแบบมีมุมมองมิติเพศสภาพ จะสามารถช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการงบประมาณในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน อบท. และเชื่อมโยงสู่การบูรณาการประเด็นเพศสภาพในการบริหารปกครองในการกระจายอำนาจของไทย

1.3 การกระจายอำนาจด้านการเมืองในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

จากปัญหาของสัดส่วนระหว่างเพศสภาพที่ไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในการดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือระดับที่สูงขึ้น มีข้อเสนอแนะในการกำหนดสัดส่วนเพศสภาพในการดำรงตำแหน่งทางการเมืองใน อบท. ผ่านระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยลดเพดานแก้วของผู้หญิงในการเป็นผู้นำการเมืองท้องถิ่นในช่วงเริ่มต้น รวมถึงการกระจายอำนาจที่เน้นพลเมืองเป็นศูนย์กลาง (citizen centric) โดยเฉพาะการจัดสิ่งแวดล้อมและพื้นที่ที่เอื้อต่อการแสดงออกทางการเมืองของพลเมืองหญิง และเพศสภาพต่าง ๆ ใน อบท. ทั้งการร่วมวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินโครงการ รวมทั้งการติดตามและตรวจสอบการทำงานของ อบท.

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

2.1 บรรทัดฐานใหม่ของความเท่าเทียมทางเพศสภาพ อาจมีประเด็นใหม่ในพื้นที่ทางสังคมที่กว้างขวางขึ้น เช่น การขยายอาณาเขตสู่ความหลากหลายทางเพศสภาพมากขึ้น ซึ่งอาจครอบคลุมถึงกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศสภาพ (LGBTQ+) รวมถึงประเด็นที่ครอบคลุมความหลากหลายตามอัตลักษณ์ของพลเมืองท้องถิ่นที่แตกต่างกันของแต่ละท้องถิ่น อันนอกเหนือจากประเด็นของ SDGs

2.2 การเพิ่มเติมการวิเคราะห์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นของการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น เช่น กลุ่มภาคประชาสังคมในท้องถิ่นอื่น ๆ พลเมือง โดยเฉพาะเสียงสะท้อนจากผู้หญิงอันเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการบริหารปกครองของ อบท. และบริหารงานมุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ในการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางสังคมท้องถิ่น ควบคู่การเปลี่ยนแปลงสถาบันการปกครองท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

คุณูปการของงานวิจัย

จากการหาคำตอบในความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูนและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพจากผลของการกระจายอำนาจ และเพื่อทราบข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับตามกรอบแนวคิดการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยนั้น ผู้วิจัยพบว่าการศึกษาดังกล่าว มีคุณูปการต่อการศึกษาศึกษาการกระจายอำนาจ ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ภายใต้กรอบแนวคิดสตรีนิยมเสรีนิยมดังนี้

1. การขยายขอบเขตทฤษฎีสตรีนิยมและการกระจายอำนาจทางประชาธิปไตยในบริบทไทย งานวิจัยนี้มีคุณูปการสำคัญในการขยายขอบเขตการศึกษาแนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีการกระจายอำนาจเพื่อให้เห็นถึงโครงสร้างอำนาจและการสร้างความเท่าเทียมทางเพศอย่างรอบด้าน การศึกษานี้เน้นย้ำถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของ อปท. ซึ่งถือเป็นองค์กรการเมืองในระดับท้องถิ่น กับกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยที่ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพของเพศหญิง ความเข้าใจในเชิงลึกนี้สะท้อนว่าการกระจายอำนาจที่เป็นประชาธิปไตยนั้นไม่ได้เป็นเพียงการกระจายอำนาจทางการเมือง แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการยอมรับทางสังคมต่อความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจในวงกว้าง

2. บทบาทของ อปท. ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพและสิทธิของผู้หญิงในระดับท้องถิ่น งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า อปท. ไม่เพียงแต่รับภารกิจของรัฐกลางในการดำเนินนโยบายระดับชาติ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันประเด็นที่มีความสำคัญระดับสากล เช่น ความเท่าเทียมทางเพศ ในฐานะที่ อปท. เป็นหน่วยงานที่เข้าถึงประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง จึงสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับปัจเจกและสถาบันได้ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของ อปท. ในการพัฒนานโยบายและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อจัดอุปสรรคทางเพศที่ฝังรากอยู่ในโครงสร้างสังคมไทย ซึ่งทำให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงสิทธิและโอกาสได้อย่างเท่าเทียม

3. การสร้างพื้นที่ใหม่ในการศึกษาความเท่าเทียมทางเพศภายใต้กรอบ SDGs การศึกษาเชิงลึกนี้ไม่เพียงแต่พิจารณาความเท่าเทียมทางเพศในเชิงโครงสร้างและการกระจายอำนาจเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมการสร้างความเท่าเทียมในทุกมิติทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตามกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การศึกษาภายใต้กรอบนี้ช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างการกระจายอำนาจกับความเท่าเทียมทางเพศในมิติที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยผลักดันให้เกิดแนวคิดเรื่องการบูรณาการประเด็นทางเพศสภาพให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนและนโยบายในทุกระดับขององค์กรท้องถิ่น

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศอย่างยั่งยืน งานวิจัยนี้เสนอแนวทางการวางนโยบายที่ครอบคลุมทุกมิติของการบริหารงานท้องถิ่น ซึ่งเน้นให้การพิจารณาความเท่าเทียมทางเพศสภาพไม่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของนโยบายแยกส่วน แต่เป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการกำหนดนโยบายทั้งหมด เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่รองรับสิทธิเสรีภาพทางเพศอย่างยั่งยืน การเสนอนี้ยังคำนึงถึงการปรับตัวขององค์กรท้องถิ่นให้ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมสิทธิความเท่าเทียมในระดับชาติอย่างครอบคลุม





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ปธาน สุวรรณมงคล. (2554). *การกระจายอำนาจ: แนวคิดและประสบการณ์จากเอเชีย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประไพพิมพ์ สุธีสินนท์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559, ตุลาคม-ธันวาคม). กลยุทธ์การเลือก ตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 29(2).
- กนกวรรณ มะโนรมย์. (2565). *นิเวศวิทยาการเมืองแนวสตรีนิยม*. กรุงเทพฯ: ศยาม.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). *ข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวทางการปฏิบัติการด้านการส่งเสริม ความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรมอนามัย. (2560). *คู่มือแบบการร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535*. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลจังหวัดลำพูน. (2566). *แผนพัฒนาจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567)*. ลำพูน: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลจังหวัดลำพูน.
- เจนจิรา ลำประเสริฐ, และวรสิทธิ์, เจริญพุ่ม. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม กันของบุคลากรผู้มีความแตกต่างทางเพศภาวะเพื่อลดความขัดแย้งในองค์การ การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม*, 7(1), 369-378.
- ฉลาดชาย รมิตรานนท์. (2555). *เล่าเรื่องเบื้องต้นสตรีศึกษา สตรีนิยม*. เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.
- ชีรา ทองกระจ่าย. (2562). หน่วยที่ 8 ความเท่าเทียมกันทางเพศสภาพ. ใน *ชีรา ทองกระจ่าย (ผู้แต่ง), เอกสารการสอนประจำชุดวิชา 82427 การพัฒนามนุษย์ในบริบทโลก*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชุมพล นามสังข์. (2561). *การปกครองท้องถิ่นภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ. 2560: แนวโน้มและความคาดหวัง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์ กุลนิตะ, สุดาวรรณ สมใจ, และศิริพร ปิ่นลม. (2559). การมีส่วนร่วมทางการเมือง, วัฒนธรรมทางการเมือง, ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านเพศและความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการเข้าสู่เส้นทางการเมืองของสตรี. *วารสารชุมชนวิจัย*, 10(2), 84-92.
- ณัฐพล ใจจริง. (2560). *ข้อบัญญัติท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ดวงหทัย บุณณกิจเจริญ. (2560). *แนวคิดสตรีนิยมและขบวนการทางสังคมของผู้หญิงในประเทศไทย: วิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ข้อถกเถียงและยุทธศาสตร์*. เชียงใหม่: มูลนิธิฟรีดริช เอแบร์ท.

- ดิณณภพ สันสมบูรณ์ทอง. (2562). การท้าทายวาทกรรมความเป็นสากลของการบูรณาการประเด็นเพศภาวะเข้าสู่กระแสหลักขององค์กรเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐฯ. *สังคมศาสตร์*, 49(1), 127-150.
- ท้องถิ่นไทย. (2565). กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ UNDP Thailand ร่วมกับหน่วยงานภาคีจัดการประชุมออนไลน์เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ. Facebook. สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=1782669052080387
- เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง. (2567). ข้อมูลรายละเอียด. สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก <https://banhong.go.th/detail/4475>
- เทศบาลตำบลศรีบัวบาน. (2566). นายจรรยา คำปันนา นายกเทศมนตรีตำบลศรีบัวบาน เป็นประธานเปิดโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศต่อเด็กสตรีบุคคลในครอบครัว. เทศบาลตำบลศรีบัวบาน. สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก https://sribuabanlamphun.go.th/index.php?_ERRPT0
- เทศบาลประตูป่า. (2567). เทศบาลตำบลประตูป่าต้อนรับคณะศึกษาดูงานจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวพร้อมด้วยตัวแทนกลุ่มอาชีพ 17 จังหวัดภาคเหนือ. เทศบาลประตูป่า. สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก <https://www.pratupa.go.th/catalog/activity/469>
- เทศบาลเมืองลำพูน. (2564). เทศบาลเมืองลำพูนเพิ่มศักยภาพ อสม. อบรมให้ความรู้ มะเร็งปากมดลูกและมะเร็งเต้านม “รู้ก่อน ป้องกัน และรักษาได้”. เทศบาลเมืองลำพูน. สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก <https://lamphuncity.go.th/45839/>
- ธนศวร เจริญเมือง. (2556). รัฐไทย: ผลพวงของการพัฒนาที่ล่าช้า. *วิภาษา*, 2(50), 24-32.
- ธนศ ยูคันตวนิชชัย. (2561). ผู้นำสตรีศึกษสตรีนิยม. *วารสารนักบริหาร*, 38(2), 49-58
- นงเยาว์ เนาวรัตน์. (2561). การศึกษาของผู้หญิง: ตัวตนและพื้นที่ความรู้. เชียงใหม่: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท.
- นฤพนธ์ ดั้ววิเศษ. (2563). แนวคิดเรื่อง "ความหลากหลายทางเพศในกระบวนวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์". *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 28(3), 312-339.
- นิศาชล รัตนมณี, และประสพชัย พสุพันธ์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 13(3), 181-188.
- เนตรนภา ไททย์เลิศศักดิ์. (2564). ผู้บริหารหญิงกับความไม่เท่าเทียมทางเพศ. กรุงเทพฯ: สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราณี วงศ์เทศ. (2559). *เพศและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: นานาแฮก.

- ปราณี วงษ์เทศ. (2549). *เพศภาวะในสุวรรณภูมิ*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ปรีชาญา ยศสมศักดิ์. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563). จีนเี้ย เอ็นโล กับแนวคิดสตรีนิยมในวิชา
ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*,
7(2), 187-209.
- ปารวดี ผอบแก้ว, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, จอมชัย เลิศอมรรฐ์. (2564). การมีส่วนร่วมในการ
ปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในเขตอำเภอโคกเจริญจังหวัดลพบุรี. *วารสารไตรศาสตร์*,
1(1), 1-12.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. (2542).
ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 116 ตอน 114 ก (7 พฤศจิกายน 2542), 222-257.
- พระราชบัญญัติเทศบาล. (2549). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่มที่ 70 ตอนที่ 14 (17 กุมภาพันธ์ 2496).
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล. (2537). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่มที่ 111 ตอน
ที่ 53 ก (2 ธันวาคม 2537), 11-35.
- พิศิษฐ์ ตันทวนิช, และพนา, จินดาศรี. (ธันวาคม 2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 24(2), 3-12.
- ไพลิน ภูจินาพันธุ์. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). บทบาทผู้หญิงในการสร้างความเสมอภาคทาง
การเมืองและงานอาสาสมัครพัฒนาสังคม. *สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร*, 14(1), 164-203.
- มณีวอน หลวงสมบัติ. (2554). ผลกระทบของโครงการกองทุนพัฒนาที่มีต่อความสัมพันธ์ หญิง-ชาย:
กรณีศึกษากองทุนพัฒนาบ้านนาคุณเหนือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รายงานการประชุมผู้บริหารท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน ประจำเดือน
กรกฎาคม 2566. (2566). ลำพูน: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน.
- ลักษณะวัด ปาละรัตน์. (2553). *ปรัชญาภาวะสตรี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วริษา อนุพันธุ์กุล. (2564). *Gender Equality: A Slogan in Search of a Definition*. สืบค้น 2
มกราคม 2567, จาก <https://alumni.law.tu.ac.th/news/e5b87db4-77a1-4cfc-bdff-9df5f855fce5/detail>
- วิชัย ขำดี. (2554). *บทบาทของท้องถิ่นกับการแก้ไขความรุนแรงทางสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบัน
พระปกเกล้า.
- วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. (ม.ป.ป.). สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก
<http://award.kpi.ac.th/local-award>
- วีรณัฐ พรหมจักร. (2564). ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มขบวนผู้หญิงปฏิรูปประเทศไทยเพื่อ
สิทธิสตรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(1), 212-226.

วีระศักดิ์ เครือเทพ และคณะ. (2557). ประเมินผลการกระจายอำนาจของไทยระยะ 15 ปี: สังคมไทย

ได้อะไร ก้าวหน้าไปถึงไหน และจะเดินต่อไปกันอย่างไร. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า

วุฒิสสาร ตันไชย. (2557). การกระจายอำนาจและประชาธิปไตยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์. (2563). การปกครองท้องถิ่นมุมมองจากประเทศฝรั่งเศส ญี่ปุ่น สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา และไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถาบันพระปกเกล้า. (2550). การขับเคลื่อนรัฐธรรมนูญ'50สู่การปฏิบัติ: กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น. ใน อรรถัย กักพล (บ.ก.). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า. สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก https://www.kpi.ac.th/media_kpiacth/pdf/M10_229.pdf

สถาบันพระปกเกล้า. (2565). ราชวัลพระปกเกล้า' 65. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สาวตรี สุขศรี. (2564). การศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดบึงกาฬ. (9 เมษายน 2564). สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก https://www.ect.go.th/buengkan/ewt_news.php?nid=10665&ewt=ZGJfMTE5X2VjdF90aA==

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2563). การใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดวันที่ 20 ธันวาคม 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน. (2565). รายงานสถานการณ์ทางสังคมจังหวัดลำพูนประจำปี 2565. ลำพูน: สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลำพูน.

สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน. (2566). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดลำพูน ไตรมาส 1/2566 (เดือนมกราคม - มีนาคม 2566). ลำพูน: สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน.

สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน. (2566). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดลำพูน ไตรมาส 3/2566 (เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2566). ลำพูน: สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน.

สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน. (2566). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดลำพูน ไตรมาส 4/2566 (เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2566). ลำพูน: สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน.

สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน. (2567). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดลำพูนไตรมาส 1/2567 (เดือนมกราคม - มีนาคม 2567). ลำพูน: สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน.

สำนักงานสถิติจังหวัดลำพูน. (2566). รายงานสถิติจังหวัดลำพูน พ.ศ. 2566. ลำพูน: สำนักงานสถิติจังหวัดลำพูน.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559- 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). รายงานดัชนีความก้าวหน้าของคน ปี 2564. สืบค้น 25 มีนาคม 2567, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13077&filename=Social_HAI
- สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน. (2566). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดลำพูน ไตรมาส 2/2566 (เดือนเมษายน - มิถุนายน 2566). ลำพูน: สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน.
- สุชาติ ทวีสิทธิ์. (2550). ผู้หญิง ผู้ชาย และเพศวิถี: เพศภาวะศึกษาในงานมานุษยวิทยา. วารสารสังคมศาสตร์, 19(1), 311-357.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. (2565). ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เรื่อง ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2565. ลำพูน: องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน.
- อภิชาติ สติตินิรามย์. (2555). รัฐธรรมนูญ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพฯ: แผนงานการเสริมสร้างนโยบายสาธารณะที่ดี สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิญา ดิสสะมา. (2566). สสำรวจ นโยบาย พรการการเมือง “ความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality)” ในสนามการเลือกตั้ง 2566. สถาบันพระปกเกล้า, 5-21.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2558). สตรีนิยมและขบวนการผู้หญิง: ความเคลื่อนไหวของเครือข่ายประชาสังคมข้ามชาติและขบวนการสังคมแนวใหม่. นนทบุรี: สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ.
- เอกสิทธิ์ วินิจกุล. (2561). สิทธิในการได้รับการบริการสาธารณะจากรัฐอย่างเสมอภาคกัน: ศึกษากรณีประเทศฝรั่งเศส. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ไอลอว์. (2565). ผู้หญิงอยู่ตรงไหน ในการเมืองไทยปี 2565. สืบค้น 17 กันยายน 2567, จาก <https://www.ilaw.or.th/articles/5102>

- Baehr, A. R. (2017). A capacious account of liberal feminism. *Feminist Philosophy Quarterly*, 3(1).
- Baehr, A. R. (Ed.). (2004). *Varieties of feminist liberalism*. Rowman & Littlefield.
- Barnett, C. C., Minis, H. P., & VanSant, J. (1997). Democratic decentralization. Research Triangle Institute, 20. Centre for Ageing Research and Development in Ireland. (2012). *10 guidelines for writing policy recommendations*. Ireland: CARDI.
- Caglar, G. (2013). Gender mainstreaming. *Politics & Gender*, 9(3), 336-344.
- Chappell, L. (2006). Comparing political institutions: Revealing the gendered "logic of appropriateness". *Politics & Gender*, 2(2), 223-235.
- Consortium on Gender, S., (2017). *Feminist critiques of the sustainable development goals: Analysis and bibliography*. Retrieved March 23, 2023, Retrieved from <https://genderandsecurity.org/projects-resources/bibliographic-resources>
- Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed method research*. Los Angeles: Sage Publications.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Dhar, S. (2018). Gender and sustainable development goals (SDGs). *Indian Journal of Gender Studies*, 25(1), 47-78.
- Donk, M. V. (2000). Local government: A strategic site of struggle for gender equity. *Agenda*, 16(45), 4-12.
- Dubois, H. F., & Fattore, G. (2009). Definitions and typologies in public administration research: the case of decentralization. *Intl Journal of Public Administration*, 32(8), 704-727.
- Fejerskov, A., Engberg-Pedersen, L., & Cold-Ravnkilde, S. M. (2019). Rethinking the study of global gender equality norms: Towards a situated approach (pp. 1-39). Springer International Publishing.
- Conley, H., & Page, M. (2010). The gender equality duty in local government: the prospects for integration. *Industrial Law Journal*, 39(3), 321-325.

- Fukuda-Parr, S. (2014). Global Goals as a Policy Tool: Intended and Unintended Consequences. *Journal of Human Development and Capabilities*, 15(2–3), 118–131.
- Hafking, N. (2003). *Some thoughts on gender and telecommunications/ICT statistics and indicators*. Retrieved March 20, 2024, Retrieved from <http://www.itu.int/ITU-D/pdf/5196007-en.pdf>
- Halley, J., Kotiswaran, P., Rebouché, R., & Shamir, H. (2018). *Governance feminism: An introduction*. U of Minnesota Press.
- Hennessy, R., & Chrys I. (1997). *Materialist feminism: A reader in class, difference, and women's lives*. New York: Routledge.
- Hoonakker, P., & Carayon, P. (2009). Questionnaire survey nonresponse: A comparison of postal mail and Internet surveys. *Intl. Journal of Human–Computer Interaction*, 25(5), 348–373.
- Khosla, P. (2008). *Gender in local government: A sourcebook for trainers*. United Nations Human Settlements Programme.
- Kumar, S. (2018, July). Understanding different issues of unit of analysis in business research. *Journal of General Management Research*, 5(2), 70–82.
- Montiel, A. (2018). Gender equality and big data in the context of the sustainable development goals. *The Open Journal of Sociopolitical Studies*, 11(2), 544–556.
- Nahem, Joachim. (2009). *A User's Guide to Measuring Local Governance*. Oslo: UNDP Oslo Governance Centre
- Nastasi, B. K., & Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of school psychology*, 43(3), 177–195.
- Neufeld, B., & Van Schoelandt, C. (2014). Political liberalism, ethos justice, and gender equality. *Law and Philosophy*, 33(1), 75–104.
- Niemanis, A. (2007). *Gender mainstreaming in practice: a toolkit*. United Nations Development Programme. Regional Bureau for Europe and the CIS (UNDP RBEC).

- Saldivar, M. D. (2012). *A primer on survey response rate*. Learning Systems Institute, Florida State University.
- Sandberg, S. (2015). *Lean in-women, work and the will to lead*. New York: W H Allen.
- Taylor, S. R., & Mahon, R. (2019). Gender equality from the MDGs to the SDGs: The struggle continues. In *Achieving the sustainable development goals* (pp. 54-70). Routledge.
- Tesfaye, S., & Wyant, R. (2016). Achieving gender equality and empowering all women and girls. *International Norms, Normative Change, and the UN Sustainable Development Goals*. Lanham, MD: Lexington Books, 131-150.
- Turan, H., & Sentruk, A. (2016). Local government budget for gender equality. *Procedia Economics and Finance*, 38, 224-231.
- UN Women. (2021). *Progress on the sustainable development goals: The gender snapshot 2021*. New York: United Nations.
- United Nations. (2013). *The Millennium Development Goals report 2013*. UNDP, UNFPA, UNICEF, UN Women, WHO.
- United Nations. (2022). *SDG Indicators Metadata repository* Retrieved September 26, 2022, Retrieved from <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/?Text=&Goal=5&Target=>
- Unmüßig, B. (2008). *Gender mainstreaming: Possibilities and limits of a radical social concept. How can we successfully use its political potential? Gender and Development*. Warsaw: Heinrich Böll Foundation.

เชิงอรรถ

- 1 ภาษาไทยมีการแปล/ใช้ คำว่า gender ที่แตกต่างกัน เช่น เพศภาวะ และเพศสภาพ โดยในการศึกษานี้จะใช้คำว่าเพศสภาพ
- 2 คำแปลเป็นภาษาไทยโดยผู้เขียนยึดจากการนิยามว่า gender คือ เพศสภาพ แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ ในประเทศไทย เช่น คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจะเรียบเรียง MDG3 คือ การส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและส่งเสริมบทบาทผู้หญิง
- 3 นิยามภาษาไทยโดยสหประชาชาติประเทศไทย (ม.ป.ป.) ทั้งนี้การแปล SDG5 ภายใต้การขับเคลื่อนของหน่วยงานในประเทศไทยในเบื้องต้นพบว่ามีใช้คำที่แตกต่างกัน กล่าวคือ คำว่า “ความเสมอภาคทางเพศ” และ “ความเท่าเทียมทางเพศ” เช่น รายงานของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) ใช้คำว่าความเสมอภาคทางเพศ โครงการประสานงานการวิจัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ SDG Move (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, ม.ป.ป.) ใช้คำว่าความเท่าเทียมทางเพศ
- 4 ประเภทรายวัลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำพูนยังไม่ได้มีการพิจารณาให้รางวัล
- 5 เริ่มพิจารณาจากปีที่มีการประกาศใช้แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 6 คำแปลเป็นภาษาไทยโดยผู้เขียนยึดจากการนิยามว่า gender คือ เพศสภาพ แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ ในประเทศไทย เช่น คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจะเรียบเรียง MDG3 คือ การส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและส่งเสริมบทบาทผู้หญิง
- 7 มีการกำหนดให้ก่อนนายกเทศมนตรีเข้ารับหน้าที่ ให้ประธานสภาเทศบาลเรียกประชุมสภาเทศบาล เพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาลโดยไม่มีการลงมติ
- 8 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ม. 27 การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้”
- 9 รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกกระทำการดังกล่าวในการจัดสรรงบประมาณ รัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัยและสภาพของบุคคลทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรม



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดลำพูน

1) ข้อมูลทางด้านกายภาพ

จังหวัดลำพูนตั้งอยู่ทางภาคเหนือของประเทศไทย ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีอาณาเขตพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 4,505.882 ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตบริเวณติดต่อกับจังหวัดเชียงใหม่ และลำปาง ดังนี้ (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลจังหวัดลำพูน, 2566)

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอสารภี อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่
- ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง และ อำเภอสามเงา จังหวัดตาก
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอห้างฉัตร อำเภอสบปราบ อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอฮอด อำเภอจอมทอง อำเภอหางดง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

เขตการปกครองของจังหวัดลำพูนประกอบด้วย 8 อำเภอ 51 ตำบล 577 หมู่บ้าน ในด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดลำพูน ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบลจำนวน 39 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 17 แห่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง

ตาราง 184 การแบ่งเขตการปกครองและจำนวน อบท. จังหวัดลำพูน

อำเภอ	ขนาดพื้นที่ (ตร.กม.)	ตำบล	เทศบาล เมือง	เทศบาล ตำบล	อบต.
1. อำเภอเมืองลำพูน	479.825	15	1	14	1
2. อำเภอป่าซาง	299.950	9		4	4
3. อำเภอบ้านโฮ่ง	596.901	5		2	4
4. อำเภอแม่ทา	762.630	6		7	1
5. อำเภอลี้	1,701.990	8		7	3
6. อำเภอทุ่งหัวช้าง	486.129	3		1	3
7. อำเภอบ้านธิ	129.024	2		1	1
8. อำเภอเวียงหนองล่อง	49.433	3		3	-
รวม	4,505.882	51	1	39	17

ปรับปรุงจาก: กลุ่มงานยุทธศาสตร์ จังหวัดลำพูน (2566) ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564

ในด้านโครงสร้างประชากรจังหวัดลำพูน มีจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 398,532 คน แยกเป็นเพศชายจำนวน 190,927 คน และมีประชากรเพศหญิงจำนวน 207,605 คน โดยแยกเป็นรายอำเภอ ดังตาราง 185

ตาราง 185 จำนวนประชากรแยกเพศสภาพตามรายอำเภอของจังหวัดลำพูน

อำเภอ	ประชากร			พื้นที่	
	ชาย	หญิง	รวม	ขนาดพื้นที่ (ตร.กม.)	ความหนาแน่น ประชากรต่อพื้นที่: 1 ตร.กม.
เมืองลำพูน	69,229	79,132	148,361 (37.23%)	479.83 (10.78%)	309.20
ป่าซาง	24,845	27,487	52,332 (13.13%)	299.95 (6.52%)	174.47
บ้านโฮ่ง	18,261 (17.31%)	19,822 (19.86%)	38,083 (9.56%)	596.9 (13.31%)	63.80
แม่ทา	18,331 (6.32%)	19,209 (6.90%)	37,540 (9.42%)	762.63 (16.68%)	49.22
ลี้	34,158 (4.58%)	34,206 (4.97%)	68,364 (17.15%)	1,701.99 (37.96%)	40.17
ทุ่งหัวช้าง	10,056 (2.52%)	10,025 (4.82%)	20,081 (5.04%)	486.13 (10.79%)	41.31
บ้านธิ	8,207 (2.06%)	9,129 (2.52%)	17,336 (4.35%)	129.02 (2.72%)	134.36
เวียงหนองล่อง	7,840 (1.97%)	8,595 (2.29%)	16,435 (4.12%)	49.433 (1.24%)	332.47
รวม	190,927 (47.91%)	207,605 (52.09%)	398,532 (100.00%)	479.83 (100.00%)	

เรียบเรียงจาก: กลุ่มงานยุทธศาสตร์ จังหวัดลำพูน (2566) ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2566

ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัยระยะที่ 1



แบบสอบถามเรื่อง การกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครอง

ท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน

คำชี้แจงเบื้องต้น

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการศึกษา เรื่อง “การกระจายอำนาจกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดลำพูน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ในการศึกษาในระดับคุุณวิจัยระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ของนางสาวดารารัตน์ คำเป็ง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ สุขสวัสดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่

2.1 เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูนในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ

2.2 เพื่อศึกษาผลของการกระจายอำนาจต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำพูน

2.3 เพื่อสร้างข้อเสนอแนะการกระจายอำนาจในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองท้องถิ่นแบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน จำนวน 11 หน้า ได้แก่

ส่วนนำ: คำอธิบายศัพท์เบื้องต้น

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและเทศบาล/ อบต.

ส่วนที่ 2: สถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต.

ส่วนที่ 3: การบริหารงานของเทศบาลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต.

ส่วนที่ 4: ข้อเสนอแนะต่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน

ส่วนนำ: คำอธิบายศัพท์เบื้องต้น

1. ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ (gender equality) หมายถึง การจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพเพื่อให้เข้าถึงสิทธิ หน้าที่ และโอกาสอย่างเท่าเทียม ในประเด็นต่าง ๆ ตามแนวคิดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 5 ขององค์การสหประชาชาติ อันได้แก่

- 1) การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกรูปแบบ
- 2) การจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล รวมทั้งการคำนึงถึงการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ
- 3) การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย เช่น บังคับให้เด็กแต่งงานแบบคลุมถุงชน เป็นต้น
- 4) การยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- 5) การสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตของประชาชน
- 6) สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิด้านการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า
- 7) การดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ
- 8) การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยี
- 9) การปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบายและการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเพิ่มบทบาทสตรีและเด็กหญิงในทุกระดับ

2. การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง แนวทางหรือแผนปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรในช่วงตั้งแต่ พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและเทศบาล/ อบต.

คำชี้แจง ขอความกรุณาตอบคำถามบริบทเทศบาล/ อบต. ของท่านจำนวน 7 ข้อให้ครบทุกข้อ

1.1 ตำแหน่ง

- ☐ 1) นายกเทศมนตรี/ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ☐ 2) ปลัดเทศบาล/ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ

1.2 เพศสภาพ

- ☐ 1) หญิง ☐ 2) ชาย ☐ 3) อื่น ๆ โปรดระบุ

1.3 อายุ ปี

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) ปริญญาโท
- ☐ 4) ปริญญาเอก ☐ 5) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน ณ องค์การปกครองท้องถิ่นปัจจุบันปีเดือน

1.6 กอง หรือ หน่วยงาน ที่รับผิดชอบหรือส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเทศบาล/ อบต.

ของท่าน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 เช่น กองสวัสดิการสังคม / กองสาธารณสุข เป็นต้น)

1) กอง/หน่วยงาน

ระบุหน้าที่/ รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเทศบาล/ อบต. ของท่าน

.....

2) กอง/หน่วยงาน

ระบุหน้าที่/ รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเทศบาล/ อบต. ของท่าน

.....

3) กอง/หน่วยงาน

ระบุหน้าที่/ รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเทศบาล/ อบต. ของท่าน

.....

4) กอง/หน่วยงาน

ระบุหน้าที่/ รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเทศบาล/ อบต. ของท่าน

.....

1.7 โครงการ หรือ กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมด้านความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน
เทศบาล/ อบต. ของท่าน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 โครงการหรือกิจกรรม)

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)



ส่วนที่ 2 สถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน

คำชี้แจง

1. ขอความกรุณาตอบคำถามสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านจำนวน 21 ข้อให้ครบทุกข้อ

2. โปรดวิเคราะห์สถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน ตั้งแต่ระยะเวลา พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับสถานการณ์ดัง สถานการณ์หนึ่ง ตามความหมายดังนี้

เพิ่มขึ้น หมายถึง สถานการณ์ดังกล่าวมีแนวโน้ม**เพิ่มขึ้น**

คงที่ หมายถึง สถานการณ์ดังกล่าวมีแนวโน้ม**คงที่**

ลดลง หมายถึง สถานการณ์ดังกล่าวมีแนวโน้ม**ลดลง**

ไม่เคยเกิดขึ้น หมายถึง สถานการณ์ที่**ไม่เคยเกิดขึ้น**ในพื้นที่เขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน

ไม่ทราบ หมายถึง สถานการณ์ที่**ไม่ทราบถึงแนวโน้ม**ของสถานการณ์ดังกล่าว

ข้อ	สถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น	ระดับสถานการณ์				
		เพิ่ม ขึ้น	คงที่	ลด ลง	ไม่ เคย เกิด ขึ้น	ไม่ ทราบ
1.	สถานการณ์การออกระเบียบหรือข้อบัญญัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพของเทศบาล/ อบต. ของท่านเป็นอย่างไร					
2.	สถานการณ์การออกระเบียบหรือข้อบัญญัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการป้องกันความเท่าเทียมทางเพศสภาพของเทศบาล/ อบต. ของท่านเป็นอย่างไร					
3.	สถานการณ์การติดตามการบังคับใช้กฎระเบียบหรือข้อบัญญัติในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน เช่น มีการประเมินผลการใช้ระเบียบ หรือ มีการชดเชยเยียวยากรณีจากการถูกเลือกปฏิบัติเป็นอย่างไร					
4.	สถานการณ์ผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ที่ถูกระทำความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือ ความรุนแรงทางใจจากคู่ครองเป็นอย่างไร					
5.	สถานการณ์ผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านที่ถูกกระทำความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือความรุนแรงทางใจจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คู่ครองเป็นอย่างไร					

ข้อ	สถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น	ระดับสถานการณ์				
		เพิ่ม ขึ้น	คงที่	ลดลง	ไม่เคย เกิดขึ้น	ไม่ทราบ
6.	สถานการณ์ผู้หญิงที่แต่งงานหรืออยู่ด้วยกันกับคู่รักก่อนอายุ 18 ปีในเขตเทศบาล/อบต. ของท่านเป็นอย่างไร					
7.	สถานการณ์ที่ผู้หญิงได้รับการขลิบหรือตัดอวัยวะเพศในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านเป็นอย่างไร					
8.	สถานการณ์ผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านที่ทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างเป็นอย่างไร					
9.	สถานการณ์การส่งเสริมให้เกิดการยอมรับ หรือให้คุณค่าการทำงานบ้านในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน เช่น การมีสวัสดิการต่าง ๆ หรือการมีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน ที่เอื้ออำนวยที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งเบาภาระงานบ้าน เช่น งานเลี้ยงดูบุตร ดูแลคนชราเป็นอย่างไร					
10.	สถานการณ์ของผู้หญิงที่สามารถชนะการเลือกตั้งท้องถิ่นในเทศบาล/ อบต. ของท่าน เช่น การเลือกตั้งนายกเทศมนตรี/ นายก อบต. และ/หรือ สมาชิกสภาเทศบาล/ อบต. เป็นอย่างไร					
11.	สถานการณ์ที่ผู้หญิงที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารในเทศบาล/ อบต. ของท่าน เช่น ตำแหน่งปลัด รองปลัด และ/หรือ ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ เป็นอย่างไร					
12.	สถานการณ์ของผู้หญิงเข้ามาใช้บริการการดูแลสุขภาพทางเพศและ/หรือ อนามัยเจริญพันธุ์ในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน เช่น การเข้ารับบริการการวางแผนครอบครัว การดูแลสุขภาพการตั้งครรภ์ หรือโรคติดต่อในระบบสืบพันธุ์ของผู้หญิง เป็นอย่างไร					
13.	สถานการณ์การออกกระเปียบ/ ข้อบัญญัติ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมเข้าถึง สุขภาพทางเพศและ/หรืออนามัยเจริญพันธุ์ตามข้อที่ 12 ในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านเป็นอย่างไร					
14.	สถานการณ์ของผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านที่สามารถมีเอกสารสิทธิครอบครองที่ดินทางการเกษตรในท้องถิ่น เช่น การครอบครองโฉนดที่ดิน หรือ ส.ป.ก. 4-01 ฯลฯ เป็นอย่างไร					

ข้อ	สถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น	ระดับสถานการณ์				
		เพิ่ม ขึ้น	คงที่	ลดลง	ไม่เคย เกิดขึ้น	ไม่ทราบ
15.	สถานการณ์ของผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านที่สามารถเข้าถึงและ/หรือขอสินเชื่อในที่ดินทางการเกษตรจากธนาคารต่าง ๆ เป็นอย่างไร					
16.	สถานการณ์การออกระเบียบ/ ข้อบัญญัติ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นเจ้าของ และ/หรือผู้มีสิทธิถือครองที่ดินทางการเกษตรในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านเป็นอย่างไร					
17.	สถานการณ์ของผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านที่สามารถเป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือเป็นอย่างไร					
18.	สถานการณ์ของผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านที่สามารถใช้ และ/หรือเข้าถึงอินเทอร์เน็ตหรือคอมพิวเตอร์เป็นอย่างไร					
19.	สถานการณ์การออกระเบียบ ข้อบัญญัติ และ/หรือ การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่มีลักษณะการส่งเสริมศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้หญิงในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านเป็นอย่างไร					
20.	สถานการณ์การออกระเบียบหรือนโยบายในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน เช่น การจัดสรรงบประมาณโดยวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผลกระทบตามเพศสภาพเป็นอย่างไร					
21.	สถานการณ์การดำเนินการติดตาม ควบคุม ปรับปรุง เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการในการบังคับใช้กฎระเบียบ และ/หรือดำเนินการบริการสาธารณะเพื่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่านเป็นอย่างไร					

----- โปรดดำเนินการต่อในส่วนที่ 3 หน้าถัดไป -----

ส่วนที่ 3 การบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน
คำชี้แจง

1. ขอความกรุณาตอบคำถามเรื่องการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพของเทศบาล/ อบต. จำนวน 16 ข้อให้ครบทุกข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง **ระดับการบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ** ใน เทศบาล/ อบต. ของท่านโดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

0 หมายถึง **ไม่มีหรือไม่เป็น**การบริหารงานที่มุ่งเน้นของเทศบาล/ อบต. ของท่าน

1 หมายถึง การบริหารงานที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงาน **น้อยที่สุด**

2 หมายถึง การบริหารงานที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงาน **น้อย**

3 หมายถึง การบริหารงานที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงาน **ปานกลาง**

4 หมายถึง การบริหารงานที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงาน **มาก**

5 หมายถึง การบริหารงานที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงาน **มากที่สุด**

	การบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับ					
		0	1	2	3	4	5
1	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีการส่งเสริมการออกข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับใด						
2	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีการส่งเสริมนโยบายและ/หรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับใด						
3	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีการส่งเสริมการตระหนักรู้ และ/หรือ การสร้างความเข้าใจต่อบุคลากรในเทศบาล/ อบต. และ/หรือ ประชาชนในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เช่น การจัดโครงการ / กิจกรรมอบรม สัมมนา ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับใด						
4	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีการสื่อสารประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศสภาพต่อบุคลากรในเทศบาล/ อบต. และ/หรือประชาชนในท้องถิ่น เช่น การประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับใด						
5	ผู้บริหารเทศบาล/ อบต. ของท่านแสดงออกถึงเจตจำนงในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นในระดับใด						
6	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีคู่มือความร่วมมือในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เช่น มีหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกเทศบาล/						

	การบริหารที่มุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศสภาพ	ระดับ					
		0	1	2	3	4	5
	อบต. ให้การสนับสนุนทรัพยากร และ/หรือดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งอาจมีข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ต่อการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับใด						
7	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีเครือข่ายในการสร้างความเท่าเทียมทาง เพศสภาพในท้องถิ่น เช่น มีการดำเนินการประสานงาน แลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร และ/หรือดำเนินกิจกรรมร่วมกันในการสร้างความ เท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับใด						
8	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีการตรวจสอบ และ/หรือติดตามในการ ดำเนินงานหรือกิจกรรมในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน ระดับใด						
9	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีการจัดโครงสร้าง และ/หรือมีการจัดตั้ง กอง และ/หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการสร้างและส่งเสริมความ เท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับใด						
10	เทศบาล/ อบต. ของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับใด						
11	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีการจัดทำข้อมูลที่จำแนกเพศ ที่สามารถ นำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน ท้องถิ่นได้ในระดับใด						
12	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาใช้ใน ดำเนินงานในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับใด						
13	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย ดำเนินงานการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในระดับใด						
14	เทศบาล/ อบต. ของท่านมีการใช้ความเชื่อ ประเพณี และ/หรือ ศาสนา มาดำเนินการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพใน ระดับใด						
15	การบริหารงานอื่น ๆ ที่เทศบาล/ อบต. ของท่านใช้ดำเนินงานใน การสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ที่นอกเหนือจากประเด็น ข้างต้นในระดับใด(หากมีโปรดระบุ)						

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน

คำชี้แจง ขอความกรุณาในท่านตอบคำถามเรื่องข้อเสนอแนะความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเขตเทศบาล/ อบต. ของท่าน

1. ข้อเสนอแนะในการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือการประเมินสถานการณ์ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ ตามแนวคิดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 (SDG 5) ของ องค์การสหประชาชาติ ในเทศบาล/ อบต. ของท่าน

.....

.....

.....

จุดแข็ง หรือ โอกาส ในการนำการบริหารงานมากำหนดเป็นนโยบายหรือการนำมาปฏิบัติ เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเทศบาล/ อบต. ของท่าน

.....

.....

.....

.....

2. ปัญหา หรือ อุปสรรค ในการนำการบริหารงานมากำหนดเป็นนโยบายหรือการนำมาปฏิบัติ เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในเทศบาล/ อบต. ของท่าน

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่อนุเคราะห์สละเวลาในการตอบคำถามการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์การวิจัยระยะที่ 2

1. ด้านความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น

- 1.1 ท่านคิดว่าความเท่าเทียมทางเพศสภาพ คืออะไร และมีความสำคัญอย่างไร
- 1.2 ท่านคิดว่าความเท่าเทียมทางเพศสภาพ เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร
- 1.3 ท่านคิดว่าสถานการณ์การสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศสภาพที่ควรส่งเสริม หรือป้องกันโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป และองค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านคือสถานการณ์ใด เพราะเหตุใด
- 1.4 ท่านคิดว่าการบริหารที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไปและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านใช้ดำเนินการเพื่อสร้างหรือการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในการปกครองส่วน
- 1.5 สภาพแวดล้อมใดที่เอื้อต่อการบริหารในการสร้างความเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน

2. ด้านการกระจายอำนาจ

- 2.1 ผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง (เช่น นายกฯ รองนายกฯ ที่ปรึกษาฯ) และผู้บริหารที่มาจากบรรจุแต่งตั้ง (เช่น ปลัดฯ ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ) มีอำนาจหน้าที่อิสระตัดสินใจในการบริหารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการหรือส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน หรือไม่อย่างไร
- 2.2 งบประมาณและรายได้หรือการมีอยู่ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับรายได้งบประมาณสามารถสนับสนุนการดำเนินการหรือส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในท้องถิ่นโดยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านหรือไม่อย่างไร
- 2.3 กฎหมายหรือระเบียบของรัฐบาลที่สนับสนุนหรือขัดขวางการสร้างหรือการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน
- 2.4 การตรวจสอบการกระทำจากรัฐบาล (เช่น จากระบบราชการหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ คณะกรรมการปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ) มีผลต่อการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน หรือไม่อย่างไร

ภาคผนวก ง ระเบียนผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้ สัมภาษณ์	วันที่สัมภาษณ์	ประวัติโดยย่อ
01	15 กุมภาพันธ์ 2567	นายเกษาย อปท.ขนาดใหญ่ แห่งหนึ่งในจังหวัดลำพูน ผู้มีประสบการณ์การทำงานเป็นนักการเมืองมาทั้งสิ้น 39 ปี บริหารงาน อปท. จนสามารถรับรางวัลจากการประกวดของหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นผู้ชนะการเลือกตั้งมาหลายสมัย ทำให้มีประสบการณ์ในการบริหารท้องถิ่น และให้ความสนใจกับเรื่องคุณภาพชีวิตประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก
02	15 กุมภาพันธ์ 2567	รักษาการณปลัด อปท. ผู้หญิง ผู้ภูมิลำเนาในจังหวัดแห่งหนึ่งของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้ย้ายมาประจำและต้นเริ่มทำงานใน อปท. จังหวัดลำพูนตั้งแต่ พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน
03	16 กุมภาพันธ์ 2567	นายก อปท. ชายผู้มีประสบการณ์จากการทำธุรกิจส่วนตัวจนเริ่มสนใจกับการเมืองท้องถิ่นหลัง พ.ศ. 2540 จากการเริ่มมีการกระจายอำนาจให้ อปท. โดยเริ่มต้นการเมืองท้องถิ่นจากการลงสมัครเป็นสมาชิกสภา อปท. และสามารถชนะการเลือกตั้งเป็นนายกฯ ได้ 1 สมัย ก่อนจะหมดวาระและกลับมาลงสมัครรับเลือกตั้งอีกครั้งใน พ.ศ. 2564
04	6 มีนาคม 2567	รักษาการณผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคมชาย ผู้เริ่มต้นทำงานใน อปท. ด้วยตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนตั้งแต่ พ.ศ. 2547 ใน อปท. ขนาดใหญ่หลายแห่งในจังหวัดเชียงใหม่ จนสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นชำนาญการสายงานนักบริหารใน อปท. จังหวัดลำพูนตั้งแต่ พ.ศ. 2565
05	16 กุมภาพันธ์ 2567	นายกเทศมนตรี อปท. ชาย ผู้มีประสบการณ์จากข้าราชการทหาร โดยเกษียณอายุราชการตั้งแต่ พ.ศ.2549 และตัดสินใจประกอบธุรกิจส่วนตัว ก่อนลงสมัครรับเลือกตั้งท้องถิ่นตั้งแต่ พ.ศ. 2552 จึงสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์จากระเบียบของทางราชการ และการดำเนินงานของเอกชนมาประยุกต์การบริหารท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

ผู้ให้ สัมภาษณ์	วันที่สัมภาษณ์	ประวัติโดยย่อ
06	16 กุมภาพันธ์ 2567	ปลัด อพท. ชาย ผู้มีภูมิลำเนาเกิดในจังหวัดแพร่ ผู้ประสบการณ์การทำงานในการปกครองท้องถิ่นตั้งแต่ พ.ศ.2540 จากการตัดสินใจลาออกจากข้าราชการตำรวจโดยมีประสบการณ์การทำงานใน อพท. หลายจังหวัดภาคเหนือ
07	4 มีนาคม 2567	นายก อพท. ชายวัยหนุ่มของ อพท. เล็ก ๆ แห่งหนึ่ง เริ่มมีประสบการณ์การทำงานจากครู และข้าราชการท้องถิ่นในกองพัฒนาสังคมฯ จนกระทั่งตัดสินใจที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการเมืองท้องถิ่นของตน จึงลงสมัครรับเลือกตั้งในพื้นที่เพื่อทำงานพัฒนาได้ตามที่มุ่งหวัง และการสนับสนุนของครอบครัวที่เป็นอดีตนักการเมืองท้องถิ่นเช่นเดียวกัน
08	4 มีนาคม 2567	ปลัดหนุ่มผู้มีภูมิลำเนาในจังหวัดลำพูน เริ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และเริ่มต้นตำแหน่งหน้าที่ในการเป็นปลัดเทศบาลตั้งแต่ พ.ศ. 2565 ใน อพท. ที่ทำงานในปัจจุบัน
09	5 มีนาคม 2567	นายก อพท. หญิง ที่คนในท้องถิ่นเรียกว่า “แม่นายก” เพราะเนื่องจากวัยวุฒิและประสบการณ์การทำงานในท้องถิ่นชุมชน โดยสนใจลงสมัครรับเลือกตั้งท้องถิ่นตั้งแต่ พ.ศ. 2554 หลังจากการเกษียณอาชีพครูและสามีเสียชีวิต จึงทำให้สนใจทำงานเป็นอาสาสมัครต่าง ๆ ในชุมชน และกลายเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานการเมืองท้องถิ่น
10	5 มีนาคม 2567	ปลัดชาย แม้จะได้มีภูมิลำเนาในจังหวัดพะเยา แต่ก็มีประสบการณ์ในการทำงานท้องถิ่นในจังหวัดพะเยามาหลายปี
11	7 มีนาคม 2567	นายก อพท. ชาย ผู้ทำงานในท้องถิ่นมานานหลายปี จนได้รับความหวังวางใจทางการเมืองจากประชาชนในท้องถิ่นในการร่วมทำงานด้วยกันมาตลอด
12	7 มีนาคม 2567	รองปลัดและหัวหน้ากองการศึกษาของ อพท. หนุ่ม – สาวไฟแรง ที่ได้ร่วมกันถ่ายทอดเรื่องราวของ อพท. ในฐานะของการเป็นผู้ปฏิบัติงานและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง จึง

ผู้ให้ สัมภาษณ์	วันที่สัมภาษณ์	ประวัติโดยย่อ
		ทำให้มีความเข้าใจทางด้านกฎหมาย อปท. อย่างครบถ้วน โดยมีความตั้งใจต่อการสร้างการบริการสาธารณะที่เหมาะสมแก่คนในพื้นที่ด้วยความตั้งใจเป็นอย่างมาก
13	15 มีนาคม 2567	นายก อปท. หญิง ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยเริ่มสนใจทำงานท้องถิ่นจากการเห็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคนในท้องถิ่น จึงเห็นว่าหากได้มีโอกาสทำงานการเมืองท้องถิ่นจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ และเริ่มลงสมัครรับเลือกเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นตั้งแต่ พ.ศ. 2554 จนชนะการเลือกตั้งเป็นนายกฯ ในการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา
14	15 มีนาคม 2567	รักษาการณปลัด อปท. ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัด โดยเริ่มประสบการณ์การทำงานท้องถิ่นในจังหวัดเชียงรายตั้งแต่ พ.ศ. 2540 และได้ย้ายงานมาปฏิบัติงานที่จังหวัดเชียงใหม่ในปีถัดมา จนได้กลับมาทำงานที่ อปท. ในจังหวัดลำพูนซึ่งเป็นภูมิลำเนาของจนถึงขณะนี้เป็นเวลา 20 กว่าปี
15	22 มีนาคม 2567	นายก อปท. ชายวัยกลางคน ผู้ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานการเมืองท้องถิ่นมาก่อนที่ลงสมัครเลือกตั้งใน พ.ศ. 2564 อันมาเป็นผลจากความสำเร็จของต่อสู้เรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อมร่วมกับชาวบ้าน และได้ตัดสินใจลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกฯ แม้จะต้องเรียนรู้กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานใหม่หมด แต่การมีเครือข่ายการทำงานกับ อปท. อื่น ๆ ทำให้สามารถเรียนการทำงานในฐานะในการเมืองได้รวดเร็ว
16	22 มีนาคม 2567	หัวหน้าปลัดชายดำรงตำแหน่งรักษาการณปลัด อปท. ขนาดกลางแห่งหนึ่ง ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ และได้เริ่มปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนใน จ. แม่ฮ่องสอน ตั้งแต่ พ.ศ. 2541 ก่อนจะย้ายปฏิบัติหน้าที่ใน อปท. อื่น ๆ แห่ง จึงทำให้มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับนายก อปท. หลายแห่งทั้งผู้หญิงและผู้ชาย

ผู้ให้ สัมภาษณ์	วันที่สัมภาษณ์	ประวัติโดยย่อ
17	1 เมษายน 2567	นายเกษาย อปท. ในชนบทแห่งหนึ่ง มีพื้นฐานประสบการณ์ จากการทำงานในภาคเอกชนในจังหวัดลำพูน ก่อนตัดสินใจ กลับมาทำงานในชุมชน และเป็นเลขาธิการท้องถิ่นตามคำเชิญ ชวนของทีมนักการเมืองรุ่นเก่าใน ช่วง พ.ศ. 2557
18	1 เมษายน 2567	ปลัดชาย ผู้มีภูมิลำเนาในท้องถิ่น ทำให้สามารถทำงานภายใต้ ความเข้าใจในบริบทต่าง ๆ เป็นอย่างดี
19	3 เมษายน 2567	นายก อปท. ขนาดกลางแห่งหนึ่งในพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบท โดยมีประสบการณ์ในการทำงานภาคประชาสังคมในท้องถิ่น มาตลอด โดยเฉพาะเรื่องการต่อสู้สิทธิทำกินและการรักษา สิ่งแวดล้อมในพื้นที่
20	3 เมษายน 2567	รักษาการปลัด อป. หญิง ผู้มีประสบการณ์การทำงานท้องถิ่น มาตั้งแต่ พ.ศ. 2548 ในจังหวัดเชียงใหม่ และได้มีโอกาสย้ายมา ปฏิบัติใน อปท. แห่งนี้ตั้งแต่ พ.ศ. 2552 โดยรับผิดชอบเรื่องการ วิเคราะห์นโยบายและแผนของ อปท. ตลอดมา
21	5 เมษายน 2567	รองนายกเทศมนตรีชายใน อปท. ขนาดใหญ่ผู้รับผิดชอบการ ทำงานช่วยเหลือนายก โดยทุ่มเทและให้ความสำคัญในการบ่ม เพาะนวัตกรรมบริการสาธารณะจนได้รับรางวัลในการ บริหารท้องถิ่นมาหลายครั้ง
22	5 เมษายน 2567	ปลัด อปท. ผู้ประสบการณ์ทำงาน อปท. มา 27 ปี จาก ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง จนดเปลี่ยนสายงานมาปฏิบัติ หน้าที่รองปลัดและปลัด อปท. ตามลำดับ โดยได้มีโอกาส ปฏิบัติงานในจังหวัดลำพูนต่อเนื่องมาโดยตลอด
23	1 พฤษภาคม 2567	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมชาย ใน อปท. ขนาดใหญ่ แห่งหนึ่งของจังหวัดลำพูน ที่สามารถถ่ายทอดเรื่องราวการ ทำงานท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีจากประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ พ.ศ. 2536