

# CHAPTER

# 10

## ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิง ดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ\*

Factors Influencing Female Leadership:  
A Case Study of  
Provinces with Female Mayors Positioned  
at All Three Levels of Administration

ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์\*\*

- 
- \* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งครบทั้ง 3 ระดับ” คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลอย สิบวิเศษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- \*\* นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการและการจัดการ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ มีวัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้ที่ให้ข้อมูลประกอบด้วย 4 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งหมด 21 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีหญิง ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล และนักวิชาการ และจากข้อมูลทุติยภูมิที่เป็นเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย รวมไปถึงข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับนั้น มีทั้งสิ้น 5 อันดับ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านการเมือง 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านสังคม 3) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม 4) ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี และ 5) ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ส่วนปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี คือ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และปัจจัยด้านการตื่นของสิทธิสตรี

**คำสำคัญ:** แรงผลักดัน/ ผู้นำสตรี/ นายกเทศมนตรีหญิง

## Abstract

---

The objectives of this research were 1) to study factors influencing female leadership under a case study of provinces with female mayors positioned at all three levels of administration. This study was qualitative research. Data were collected from primary source and through in-depth interview. Semi-structured interview was used to gather data from key informants, consisting of four groups (n=21). All 21 informants included female mayors, municipal clerks, deputy municipal clerks, municipality council members, and academics. Secondary data including academic papers and related studies were collected as well.

The results of this research showed that there were five factors influencing female leadership of female mayors at all three levels as follows: 1) family and political factor, 2) personal motivation, leadership, and social factor, 3) personality and socialization factor, 4) education and belief in the status of women's role factor, and 5) legal and regulatory factor. Factors that did not influence female leadership were political changes and awareness of women's rights.

**Keywords:** Influencing/ Female leadership/ Female mayors

## บทนำ

ในปัจจุบันสังคมได้มีการให้ความสำคัญกับบทบาทของสตรีมากยิ่งขึ้น โดยคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสตรี จัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 -2559) ซึ่งได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของสตรีในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเมืองและการบริหาร ความเสมอภาค ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีไว้ 5 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2554, หน้า ก - ค) ในทางการเมืองนั้นเริ่มให้สตรี มีบทบาทมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พุทธศักราช 2550 ยังมีบทบัญญัติกล่าวถึงความเท่าเทียมของชายและหญิง คือ มาตรา 30 และนอกจากมาตรา 30 แล้วยังมีมาตราอื่น ๆ ที่มีรายละเอียด เกี่ยวกับสิทธิของความเป็นหญิงหรือสตรี คือ มาตรา 4, มาตรา 5, มาตรา 32, มาตรา 40, มาตรา 52, มาตรา 80 (1), มาตรา 81 (5), มาตรา 84 (7), มาตรา 87 (4) และวรรคสุดท้าย, มาตรา 97, มาตรา 114 และมาตรา 152

นอกจากนี้ในด้านข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองของการเข้ามา ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของสตรีในปี 2552 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี แบบแบ่งเขตได้รับการเลือกตั้ง เป็นจำนวน 48 คน จากจำนวนทั้งหมด 400 คน และจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีแบบบัญชีรายชื่อ 7 คน จากทั้งหมด 80 คน รวมทั้งหมด 55 คน

ส่วนข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองของสตรีในระดับท้องถิ่นนั้น สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา ได้เรียบเรียงข้อมูลจากกองการ เจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยข้อมูลแสดงถึงจำนวนของ สตรีในการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระดับท้องถิ่น เฉพาะรูปแบบ เทศบาล พบว่า มีจำนวนสตรีของสมาชิกสภาเทศบาลนครมีจำนวนทั้งหมด 73 คน จาก 552 คน สมาชิกสภาเทศบาลเมือง มีสตรีจำนวนทั้งหมด 280 คน

จาก 2,310 คน และสมาชิกสภาเทศบาลตำบล มีสตรีจำนวนทั้งหมด 2,238 คน จาก 15,370 คน (สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2552)

ในปี 2554 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีได้รับการเลือกตั้งจาก ทั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง และแบบบัญชีรายชื่อจำนวนถึง 80 คน วุฒิสภาก็มี สมาชิกวุฒิสภาสตรี 25 คน จากเดิม 24 คน (พรทิพย์ ไล่หิ่วระ จันทรรัตน์ปรีดา, 2554, หน้า 8 - 9)

ในปี 2555 สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (2555) ได้ทำการเรียบเรียงข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า การเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองของสตรีในระดับชาตินั้น มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีแบบแบ่งเขตได้รับการเลือกตั้ง เป็นจำนวน 60 คน จากจำนวนทั้งหมด 375 คน และจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีแบบบัญชีรายชื่อ 19 คน จากทั้งหมด 125 คน รวมทั้งหมด 79 คน

นอกจากนี้ข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองของสตรีในระดับท้องถิ่น เฉพาะรูปแบบเทศบาลนั้น พบว่า จำนวนนายกเทศมนตรีตำบลมีจำนวน 124 คน จาก 1,803 คน จำนวนนายกเทศมนตรีเมือง มีจำนวน 7 คน จาก 143 คน และนายกเทศมนตรีนครมีจำนวน 3 คน จาก 23 คน (สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2555)

และในปี 2557 กรมการส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2557, หน้า 29-349) ได้รวบรวมรายชื่อและจำนวนของผู้ดำรงตำแหน่งในระดับท้องถิ่น พบว่า จำนวนนายกเทศมนตรีตำบล มีจำนวน 138 คน จาก 2,283 คน นายกเทศมนตรีเมือง มีจำนวน 12 คน จาก 171 และจำนวนนายกเทศมนตรีนคร มีจำนวนทั้งหมด 2 คน จาก 30 คน

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สตรีเริ่มเข้ามามีบทบาทในการทำงานด้านการเมืองและการบริหารในระดับชาติและท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังคงมีจำนวนไม่มากเท่ากับจำนวนของบุรุษที่เข้ามามีบทบาทมากกว่า แต่อย่างไรก็ตาม จากจำนวนที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในการบริหาร

งานในทางการเมืองมากขึ้น วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า (2551, หน้า IV) ได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับบทบาททางการเมืองของสตรีทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นว่า เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป ผู้หญิงยังเข้ามามีบทบาทในการบริหารกิจการของบ้านเมืองรวมถึงการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านการเป็นตัวแทนทางการเมือง เช่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหาร และสมาชิกสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังได้รับการยอมรับว่า นักการเมืองหญิงมีความละเอียดอ่อนรอบคอบกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ ประทุมนอก (2545, หน้า 53) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการยอมรับ กล่าวคือ มีการยอมรับผู้นำหญิงมากกว่าผู้ชาย ในด้านการศึกษา ปัจจัยความรอบรู้ วิธีการสั่งการในการปฏิบัติงาน วิธีสั่งการ และวิธีประเมินผล

พรทิพย์ โล่ห์วีระ จันทรรัตน์ปริดา (2554, หน้า 8) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทำให้สตรีไทยจำเป็นต้องหันมาปรับเปลี่ยนศักยภาพ บทบาท และเริ่มพัฒนาตนเอง จนสามารถก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำสตรีในระดับประเทศได้ กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2554, หน้า 1) ได้กล่าวสนับสนุนอีกว่า มีสตรีจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้ความสามารถ และประกอบหน้าที่การทำงานในตำแหน่งระดับสูงเช่นเดียวกับผู้ชาย ซึ่งเห็นได้จากข้อมูลจำนวนผู้หญิงในด้านการบริหารและการเมือง ในปี พ.ศ. 2555 และจำนวนนายกเทศมนตรีหญิงในประเทศไทยในปี 2557 ที่เริ่มมีบทบาทในการเป็นผู้นำมากขึ้น

จากข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงการเข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้นำของสตรีที่หลากหลาย โดยเฉพาะในด้านการเมืองการบริหารทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น จากจำนวนตัวเลขต่าง ๆ ในการเข้ามามีบทบาททำหน้าที่ของผู้นำสตรีนั้นมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

การพัฒนาการเมืองระดับชาติและท้องถิ่นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะการพัฒนาการเมืองระดับท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับ

ประชาชนมากที่สุด และเป็นรากฐานการพัฒนาการเมืองระดับชาติต่อไป การปกครอง รูปแบบเทศบาลที่ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาคั้งนี้มีลักษณะความโดดเด่นต่างจากองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ด้วยความแตกต่างของพันธกิจ และการขยายตัวของความเจริญในการเป็นเมือง ซึ่งเทศบาลส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตของผู้มีฐานะเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ อบต. จะมีการเกิดกระบวนการเป็นเมืองที่ด้อยกว่า แม้จะอาจมี อบต.บางแห่งเก็บภาษีได้ปริมาณมากก็ตาม แต่ยังคงขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากข้อกฎหมายให้อำนาจ อบต. ไว้อย่างจำกัด อีกทั้งด้านประชากร เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ขนาดขององค์การ รายได้ จำนวนสมาชิกสภา และการควบคุมดูแลที่มากขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า เทศบาลมีความสำคัญในการพัฒนาความเป็นเมือง และการเกิดชุมชนทางการเมืองโดยตรง ซึ่งในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะเทศบาล มีตัวแปรสำคัญหลายประการในการกีดกันสตรีออกจากระบบการเมือง อาทิ ทศนคติของชายไทย เรื่องผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้า และผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง เป็นต้น ซึ่งท่ามกลางความท้าทายดังกล่าว การที่ผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองและประชาชนในพื้นที่ให้การสนับสนุนกระทั่งเป็นผู้นำท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่า สตรีที่ขึ้นเป็นผู้นำเหล่านี้ มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงผลักดันในการก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำสตรี

มากไปกว่านั้น ในปัจจุบันการบริหารในระดับท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลนั้นมีนายกเทศมนตรีหญิงของประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น เพียง 152 คน จากจำนวน 2,283 คน โดยแบ่งออกเป็น เทศบาลนคร 2 คน จากจำนวน 30 คน เทศบาลเมือง 12 คน จากจำนวน 171 คน และเทศบาลตำบล 138 คน จากจำนวน 2,082 คน ซึ่งอาจมองว่าเป็นจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสัดส่วนของเทศบาลทั้งหมด 2,283 คน (ข้อมูลเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2556 จากสำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง และหนังสือบันทึกท้องถิ่น 2557 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการจำแนกรายละเอียดของจำนวนนายกเทศมนตรีหญิงในประเทศไทยโดยแบ่งออกเป็นรายจังหวัดทั้งหมด 77 จังหวัด พบว่า จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งครบทั้ง 3 ระดับในประเทศไทย คือ จังหวัดอุบลราชธานีเพียงจังหวัดเดียว โดยมีนายกเทศมนตรีตำบล จำนวน 4 คน นายกเทศมนตรีเมือง จำนวน 1 คน และนายกเทศมนตรีนคร จำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 คน จากจำนวนดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาข้อมูลและทำการวิจัยในครั้งนี้โดยให้ความสนใจว่าผู้นำสตรีเหล่านี้ มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงผลักดันในการเข้ามาสู่การเป็นผู้นำ และสามารถเข้าไปบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ซึ่งจากเดิมที่บทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่จะมีเพียงแต่เพศชายเท่านั้น อีกทั้งผู้วิจัยยังสนใจศึกษาในมุมมองของนักวิชาการในจังหวัดอุบลราชธานีว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรีหญิงจำนวนดังกล่าว

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษาจังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

## ขอบเขตของการศึกษา

1. การศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันหรือส่งผลต่อการเป็นผู้นำสตรีศึกษาจาก 2 ปัจจัยหลัก ๆ ได้แก่ ปัจจัยภายในหรือภูมิหลัง และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในนั้น แบ่งออกเป็นปัจจัยย่อย คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี ส่วนกลุ่มปัจจัยภายนอกนั้น คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและปัจจัยในการตื่นตัวในสิทธิสตรี จากปัจจัยเหล่านี้

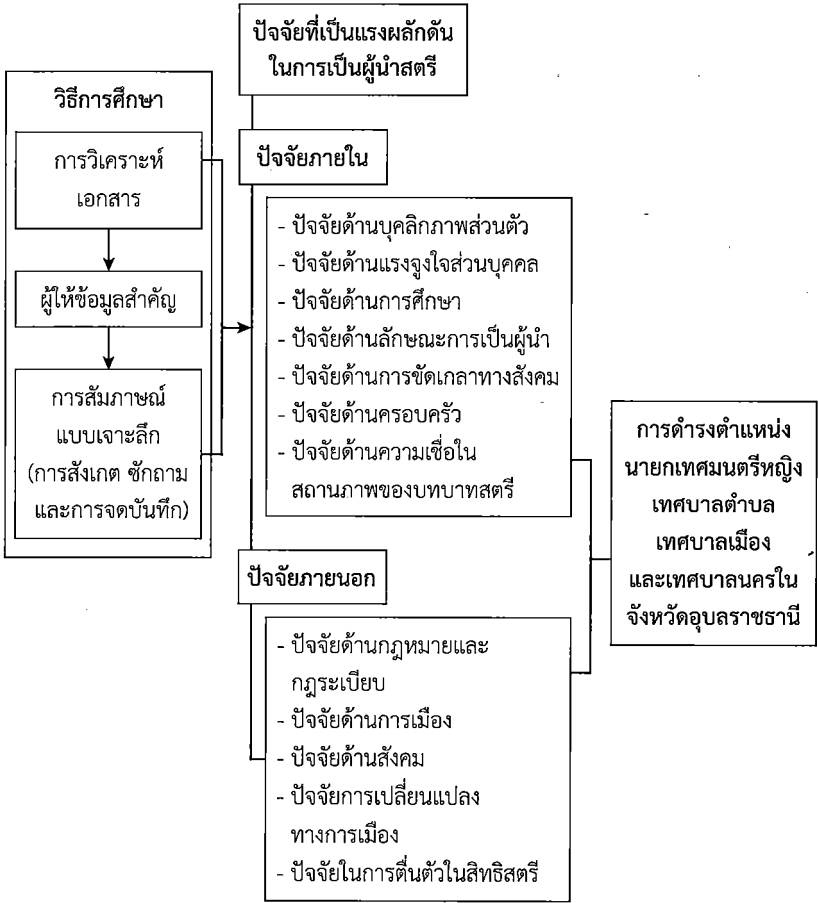


ปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงผลักดันในการทำให้สตรีก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำในท้องถิ่นหรือการเป็นนายกเทศมนตรีหญิงในเทศบาลต่าง ๆ ได้

2. ศึกษาพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครบทั้ง 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

3. ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา นายกเทศมนตรีหญิงของจังหวัดที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครบทั้ง 3 ระดับ โดยใช้ข้อมูลจากหนังสือบันทึกท้องถิ่น 2557 ที่รวบรวมโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยสนใจศึกษาการดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีหญิง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 - 2558 มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

## กรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

จากภาพที่ 1 ข้างต้นที่แสดงกรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนั้น ได้มีการพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้นำสตรีได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันในการเป็นผู้นำของสตรี จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างกรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้แบ่ง ปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน นั้น แบ่งออกเป็นปัจจัยย่อย ซึ่งมีความสนใจในการทดสอบปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการ ศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม ปัจจัย ด้านครอบครัว และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี ส่วนกลุ่ม ปัจจัยภายนอกนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการทดสอบปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านสังคมปัจจัย การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และปัจจัยในการตื่นตัวในสิทธิสตรี ซึ่งจากปัจจัย ที่ได้ระบุไว้ข้างต้นนั้น อาจพบได้มากกว่าหรือน้อยกว่าปัจจัยข้างต้น ซึ่งจะเป็น หน้าที่ของผู้วิจัยในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อศึกษาหาปัจจัยต่าง ๆ ว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรี และมีปัจจัย อื่น ๆ อีกหรือไม่ นอกจากกรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นที่จะต้องใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษามีโดยรายละเอียด ดังนี้

ในกระบวนการทำวิจัย จะเริ่มต้นด้วยการศึกษาด้วยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกและเหมาะกับระเบียบวิธีวิจัยนี้ จะใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) โดยการสัมภาษณ์ดังกล่าว เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผนและจัดเตรียมชุดคำถามไว้ล่วงหน้า มีการ ดำเนินการเป็นทางการ แต่ให้มีความยืดหยุ่นในคำถามมากขึ้น โดยอาจสัมภาษณ์ นอกกรอบที่วางไว้ได้ แต่จำกัดเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์หรือ

ทำการศึกษานั้น ซึ่งจะมีประโยชน์ในการนำมาวิเคราะห์และพรรณนาปรากฏการณ์เพิ่มเติม และจะใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เพื่อที่จะสนิทสนมกับผู้ถูกสัมภาษณ์ ทำให้มองปรากฏการณ์เป็นธรรมชาติและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลที่เก็บโดยตรงจากพื้นที่หรือตัวบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเอง ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้คำถามปลายเปิด โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) และเน้นการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง ในกรณีจำเป็นจึงใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลจากหน่วยงานหรือบุคคลอื่น และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เช่น หนังสือ ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงครบทั้ง 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

การศึกษารั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) อันเป็นการตอบโจทย์การวิจัย ซึ่งผู้ที่ให้ข้อมูลได้ประกอบด้วยกัน 4 กลุ่มจำนวนทั้งหมด 21 คน ซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่งดังต่อไปนี้

### ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

| ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)                             | จำนวน     |
|---|-----------|
| กลุ่มที่ 1: นายกเทศมนตรีหญิงในจังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 3 ระดับ | 6         |
| กลุ่มที่ 2: ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ         | 6         |
| กลุ่มที่ 3: สมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ                      | 6         |
| กลุ่มที่ 4: นักวิชาการ  | 3         |
| <b>จำนวนรวมทั้งหมด</b>  | <b>21</b> |

โดยใช้การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า ตามแนวคิดของ สฎางค์ จันทวานิช (2553, หน้า 128-130) โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่า ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นมีความถูกต้องหรือไม่ ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของแหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ โดยด้านบุคคลนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแหล่งบุคคลโดยการสัมภาษณ์นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล และนักวิชาการในเขตพื้นที่ที่ใช้ศึกษา และการตรวจสอบจากแหล่งเวลา โดยผู้วิจัยได้ใช้เวลารวบรวมข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ในช่วงครั้งที่ 1 (ก่อน) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเห็นหน้า (Face to face Interview) และครั้งที่ 2 (หลัง) โดยวิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ (Telephone Interview) โดยตรวจสอบแหล่งข้อมูลด้านเวลา กล่าวคือ หากเวลาต่างกันจะเหมือนกันหรือไม่ ส่วนในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยอาศัยหลักการพรรณนาและวิเคราะห์ (Descriptive and Analytical) ยึดหลักทฤษฎีและกรอบที่ใช้ในการศึกษาที่กำหนดไว้มาจำแนกจัดระบบข้อมูลเพื่อให้เข้าใจความหมายความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ภายใต้บริบทที่ทำการศึกษา ซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ และผสมผสานกับการวิเคราะห์งานทางวิชาการโดยจะอ้างอิงข้อมูลจากคำสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างมาประกอบกัน และงานวิจัยเชิงคุณภาพนั้นจะต้องอาศัยการเรียงเรียงและการพรรณนาเพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงเข้าใจสภาพแวดล้อมของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

## ผลการศึกษา

**อันดับ 1 คือ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านการเมือง** ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสำคัญเท่า ๆ กัน

ปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า ครอบครัวและบุคคลในครอบครัวมีส่วนสำคัญที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี เช่น การมีสามีเคยเป็นนักการเมืองมาก่อน มีปู่และพ่อ หรือบุคคลในครอบครัวเป็นนักการเมืองมาก่อน และอาจเรียกได้ว่าเป็นการสืบทอดทายาททางการเมือง ซึ่งครอบครัวจะเป็นส่วนสำคัญในการให้กำลังใจ เป็นส่วนที่สนับสนุนและส่งเสริมในการเข้าสู่เส้นทางทางการเมือง อีกทั้งเรื่องลักษณะสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว หรือการสนับสนุนทางการเงินนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างมากต่อการเป็นนักการเมืองท้องถิ่นของผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับ

ปัจจัยด้านการเมือง พบว่า นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับนั้นมีการคลุกคลีกับการเมือง หรือมีประสบการณ์ทางการเมืองมาก่อน เช่น ช่วยงานด้านการเมืองของสมาชิกในครอบครัวทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น ช่วยนักการเมืองท้องถิ่นหาเสียง และทำงานอยู่เบื้องหลังของการเมืองท้องถิ่น อีกทั้งยังดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน เช่น การเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาล และรองนายกเทศบาลนคร เป็นต้น รวมถึงยังมีกลุ่มทางการเมืองหรือพรรคการเมืองให้การสนับสนุน ทั้งเรื่องงบประมาณ และการมีฐานเสียงของนักการเมืองในท้องถิ่นและระดับชาติ ซึ่งกิจกรรมหรือสิ่งแวดล้อมดังกล่าวนี้จึงมีส่วนในการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี

**อันดับ 2 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านสังคม** ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีความสำคัญเท่า ๆ กัน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมนั้นผู้นำสตรีมีแรงจูงใจมาจากความที่มีใจรักและความอยากที่จะพัฒนาบ้านเมือง หรือพื้นที่ของตนเอง ชอบช่วยเหลือชาวบ้าน และเป็นที่ยึดใจของชาวบ้าน ทำให้อยากเข้า

มาแก้ปัญหาและช่วยเหลือชาวบ้าน อีกทั้งยังชอบความท้าทาย อยากลองเปลี่ยนแปลงบ้านเมืองให้ดีขึ้น และมองว่าเป็นสิ่งท้าทายในการพัฒนาพื้นที่ที่ลงสมัคร

ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ พบว่า นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับนั้น มีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล และสไตล์การทำงานก็มีความต่างกัน ผู้นำที่มาจากนักการเมืองโดยตรง การบริหารงานจะเหมือนนักการเมืองโดยตรง ส่วนผู้นำที่มาจากข้าราชการจะเน้นกฎระเบียบมากไปกว่านั้น ในเหตุการณ์วัยเด็กที่ผ่านมา ผู้นำทั้ง 3 ระดับมีความเป็นผู้นำมาตั้งแต่เด็ก หรือแม้กระทั่งการเรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมหาวิทยาลัย ส่วนลักษณะผู้นำเมื่อเข้ามาบริหารงานนั้น พบว่า ทั้ง 3 ระดับมีลักษณะผู้นำที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางท่านมีลักษณะมีการกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เป็นผู้หญิงที่มุ่งมั่น มีคำพูดที่คล่องแคล่ว ความเป็นผู้นำ และการแต่งกายที่ทันสมัย บางท่านเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่าย ให้การสนับสนุนและความห่วงใยในการทำงานของพนักงาน มีความคิดริเริ่ม และมุ่งมั่นสูง มีความรับผิดชอบสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และบางท่านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาพื้นที่ของตนเอง จากข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำของเขาเหล่านั้นจึงเป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ซึ่งลักษณะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบข้างด้วยว่าจะเอื้อให้เกิดลักษณะผู้นำเพียงใด ซึ่งแต่ละคนก็มีลักษณะผู้นำที่แตกต่างกัน ทักษะคติ และมุมมองที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านสังคม พบว่า นายกเทศมนตรีหญิง มีชุมชน และคนในชุมชนเป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี การได้เป็นที่รู้จักของชาวบ้านมานาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงการร่วมกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ การมีจิตอาสาในการช่วยเหลือสังคม ทำให้สังคมตอบกลับมาด้วยการไว้วางใจในการให้เป็นผู้นำ ในทางตรงกันข้ามบางกรณีมองว่า ปัจจัยด้านสังคม ไม่ได้เป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันของนายกเทศมนตรีหญิงเลย เพราะไม่ได้

เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทสตรี ซึ่งเห็นได้ว่า การก้าวสู่การเป็นผู้นำทางการเมืองนั้น ในเรื่องของกิจกรรมทางสังคมอาจไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีทั้งหมด ในบริบทของจังหวัดอุบลราชธานี

**อันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม** ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยมีความสำคัญเท่า ๆ กัน

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว พบว่า ผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับ มีลักษณะบุคลิกภาพที่มีความตื่นตัว มีความเชื่อมั่นตนเอง บางท่านเป็นคนที่ชอบความท้าทาย ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความจริงใจเสียสละ บางท่านมีความตรงไปตรงมา มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ บางท่านมีความสามารถโน้มน้าวใจ และความสามารถในการพูด ซึ่งบุคลิกภาพแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะบุคคล

ปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม พบว่า นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ ได้รับการขัดเกลาทั้งการขัดเกลาทางตรง และการขัดเกลาทางอ้อม กล่าวคือ การขัดเกลาทางตรง ได้แก่ ครอบครัว ซึ่งการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ปลูกฝังตัวบุคคลนั้น ๆ มาตั้งแต่เด็ก และมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกในครอบครัว ส่วนใหญ่ นายกเทศมนตรีหญิงจะมีบุคคลในครอบครัวเป็นแบบอย่าง และเป็นแรงบันดาลใจในการก้าวมาเป็นผู้นำ อีกทั้งสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการใช้ชีวิตโดยรอบเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการซึมซับผ่านการกระทำหรือการปฏิบัติของครอบครัวมาโดยตลอด ทำให้มีความมั่นใจในตัวเอง และกล้าแสดงออกมากขึ้น เช่น การเป็นครอบครัวนักการเมือง เป็นต้น และการอบรมสั่งสอนจากโรงเรียนหรือสถานศึกษา และมหาวิทยาลัย ส่วนการขัดเกลาทางสังคมทางอ้อมนั้น คือ การได้รับฟังการอภิปราย ฟังบรรยายปาฐกถา ทำให้ได้รับความรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ การฟังวิทยุ การเข้าห้องสมุด การดูรายการโทรทัศน์หรือสื่อต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งในการกล่อมเกลาทางสังคมอย่างมากเช่นกัน อีกทั้งผู้นำสตรีได้เข้าไปใช้ชีวิตและเรียนรู้สิ่งที่อยู่รอบข้างใน



ระหว่างเรียน รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ และความอดทน อีกทั้งยังรวมถึงกลุ่มเพื่อนทั้งที่ได้ทำงานร่วมกันในสถานศึกษานั้นล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาบุคลิกภาพได้

**อันดับ 4 คือ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี** ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสำคัญเท่า ๆ กัน

ปัจจัยด้านการศึกษา พบว่า การศึกษาทำให้มีความมั่นใจ ทำให้มีความรู้และมีความสามารถที่จะช่วยพี่น้องประชาชนได้ อีกทั้งการศึกษายังทำให้เกิดความมั่นใจในการลงพื้นที่เป็นอย่างมาก เวลาขึ้นปราศรัยหาเสียงก็ทำให้ได้ใช้วิชาที่เรียนมาให้เกิดประโยชน์ และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาบ้านเมือง และโดยส่วนใหญ่ผู้นำสตรีจะเลือกเรียนในด้านการเมืองการปกครองหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ในทางตรงกันข้ามนั้น บางกรณีมองว่าปัจจัยด้านการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กล่าวคือ ใบบุฉิบัตรต่าง ๆ นั้น ไม่ได้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบ้านเมืองเสมอไป แต่เป็นเพียงการรันทิวว่าตนมีความรู้การศึกษามากกว่า

ปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี พบว่า นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ มีความมั่นใจในสถานภาพของบทบาทสตรีเป็นอย่างมาก โดยมองว่าผู้หญิงนั้นก็สามารถบริหารงานได้ไม่แพ้ผู้ชาย ต่างกันเพียงสรีระของร่างกายและเพศเท่านั้น ผู้หญิงจะมีความละเอียดอ่อน มีความจริงใจ อดทน และสามารถทำงานหนักได้เท่ากับผู้ชาย อีกทั้งมองว่าผู้หญิงยังมีความกล้า มีการศึกษา และมีความมั่นใจมากกว่าแต่ก่อน ซึ่งสามารถที่จะดูแลตัวเองได้มากยิ่งขึ้น มากไปกว่านั้นยังมองว่า ในปัจจุบันผู้หญิงหรือผู้นำสตรีมีความสามารถหลายท่าน ทั้งด้านคุณวุฒิ และวิญญูคติ อีกทั้งเรื่องของความสามารถของผู้หญิงนั้นมีลักษณะเฉพาะโดดเด่นในการทำงาน เป็นที่ยอมรับในสังคม ผู้หญิงนั้นมีความสามารถในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับในการบริหารงานได้ และข้อได้เปรียบของผู้หญิง คือ มีความสุภาพอ่อนโยน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากขึ้น มีจุดเด่นในการพูด มีการแก้ปัญหาแบบ

ประนีประนอมมากกว่าที่จะแก้ปัญหาแบบรุนแรง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งลงได้ มีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าผู้ชาย จึงทำให้ประเด็นดังกล่าวสามารถสร้างความเชื่อมั่นในสถานภาพของบทบาทสตรีในการก้าวสู่การเป็นผู้นำสตรีมากขึ้น

**อันดับ 5 คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ** พบว่า โดยส่วนใหญ่ มองว่า ด้านกฎหมายและกฎระเบียบเป็นส่วนที่สนับสนุนหรือส่งเสริมความเสมอภาคให้กับผู้หญิงมากขึ้น และกฎหมายมีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในทางการเมืองมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้หญิงนั้นใช้โอกาสทางด้านกฎหมายเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงสามารถทำได้ บางกรณีนั้นมองว่า ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบนั้น ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี โดยมองว่า กฎหมายนั้นได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้หญิงเข้ามา มีบทบาทมาตั้งนานแล้ว หญิงและชายก็มีบทบาทเท่า ๆ กัน หรือมีความทัดเทียมกัน จึงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นแรงผลักดันของการเป็นผู้นำสตรี หรือนายกเทศมนตรีหญิงในบริบทของจังหวัดอุบลราชธานี

ปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี คือ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และปัจจัยด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี โดยพบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้ ไม่มีผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีเลย ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยดังกล่าว และไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนนั้น เนื่องด้วยบริบทของพื้นที่ในอุบลราชธานี ปัจจัยดังกล่าวถูกมองข้ามจึงทำให้ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าสองปัจจัยดังกล่าวนี้

ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง พบว่า กระแสทางการเมืองนั้นไม่ได้ส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี เนื่องจากกระแสทางการเมืองนายกรัฐมนตรียุติ หรือการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับชาตินั้นเกิดขึ้นหลังการดำรงตำแหน่ง บางท่านมองแค่ชุมชน หรือบริบทพื้นที่ของตนเองมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับอื่น ๆ

ปัจจัยด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี พบว่า ด้วยบริบทของพื้นที่ใน อุบลราชธานี ซึ่งเป็นจังหวัดเดียวที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ ปัจจัยดังกล่าวนั้นไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี เนื่องจาก ส่วนใหญ่มองว่า ไม่ได้คำนึงถึงดังกล่าว และมองว่าปัจจัยอื่น ๆ มีความสำคัญ หรือเป็นแรงผลักดันมากกว่าปัจจัยดังกล่าว

**ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มี นายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ ในมุมมองนักวิชาการ**

นักวิชาการทั้งสามท่านมองว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการ เป็นผู้นำสตรี คือ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำอันดับต้น ๆ โดยทั้งสามท่านให้ความสำคัญกับ พรรคการเมืองหรือผู้สนับสนุนทางการเมือง และสังคมทางการเมืองที่สนับสนุน มากกว่า อีกทั้งยังมองถึงปัจจัยทางการเมืองในด้านความเกี่ยวข้องกับ ประวัติศาสตร์ทางการเมืองของจังหวัดอุบลราชธานีอีกด้วย ซึ่งในด้านของ การเมืองนั้นเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพราะเห็นว่าการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี แหล่งทุนส่วนใหญ่มาจาก พรรคการเมืองที่สนับสนุนตระกูลการเมืองต่าง ๆ

ส่วนปัจจัยด้านสังคมนั้น มองว่าลักษณะวัฒนธรรมในภาค อีสานนั้น การมีส่วนร่วมในด้านกิจกรรมของสังคมเป็นเรื่องที่ต้องทำอยู่แล้ว ต้องเป็นคน que เข้าถึงง่ายอีกด้วย และยังมองว่าการได้รับความเชื่อถือศรัทธาจาก พรรคการเมืองที่ตนสังกัด หรือตระกูลทางการเมือง อีกทั้งส่วนใหญ่ผู้หญิงมักจะมี บทบาทมากในการเข้าไปร่วมกิจกรรมทางสังคม หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชน เช่น กองทุนหมู่บ้าน การพัฒนาชุมชน และสหกรณ์ชุมชน ทำให้เกิดการ ยอมรับมากขึ้นมีส่วนที่เป็นแรงสนับสนุนในการเป็นผู้นำสตรี

ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว มองว่า การเป็นครอบครัวนักการเมือง ตระกูลทางการเมือง การสนับสนุนการเงินจากครอบครัว กล่าวคือ การมีพื้นฐาน ทางครอบครัวหรือบุคคลในครอบครัวที่เป็นนักการเมืองสนับสนุนอยู่แล้ว

จึงทำให้เขาเหล่านั้นก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำสตรี ส่วนปัจจัยอื่น ๆ นั้น เช่น เรื่องบุคลิกภาพ และแรงจูงใจส่วนบุคคล เป็นอันดับรอง ๆ ซึ่งหากไม่มีปัจจัยด้านครอบครัวทางการเมืองนั้นก็จะมีปัจจัยอื่น ๆ มาเกี่ยวข้อง

ส่วนปัจจัยอันดับรอง คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านการศึกษา กล่าวคือ การเป็นคนที่มีจิตสาธารณะ การมองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว การเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ทำเพื่อบ้านเกิดหรือท้องถิ่นของตนเอง เป็นส่วนสำคัญ อีกทั้งปัจจัยด้านศึกษานั้นนักวิชาการท่านที่สองมองว่า การศึกษาทำให้บุคคลแต่ละบุคคลมีความมั่นใจ และแสดงความสามารถต่าง ๆ ออกมาได้มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการท่านที่หนึ่งมีมุมมองเกี่ยวกับด้านการศึกษาว่า ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำ โดยมองว่า นักการเมืองท้องถิ่นในอุบลราชธานีส่วนใหญ่ เพิ่งจะให้ความสำคัญกับการศึกษาการเรียนปริญญาตรี ช่วงหลังรัฐธรรมนูญปี 2540 จึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้เป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี

## การอภิปรายผล

อันดับหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านการเมือง ทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่า ๆ กัน ในส่วนปัจจัยด้านครอบครัว คือ การที่ครอบครัวให้การสนับสนุนการเข้ามาเป็นผู้นำสตรี ครอบครัวคือกำลังใจสำคัญในการก้าวมาเป็นผู้นำ และทำให้ช่วยสร้างความมั่นใจมากยิ่งขึ้น รวมถึงครอบครัวนั้นยังช่วยสนับสนุนในด้านการเงินอีกด้วย ครอบครัวจึงเป็นส่วนสำคัญอันดับต้น ๆ ในการเป็นแรงผลักดันและสนับสนุนในการทำให้บุคคลหรือตัวบุคคลนั้นประสบความสำเร็จได้ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tamar Shapira, Khalid Arar and Faisal Azaiza (2010, pp. 704-712) พยุง รสใจ (2554, หน้า 60-62) ดวงพร พยัตตพงษ์ (2553, หน้า 37-40) และ วลีรัตน์ แสงไชย (2542, หน้า 148-150) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนให้

สตรีเข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้นำ คือ ปัจจัยด้านครอบครัว กล่าวคือ ครอบครัวและสมาชิกในครอบครัวจะเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนในการตัดสินใจ ให้การยอมรับ ให้มีกำลังใจต่อการทำงานทางการเมือง และครอบครัวก็เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงบันดาลใจและผลักดันในการเป็นผู้นำ รวมถึงลักษณะสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัวก็ส่งผลต่อการพัฒนาสตรีด้วย

ปัจจัยด้านการเมือง นายกเทศมนตรีหญิงมีการคลุกคลีกับการเมืองหรือมีประสบการณ์ทางการเมืองมาก่อน ก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็น การช่วยงานของสมาชิกในครอบครัวของตนเองที่ทำงานด้านการเมืองทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น ช่วยนักการเมืองท้องถิ่นหาเสียง และทำงานอยู่เบื้องหลังของการเมืองท้องถิ่น อีกทั้งบ้างก็ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน รวมถึงยังมีกลุ่มทางการเมืองหรือพรรคการเมืองให้การสนับสนุน ทั้งเรื่องงบประมาณ และการมีฐานเสียงของนักการเมืองในท้องถิ่นและระดับชาติ ซึ่งกิจกรรมหรือสิ่งแวดล้อมดังกล่าวนี้จึงมีส่วนในการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ แสงไชย (2542, หน้า 148-150) อลงกรณ์ คูตระกูล (2549, หน้า 91-95) และกุลธิดา สิงห์สี (2555, หน้า 147-154) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการเมืองมีประสบการณ์ทางการเมือง ความคุ้นเคยกับผู้มีอำนาจในพรรคการเมือง ปัจจัยการเข้าร่วมกลุ่มทางการเมือง การมีกลุ่มการเมืองสนับสนุน รวมถึงอิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่น มีผลที่เอื้อต่อการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของผู้นำสตรี

อันดับสอง คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านสังคม ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่า ๆ กัน โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจมาจากความที่มิไจรักและความอยากที่จะพัฒนาบ้านเมือง หรือพื้นที่ของตนเอง ขอบช่วยเหลือชาวบ้าน และเป็นที่ยูัจักของชาวบ้าน ทำให้อยากเข้ามาแก้ปัญหาและช่วยเหลือชาวบ้าน อีกทั้งยังชอบความท้าทาย อยากลองเปลี่ยนแปลงบ้านเมืองให้ดีขึ้น และมองว่าเป็นสิ่งท้าทายในการพัฒนาพื้นที่ที่ลงสมัคร สอดคล้องกับผลการ

ศึกษาของ กุลธิดา สิงห์สี (2555, หน้า 147-154) ดวงพร พยัตตพงษ์ (2553, หน้า 37-40) และอลงกรณ์ คูตระกูล (2549, หน้า 91-95) ที่พบว่า ปัจจัยในการส่งเสริมให้สตรีเข้าสู่งานในเมืองในระดับท้องถิ่น คือ แรงจูงใจส่วนบุคคลของสตรีเองที่ต้องการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's hierarchy of needs Theory) ของ Abraham H. Maslow (1954 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 161) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจขั้นที่ 4 เรื่องความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ (Self-esteem needs) ว่าเป็นความต้องการในระดับสูง เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการทางสถานภาพ (Status) ต้องการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เพื่อความเชื่อมั่นและความภูมิใจในตนเอง ซึ่งในอาชีพนักการเมืองนั้นมีความต้องการในขั้นที่ 4 มากที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับมีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล และสไตล์การทำงานก็มีความต่างกัน มากไปกว่านั้น ในเหตุการณ์วัยเด็กที่ผ่านมา ผู้นำทั้ง 3 ระดับมีความเป็นผู้นำมาตั้งแต่เด็ก หรือแม้กระทั่งการเรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาและมหาวิทยาลัย ส่วนลักษณะผู้นำเมื่อเข้ามาบริหารงานนั้น พบว่า ทั้ง 3 ระดับมีลักษณะผู้นำที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางท่านมีลักษณะมีการกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เป็นผู้หญิงที่มุ่งมั่น มีคำพูดที่คล้องแคล่ว ความเป็นผู้นำ และการแต่งกายที่ทันสมัย บางท่านเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่าย ให้ความสำคัญสนับสนุนและความห่วงใยในการทำงานของพนักงาน มีความคิดริเริ่มและมุ่งทำงานสูง มีความรับผิดชอบสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และบางท่านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาพื้นที่ของตนเอง จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำของเขาเหล่านั้นจึงเป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ซึ่งลักษณะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบข้างด้วยว่าจะเอื้อให้เกิดลักษณะผู้นำเพียงใด ซึ่งแต่ละคนก็มีลักษณะผู้นำที่

แตกต่างกัน ทักษะคติ และมุมมองที่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมยศ นาวิกาน (2543, หน้า 161-166) ที่กล่าวว่า ลักษณะการเป็นผู้นำนั้น ต้องมีสติปัญญา มีบุคลิกภาพที่เชื่อมั่นในตนเอง ความต้องการความสำเร็จ มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มและมุ่งมั่นที่สูง และยิ่งสอดคล้องกับ โนลาสโก มิเชล (2552, หน้า 67-69) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ กล่าวคือ ผู้นำจะต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่สามารถทำให้เป็นจริงได้ น่าเชื่อถือ สอดคล้อง กับศักยภาพขององค์กรตามสถานการณ์ ท้าทายและดึงดูดใจให้คนทำมันให้ สำเร็จ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพร แฝ้วกิ่ง (2542, หน้า 89-95) พบว่า ผู้นำแรงงานหญิงมีลักษณะในการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีความละเอียดในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานได้ชัดเจน และมีความ เสียสละในการทำงาน และข้อสังเกตที่เห็นได้ชัดจากการศึกษา พบว่า ผู้นำ แรงงานหญิงมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการเผชิญกับความยาก ลำบากตั้งแต่วัยเด็กจนประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำแรงงาน

ส่วนปัจจัยด้านสังคมนั้น โดยส่วนใหญ่ นั้น นายกเทศมนตรีหญิงได้เป็น รู้จักของชาวบ้านมานาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงการร่วมกิจกรรม ทางสังคมต่าง ๆ การมีจิตอาสาในการช่วยเหลือสังคม ทำให้สังคมตอบกลับมา ด้วยการไว้วางใจในการให้เป็นผู้นำ หรือการได้รับการสนับสนุนจากสังคม แต่ใน ทางตรงกันข้ามบางกรณีมองว่า ปัจจัยด้านสังคมไม่ได้เป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดัน ของนายกเทศมนตรีหญิงเลย เพราะไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทสตรี ซึ่งจะเห็นได้ว่า การก้าวสู่การเป็นผู้นำทางการเมืองนั้น ในเรื่องของกิจกรรมทาง สังคมอาจไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีทั้งหมด ในบริบทของจังหวัด อุบลราชธานี แต่อย่างไรก็ตาม โดยส่วนใหญ่แล้วด้วยลักษณะวัฒนธรรมใน ภาคอีสานนั้น การมีส่วนร่วมในด้านกิจกรรมของสังคมเป็นเรื่องที่ต้องทำอยู่แล้ว เช่น งานบุญพิธี งานศพ งานบวช เป็นต้น และต้องเป็นคนที่เข้าถึงง่ายอีกด้วย ผู้หญิงมักจะมิบทบาทมากในการเข้าไปร่วมกิจกรรมทางสังคม หรือมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน เช่น กองทุนหมู่บ้าน การพัฒนาชุมชน และสหกรณ์ชุมชน

ทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้นมีส่วนที่เป็นแรงสนับสนุนในการเป็นผู้นำสตรี เพราะผู้นำต่างต้องการการสนับสนุนจากสังคม เพื่อเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สร้างความไว้วางใจในการเข้าไปเป็นตัวแทนพัฒนาชุมชน ดังนั้น จากพฤติกรรมของการเข้าไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนนั้น จึงมีความสอดคล้องเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's hierarchy of needs Theory) ของ Abraham H. Maslow (1954 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547, หน้า 161) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) โดยการได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลอื่น และมีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ การต้องการการยอมรับ พัฒนาความต้องการจากบุคคลรอบข้าง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมสุดา ผู้พัฒน และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556, หน้า 77-129) อลงกรณ์ คูตระกูล (2549, หน้า 91-95) ดวงพร พยัตตพงษ์ (2553, หน้า 37-40) และกุลธิดา สิงห์ สีส (2555, หน้า 147-154) ที่พบว่า ปัจจัยกิจกรรมสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุดที่ทำให้กิจกรรมชุมชนและสังคมมากการเข้ากลุ่มทางสังคม ทำด้วยความจริงใจ จะได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน ประชาชนให้การสนับสนุน และเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนทำให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมการเมืองของสตรีมากขึ้น

อันดับสาม คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญเท่า ๆ กัน โดยปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัวนั้น ผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับ มีลักษณะบุคลิกภาพที่มีความตื่นตัว มีความเชื่อมั่นตนเอง บางท่านเป็นคนที่ชอบความท้าทาย ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความจริงใจเสียสละ บางท่านมีความตรงไปตรงมา มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ บางท่านมีความสามารถโน้มน้าวใจ และความสามารถในการพูด การตั้งเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อกระทำให้เกิดผลสำเร็จ เช่น ความตั้งใจ ความทะเยอทะยาน ความคิดต่าง ๆ ภายในจิตใจของบุคคลนั้น จากข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงการมีบุคลิกภาพของลักษณะผู้นำ ซึ่งบุคลิกภาพแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ



สมัยศ นาวิการ (2543, หน้า 161-166) ได้กล่าวว่ ลักษณะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะมีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความตื่นตัว ความเชื่อมั่นตนเอง และความซื่อสัตย์ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวของนักการเมืองท้องถิ่น คือ ความเป็นคนทำงานด้วยความตั้งใจ มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถทำงานการเมืองได้เท่าเทียมกับผู้ชายเป็นอย่างดี การมีความสามารถในการพัฒนา และการมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือชาวบ้าน

การขัดเกลาทางสังคมนั้น คือ การถ่ายทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมในสังคมให้สมาชิกในสังคมมีระเบียบแบบแผนในการดำรงชีวิตที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมในสังคม การขัดเกลาทางสังคมนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาบุคลิกภาพ ความคิดต่าง ๆ ของบุคคล ตลอดจนวิถีปฏิบัติในการดำรงชีวิตของบุคคล โดยการขัดเกลาทางสังคมนั้นมีทั้งการขัดเกลาทางสังคมทางตรงและการขัดเกลาทางสังคมทางอ้อม การขัดเกลาทางตรงนั้น คือ ครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันแรกที่เริ่มต้นหรือมีบทบาทอันดับแรกในการขัดเกลาทางสังคมที่จะเป็นส่วนที่ช่วยขัดเกลาให้บุคคลนั้นดำเนินและมีชีวิตตามคนในสังคม การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ปลูกฝังตัวบุคคลนั้น ๆ มาตั้งแต่เด็ก และมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกในครอบครัว ส่วนใหญ่นายกเทศมนตรีหญิงจะมีบุคคลในครอบครัวเป็นแบบอย่างและเป็นแรงบันดาลใจในการก้าวมาเป็นผู้นำ อีกทั้งสิ่งแวดล้อมหรือการใช้ชีวิตโดยรอบเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการซึมซับผ่านการกระทำหรือการปฏิบัติของครอบครัวมาโดยตลอด เช่น การเป็นครอบครัวนักการเมือง เป็นต้น รวมถึงการอบรมสั่งสอนจากโรงเรียนหรือสถาบันศึกษา และมหาวิทยาลัย ส่วนการขัดเกลาทางสังคมทางอ้อม คือ การได้ใช้ชีวิตในห้องเรียน สถานศึกษาหรือสถาบัน การได้รับฟังการอภิปราย การฟังบรรยาย การฝึกอบรม และการรับรู้ในสื่อต่าง ๆ ของตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งในการหล่อมเกลทาทางสังคมอย่างมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ

ศิริรัตน์ แอดสกุล (2553, หน้า 85) โดยกล่าวว่า การขัดเกลาทางสังคมเป็นการเรียนรู้ของสมาชิกในสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการของสังคม ตลอดจนจนเป็นการสร้างความเป็นตัวตนให้กับตนเอง เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ ฉันทวรรณ ยงประเดิม (2545, หน้า 41, 112) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวว่า การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ปลูกฝังบุคคลนั้น ๆ มาตั้งแต่เด็ก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติ ซึ่งจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความคิดเห็นหรือวิถีปฏิบัติให้แก่คนรุ่นใหม่ในการยอมรับพฤติกรรมและบทบาทต่าง ๆ ได้ อีกทั้ง ผลการศึกษาของเขายังปรากฏให้เห็นอีกว่าการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวนั้นมีอิทธิพลและเป็นส่วนสำคัญพอสมควรในการทำให้เกิดการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางด้านบริหาร เพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมอันดับแรก และมีความสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลในการสร้างค่านิยม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพร แม้วกิ่ง (2542, หน้า 89-95) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการผู้นำแรงงานหญิงชาย การขัดเกลาทางสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย การขัดเกลาทางสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม การขัดเกลาทางตรงนั้นได้รับจากครอบครัว โรงเรียน และวัด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ จากการอบรมสั่งสอนให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในคุณงามความดีให้มีความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจในตัวเอง กล้าแสดงออก และช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน ส่วนการขัดเกลาทางสังคมทางอ้อมนั้นจะเห็นแบบอย่างจากผู้นำที่ทำความดีมีความเสียสละรวมทั้งการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการฟังการอภิปราย ปาฐกถา การอบรม สัมมนา

อันดับสี่ คือ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสำคัญเท่า ๆ กัน โดยปัจจัยด้านการศึกษา นั้น พบว่า การศึกษาทำให้มีความมั่นใจ ทำให้มีความรู้และมีความ

สามารถที่จะช่วยพี่น้องประชาชนได้ อีกทั้งการศึกษายังทำให้เกิดความมั่นใจในการลงพื้นที่เป็นอย่างมาก เวลาขึ้นปราศรัยหาเสียง ก็ทำให้ได้ใช้วิชาที่เรียนมาให้เกิดประโยชน์ และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาบ้านเมือง ซึ่งสอดคล้องกับ ดุริณี กุลวงศ์ (2549, หน้า 38) กล่าวว่า วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาอบรมเพิ่มเติม ตำแหน่งวิชาการ เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Oliver H. Woshinsky (1995, pp. 106-121 อ้างถึงใน สมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนนะ, 2556, หน้า 25-28) ที่กล่าวว่า การมีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงกว่าผู้มีการศึกษาน้อย ซึ่งปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ วลีรัตน์ แสงไชย (2542, หน้า 148-150) พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษาเอื้อต่อการแสดงบทบาททางการเมือง เพราะจะช่วยให้มีความชำนาญด้านใดด้านหนึ่งเป็นการเฉพาะด้าน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการทำงานด้วย เช่น งานด้านเศรษฐกิจ งานด้านการเกษตร จะเป็นการเอื้อต่อการแสดงบทบาททางการเมืองได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับ อลงกรณ์ คูตระกูล (2549, หน้า 91-95) กับสมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนนะ (2556, หน้า 77-129) พบว่า การมีการศึกษามีความรู้ และระดับการศึกษา มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ คำกล่าวของ Devona G. Smith and Kendra Reed (2010, pp. 87-96) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางการศึกษา (Education Support) มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำ

ปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี กล่าวคือ นายกเทศมนตรีหญิง มีความมั่นใจในสถานภาพของบทบาทสตรีเป็นอย่างมาก โดยมองว่า ผู้หญิงนั้นก็สามารถบริหารงานได้ไม่แพ้ผู้ชาย ต่างกันเพียงสรีระของร่างกายและเพศเท่านั้น ผู้หญิงมีความละเอียดอ่อน มีความจริงใจ อดทน และสามารถทำงานหนักได้เท่ากับผู้ชาย อีกทั้งมองว่า ผู้หญิงยังมีความกล้ามีการศึกษา และมีความมั่นใจมากกว่าแต่ก่อน สามารถที่จะดูแลตัวเองได้มากยิ่งขึ้น

มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นในการทำงาน เป็นที่ความยอมรับในสังคม ผู้หญิงนั้นมีความสามารถในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับในการบริหารงานได้ และข้อได้เปรียบของผู้หญิง คือ มีความสุภาพอ่อนโยน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากขึ้น มีจุดเด่นในการพูด มีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมมากกว่าที่จะแก้ปัญหาแบบรุนแรง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งลงได้ มีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าผู้ชาย จึงทำให้ประเด็นดังกล่าวสามารถสร้างความเชื่อมั่นในสถานภาพของบทบาทสตรีในการก้าวสู่การเป็นผู้นำสตรีมากขึ้น สอดคล้องกับ จีรพร แผ้วกั้ง (2542, หน้า 89-95) ที่พบว่า สตรีระของหญิงไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วันทนี วาสิกะสิน (2546, หน้า 163-165 อ้างถึงใน พงษ์ รสใจ, 2554, หน้า 29) ที่ได้กล่าวถึงแนวโน้มของสถานภาพและบทบาทของผู้หญิงว่า ผู้หญิงได้รับโอกาสทางสังคมมากขึ้น เช่น ผู้หญิงมีโอกาสทางการศึกษาทางอาชีพการงาน ทำให้ผู้หญิงมีแนวคิดที่จะปฏิรูปลเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้ชายในการเลี้ยงดู หรือพึ่งพาทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และสังคมทำให้ผู้หญิงมีบทบาทค่อนข้างมากในการทำงานเลี้ยงครอบครัว และการตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชน ทำให้ผู้หญิงมีความรู้สึกที่ ผู้หญิงก็เป็นเพศที่จะต้องได้รับความคุ้มครองด้านความเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ชาย

อันดับห้า คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ พบว่า ผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับนั้น ให้ความสำคัญอยู่ในระดับที่น้อย โดยมองว่า กฎหมายและกฎระเบียบเป็นส่วนที่สนับสนุนหรือส่งเสริมความเสมอภาคให้กับผู้หญิงมากขึ้น และกฎหมายมีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในทางการเมืองมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้หญิงนั้นใช้โอกาสทางด้านกฎหมายเพื่อแสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงสามารถทำได้สอดคล้องกับสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ซึ่งแตกต่างจากเคท มิลเล็ท Kate millet (1971 อ้างถึงใน รัตนา จงสุทธานาม, 2538, หน้า

10-11) ที่พบว่า ปัจจัยด้านกฎหมายข้อบังคับทางสังคมเป็นอุปสรรคก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ทั้งในด้านสถานภาพการประกอบอาชีพ และโอกาสในการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี การศึกษาดังกล่าวเป็นการนำเสนอข้อมูลด้านกฎหมายในอดีตที่เป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยข้อมูลดังกล่าวนั้นมีความเป็นอดีตไปแล้วเป็นเวลา 44 ปี เห็นได้ว่า ปัจจุบันมีการเปิดโอกาสของข้อระเบียบกฎหมายมากขึ้นที่กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ซึ่งแตกต่างจากอดีตที่ยังปิดกั้นบทบาทในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีอยู่

ปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี คือ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และปัจจัยด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี โดยพบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้ ไม่มีผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีเลย ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยดังกล่าว และไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนนั้นเนื่องด้วยบริบทของพื้นที่ในอุบลราชธานี ปัจจัยดังกล่าวถูกมองข้ามจึงทำให้ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าสองปัจจัยดังกล่าวนี้ ในกรณีปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง พบว่าไม่ได้ส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี เพราะตนนั้นได้ทำงานมาก่อนที่กระแสนายกหญิงจะเข้ามา และมองแค่ชุมชนของตนเอง ไม่ได้ยึดติดกับการเมืองใหญ่เป็นหลัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พยุง รสใจ (2554, หน้า 60-62) ที่พบว่า ความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์บ้านเมือง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีเข้ามามีบทบาททางการเมืองการปกครองในระดับท้องถิ่น

### ข้อสังเกตในการวิจัยแต่ละกรณี

จากการลงพื้นที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เห็นถึงแรงผลักดันต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 6 ท่าน ทำให้ผู้วิจัยเห็นความโดดเด่นและมีข้อสังเกตของแต่ละพื้นที่ ดังต่อไปนี้

1. กรณีนายกเทศมนตรีหญิงหนึ่ง นามสมมุติ ผู้วิจัยคิดว่าเขามีจุดเด่นในด้านการมุ่งมั่นที่จะทำเพื่อบ้านเกิด เพราะมองว่าไม่มีใครที่จะเข้ามาพัฒนา

จึงตัดสินใจลงรับสมัครเลือกตั้ง ส่วนในเรื่องของการทำงาน เขามีความเชื่อว่า ผู้หญิงนั้นก็สามารถทำงานได้เท่ากับผู้ชาย ในส่วนนี้ผู้วิจัยมองว่าการจะเป็นผู้นำ ในท้องถิ่นนั้นสิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือ การต้องมีใจรัก และมีความตั้งใจที่อยากจะ พัฒนาบ้านเกิดของตนเอง จะทำให้ชุมชนนั้นมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น เพราะถ้า เราไม่ได้ผู้นำที่อยากจะเข้ามารับใช้ประชาชนในชุมชนจริง ๆ แล้ว การพัฒนาใน ด้านต่าง ๆ อาจทำได้ไม่เต็มที่เท่ากับคนในท้องถิ่นของตนเองที่อยากจะเข้ามา บริหารงานด้านนี้จริง ๆ อีกทั้งจุดเด่นของนายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ ยังมีความพร้อมในด้านการศึกษา การเป็นที่รู้จักในชุมชน ส่วนครอบครัวก็ชุมชน นั้น ก็ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีในการก้าวมาเป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตาม กรณี นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ นี้ ผู้วิจัยมองว่าอาจต้องเพิ่มเติมในส่วนการ ศึกษาด้านการเมืองการปกครองอีกด้านหนึ่ง เพื่อนำความรู้ด้านการเมืองการ ปกครองมาช่วยสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนที่จะช่วยสร้างวิสัยทัศน์ ให้ผู้นำนั้นมีความคิดที่มองเห็นถึงภาพรวมของปัญหาด้านการเมืองการปกครอง มากขึ้นอีกด้วย อีกทั้งต้องเพิ่มเติมในเรื่องความรู้ทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ของการบริหารงาน เพราะจะทำให้การบริหารงานนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น

**2. กรณีนายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ** ถือว่าเป็นผู้นำที่มาจาก ความตั้งใจ และมีความทุ่มเท มีความเสียสละ ดังนั้น การจะขึ้นมาเป็นผู้นำ ของชุมชนได้ต้องให้ชาวบ้านได้รู้จักตัวตนของผู้นำ มีการพบปะชาวบ้าน เพราะสังคมไทยเป็นสังคมครอบครัวสูง การจะเป็นผู้นำในชุมชนนั้นควรเป็น ผู้ที่รู้จักของสังคม ไม่ได้มองเพียงว่าเก่งไม่เก่งเพียงอย่างเดียว แต่มองถึง ความมีน้ำใจ การเข้าสังคมกับชุมชนบ่อย ๆ เช่น งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น เพราะฉะนั้นคนที่มีความสามารถอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ ต้องมีการ รู้จักเข้าสังคมกับชุมชนหรือการลงพื้นที่สำรวจในพื้นที่ของชุมชนจริง ๆ ดังนั้น ผู้นำชุมชนอาจจะมาจากคนในชุมชน เพราะเขามีความไว้วางใจเชื่อใจจากคน ในชุมชน อีกทั้งเขายังมีการตัดสินใจที่เด็ดขาดเกี่ยวกับกลุ่มทางการเมืองที่เข้า มาช่วยเหลือ เช่น กรณีการที่ช่วยเหลือนักการเมืองหาเสียง และรับปากที่จะ

ดูแลชาวบ้านหนองนกทา แต่พอได้รับการเลือกตั้ง กลับไม่ได้ดูแลพี่น้องของตนเองตามที่รับปาก ตนจึงไม่ให้การสนับสนุนนักการเมืองคนนั้นอีกเลย แต่อย่างไรก็ตาม กรณีของนายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ นี้ ผู้วิจัยมองว่าอาจต้องเพิ่มเติมในส่วนของความรู้ในระดับที่สูงขึ้น คือ การศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เพื่อจะช่วยให้มีความรู้และความสามารถมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีรายบุคคล ในกรณีดังกล่าวผู้วิจัยมองว่าถ้าเพิ่มเติมในส่วนนี้ได้สำเร็จ จะช่วยให้นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ ท่านนี้มีความสมบูรณ์ในการเป็นผู้นำอย่างครบถ้วน

3. กรณีนายกเทศมนตรีสาม นามสมมุติ ให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสามีเป็นผู้ที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นก้าวมามีผู้นำสตรี โดยสามีเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี อีกทั้งนายกเทศมนตรีท่านนี้ยังมีการคลุกคลีด้านการเมืองมาก่อน คือ เคยดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเคยช่วยสามีหาเสียงในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทำให้เขามีประสบการณ์ทางด้านการเมือง จึงทำให้ตัดสินใจลงสมัครเลือกตั้ง เขายังมีความตั้งใจที่อยากจะเข้ามาพัฒนาพื้นที่ที่ตนได้อาศัย อยากจะช่วยเหลือชาวบ้านให้มีความกินดีอยู่ดี ตัวนายกเทศมนตรีไม่ใช่คนอุบล โดยกำเนิด แต่มาอยู่ที่อุบลราชธานีนานถึง 30 ปี จึงทำให้ไม่เป็นปัญหาในการลงสมัคร ส่วนการศึกษานั้นจบปริญญาตรีด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และอาชีพก่อนจะดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีนั้นเคยเป็นนักการเมืองท้องถิ่นมาก่อน กล่าวคือ ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และทำธุรกิจส่วนตัว ส่วนอาชีพในปัจจุบันก็ยังทำธุรกิจในด้านดังกล่าวอยู่ แต่ปัญหาในการลงสมัคร คือ การที่ตนไม่ได้นับถือศาสนาพุทธ (ศาสนาอิสลาม) เหมือนคนส่วนใหญ่ในพื้นที่ ทำให้ช่วงแรก ๆ เกิดปัญหาการไม่ยอมรับของชาวบ้านในช่วงที่หาเสียง แต่ตนก็พิสูจน์ให้ชาวบ้านได้เห็นว่าคุณมีความตั้งใจ และสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้ ชาวบ้านเห็นความตั้งใจในการเข้ามาทำหน้าที่ ปัญหาเรื่องการยอมรับดังกล่าวจึงแก้ไขได้

มากไปกว่านั้น นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการศึกษาเลย เพราะมีจุดแข็งด้านครอบครัวและด้านการเมืองมาปิดจุดอ่อน จึงทำให้หมองข้ามด้านนี้ไป แต่ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวที่เกิดขึ้นนั้น นายกเทศมนตรีได้ตั้งทีมงานมาช่วยในการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ มาเป็นที่ปรึกษา โดยมีสามีของนายกเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ อีกทั้งยังดำรงตำแหน่งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในเขตนี้อีกด้วย จึงสามารถปิดจุดอ่อนในด้านการศึกษาได้อย่างมาก กล่าวคือ ด้วยตัวนายกเทศมนตรีนั้นมีอายุมาก จึงมีปัญหาอุปสรรคในการอ่าน การตัดสินใจ ทำให้ติดขัดในขั้นตอนของข้อระเบียบกฎหมาย อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้บุตรของตนเองเรียนในด้านการเมืองการปกครอง ซึ่งจะทำให้มาช่วยอุดช่องว่างในสมัยถัดไป เพราะเด็กก็จะมีความรู้หรือเรียนรู้ข้อผิดพลาดจากแม่ ทำให้มีทักษะในด้านการเมืองมากขึ้น

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า บางกรณีผู้นำสตรีไม่ได้เก่งรอบด้าน แต่เขารู้จักสร้างทีมเพื่อมาปิดจุดอ่อนของตนเอง ทำให้ไม่มีปัญหาในการบริหารงาน เขายังอดทน และมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาเรื่องการยอมรับของชาวบ้าน โดยการลงพื้นที่ทุกวัน และเมื่อมีกิจกรรมหรืองานทางศาสนาพุทธ ตนจะเข้าไปร่วมกิจกรรมทุกงาน เช่น งานศพ งานบวช เป็นต้น ทำให้ชาวบ้านเห็นถึงความตั้งใจและยอมรับในการเข้ามาเป็นผู้นำ อีกทั้งยังมีสามีเป็นนักการเมืองระดับชาติและมีการคลุกคลีทางการเมืองมาก่อน ทำให้เขามีการเรียนรู้และการกลมกลืนทางสังคมจากสิ่งเหล่านี้ จึงทำให้เขามีความกล้าในการเข้ามาสมัครรับเลือกตั้งสุดท้ายแล้วปัจจัยด้านตัวเองก็ต้องมาในอันดับต้น ๆ การจะเป็นผู้นำนั้นก็ต้องเริ่มมาจากตัวเองก่อน และต้องมีความรักในการเป็นผู้นำ บางคนมีลูกหลานลูกหลานก็ไม่ได้สนใจทำให้ปัจจัยด้านนี้มีส่วนสำคัญ ดังนั้น การมีเชื้อสายสืบทอดตระกูลทางการเมืองอาจเป็นปัจจัยเสริมในการเป็นผู้นำในท้องถิ่น ถ้ามีตระกูลทางการเมืองด้วยก็ถือว่าเป็นแรงบวกหรือปัจจัยเสริม แต่ถ้ามีตระกูลที่ดีอยู่แล้วก็จะดียิ่ง ๆ ขึ้นไป กรณีนี้อาจเป็นความจริงในช่วงการพัฒนาของการเมืองไทย ในเรื่องการสืบเชื้อสายทางการเมืองภายในครอบครัว ถ้าเรา



หลีกเลี่ยงไม่ได้ เราควรทำให้กลุ่มคนเหล่านี้เกิดจิตสำนึก มีความรู้ เราต้องยอมรับว่าสังคมไทยเราเป็นสังคมเครือญาติ เพราะฉะนั้นเราจึงหลีกเลี่ยงเรื่องนี้ไม่ได้

หากมีคำถามว่า จำเป็นต้องมีนายกเทศมนตรีท่านนี้หรือไม่ ผู้วิจัยมีทัศนะว่าจำเป็นต้องมีนายกเทศมนตรีต่อไป เพราะด้วยลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นวิธีคิดในการแก้ไขปัญหา วิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล (การส่งเสริมลูกไปเรียนด้านการเมืองการปกครอง) ฐานการเมืองแน่น (สามีสนับสนุน/ นักการเมืองระดับชาติ) การมีอำนาจบารมี และการเป็นที่รู้จักในชุมชน ซึ่งผู้วิจัยมองว่า สุดท้ายแล้วชาวบ้านหรือคนในท้องถิ่นต่างต้องเลือกผู้นำที่เป็นคนในท้องถิ่นของตนเองมาทำหน้าที่ในด้านนี้ เพราะการเป็นผู้นำต้องเป็นที่รู้จักในสังคม ชาวบ้านมีความไว้วางใจเชื่อใจ และมีการเข้าถึงได้ง่าย

ในกรณีดังกล่าวหากถามว่านายกเทศมนตรีนี้มีจุดเด่นอะไร จุดเด่นของเขา คือ การที่ตัวบุคคลนั้นมีวิธีการแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างดี มีการรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคของตนเองว่าคืออะไร และดำเนินการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ทำให้งานด้านบริหารนั้นไม่เกิดปัญหาและอุปสรรค อีกทั้งด้วยอาชีพการเป็นนักธุรกิจของเขาทำให้เขาเกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาเหล่านี้ได้อย่างราบรื่น เพื่อให้ธุรกิจของเขาดำเนินไปได้

**4. กรณีนายกเทศมนตรีสี่ นามสมมุติ** มีจุดเด่นในการเข้ามาเป็นผู้นำ คือ การมีตระกูลทางการเมืองที่มีชื่อเสียง และครอบครัวที่พร้อมให้การสนับสนุนในด้านนี้โดยตรง ซึ่งเป็นการขัดเกลาทางสังคมที่ดีทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งตัวของนายกเทศมนตรีก็มีความสนใจในด้านการเมืองอยู่แล้ว ทำให้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เขาขึ้นมาเป็นผู้นำสตรีได้ แต่ถ้าหากนายกเทศมนตรีไม่ได้มีความสนใจในด้านการเมืองอยู่แล้ว ผู้วิจัยมองว่าเขาจะไม่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ เพราะการเป็นผู้นำต้องเริ่มจากการมีใจรักที่จะพัฒนาก่อนเสมอ

ในทางกลับกัน ถ้าผู้นำสตรีไม่มีปัจจัยดังกล่าวข้างต้นนั้น สามารถเข้ามาเป็นผู้นำสตรีได้หรือไม่ ผู้วิจัยมีทัศนคติว่าสามารถเข้ามาเป็นผู้นำสตรีได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในแต่ละพื้นที่มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน การมีพื้นฐานทางด้านครอบครัวที่แตกต่างกัน และมีปัจจัยที่ทำให้ความสำคัญของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความสำคัญของแต่ละปัจจัยไม่เท่ากัน แต่จุดสำคัญคือตัวบุคคลที่ต้องมีใจรักอยากจะทำหน้าที่ของตนเอง และพิสูจน์ให้ชาวบ้านเห็นถึงความตั้งใจที่แท้จริงของตนเอง หากมีจุดสำคัญส่วนนี้ได้ ก็สามารถที่จะก้าวเข้ามาเป็นผู้นำสตรีได้

5. **กรณีนายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ** มีจุดเด่นในการเข้ามาเป็นผู้นำ คือ การมีตระกูลทางการเมืองที่มีชื่อเสียง และครอบครัวที่พร้อมให้การสนับสนุนในด้านนี้โดยตรง และสิ่งเหล่านี้ยังเป็นการขัดเกลาทางสังคมที่ดีทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งตัวของนายกเทศมนตรีก็มีความสนใจในด้านการเมืองอยู่แล้ว รวมถึงกระแสทางการเมือง หรือปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เข้ามาในช่วงลงแข่งขัน ทำให้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เขาขึ้นมาเป็นผู้นำสตรีได้ แต่ถ้าหากนายกเทศมนตรีไม่ได้มีความสนใจในด้านการเมืองอยู่แล้ว ผู้วิจัยมองว่าเขาจะไม่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ เพราะการเป็นผู้นำต้องเริ่มจากการมีใจรักที่จะพัฒนาก่อนเสมอ

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ นี้ ผู้วิจัยมองว่าอาจต้องเพิ่มเติมในส่วนความรู้ด้านการเมืองการปกครอง เพราะนายกเทศมนตรีมีความรู้ด้านการบริหารธุรกิจเพียงด้านเดียว ทำให้อาจมีอุปสรรคในการบริหารงานในท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการช่วยเพิ่มมุมมองที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับการเมืองการปกครองนอกจากด้านความรู้แล้วอาจต้องเพิ่มเติมการพัฒนาทักษะของผู้นำเพื่อให้มีความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงด้านสังคม นายกเทศมนตรีต้องลงพื้นที่พบปะชาวบ้านให้มากขึ้น เพราะด้วยความเป็นเทศบาลเมืองที่ก้าวกระโดด และมีพื้นที่ขนาดใหญ่ ทำให้การเป็นที่รู้จักหรือการสร้าง ความไว้วางใจอาจยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เพราะผู้นำที่ดีก็ต้องมาจากการยอมรับและการเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน

6. กรณีนายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ มีความตั้งใจที่อยากจะเข้ามาพัฒนาบ้านเมืองของตนเอง อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น และตนนั้นเป็นคนอุบลราชธานีโดยกำเนิด รวมทั้งผู้ใหญ่หรือฝ่ายสนับสนุน (นักการเมืองท้องถิ่นในเขตพื้นที่) ได้ให้โอกาส ตนจึงตัดสินใจลงสมัคร ในด้านประสบการณ์ทางการเมืองนั้น ได้มีการคลุกคลีทางการเมืองมาตลอด เพราะสมาชิกในครอบครัวหรือสามีเป็นนักการเมืองท้องถิ่น (สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด) จึงมีโอกาสลงพื้นที่หาเสียงช่วยสามี และได้เห็นความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งยังได้รู้จักผู้ใหญ่ที่คอยเป็นที่ปรึกษาเรื่องงาน เพราะคิดว่าเขาเหล่านั้นมีประสบการณ์ทางการเมืองมากกว่า ในด้านการศึกษา นั้น จบปริญญาตรีด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ ส่วนเดิมนั้นประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวเกี่ยวกับรถจักรยานยนต์ร่วมกับสามี และปัจจุบันยังทำอาชีพดังกล่าวอยู่

มากไปกว่านั้น ผู้วิจัยได้สอบถามประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่เทศบาลนครเกี่ยวกับการเข้ามาดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรี โดยชาวบ้านอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหาร เนื่องจากนายกคนเก่าไม่มีผลงาน และยังมีกลุ่มผู้สนับสนุนทางการเมืองมาสนับสนุนอีกด้วย จึงทำให้เป็นปัจจัยเสริมในการก้าวเข้ามาเป็นผู้นำ จากประเด็นนี้อาจเปรียบเหมือนสถานการณ์สร้างผู้นำ เพราะฉะนั้น กรณีนี้มีความเป็นไปได้ว่าจะสอบผ่านหรือสอบตกในอนาคตก็ได้ เพราะเป็นเพียงสถานการณ์สร้างผู้นำ ทำให้เป็นการได้ผู้นำแบบไม่มีความยั่งยืน ดังนั้น เราต้องมีความตระหนักรู้ว่า การจะเป็นผู้นำนั้นไม่ใช่เพียงสถานการณ์ หรือการได้มาตามกระแส เพราะอาจเป็นได้แค่เพียงสมัยเดียว สมัยต่อไปก็จะไม่ได้

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนายกเทศมนตรีหก นามสมมุตินี้ ผู้วิจัยมองว่า อาจต้องเพิ่มเติมในส่วนการศึกษาด้านการเมืองการปกครองอีกด้านหนึ่ง เพื่อนำความรู้มาช่วยสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนที่จะช่วยสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้นำนั้นมีความคิดที่มองเห็นถึงภาพรวมของปัญหาด้านการเมืองการปกครองมากขึ้นอีกด้วย และต้องเพิ่มเติมในด้านการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นที่รู้จักของชาวบ้าน และได้เห็นถึงศักยภาพของตนเองที่แท้จริงที่

อยากจะเข้ามาพัฒนา (ต้องพิสูจน์ตัวเอง) รวมถึงต้องเพิ่มความกล้าในการตัดสินใจทางการบริหารงานให้มากขึ้น เพราะส่วนใหญ่จากข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีปัญหาด้านการตัดสินใจนายกเทศมนตรีจะปรึกษาผู้ใหญ่หรือผู้สนับสนุนอยู่เสมอ

## ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการศึกษา ให้สถาบันการศึกษาสอดแทรกหลักสูตรในการเรียนการสอนเกี่ยวกับการเรียนรู้บทบาทชายหญิง และสิทธิต่าง ๆ ของผู้หญิงที่ควรจะได้รับ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษา รวมถึงการส่งเสริมการศึกษาและองค์ความรู้ในการเป็นผู้นำที่ดีแก่สตรี เพื่อให้สตรีได้มีการพัฒนาตนเอง และให้สตรีได้รับรู้ถึงศักยภาพของตนเองว่า ผู้หญิงนั้นสามารถที่จะก้าวสู่บทบาทของความเป็นผู้นำต่าง ๆ ได้
2. ด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี สนับสนุนให้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์การเป็นผู้นำสตรี หรือการส่งเสริมให้มีผู้นำสตรีมากยิ่งขึ้น รวมถึงการปรับทัศนคติ สร้างค่านิยม และสร้างการยอมรับผ่านช่องทางกับสื่อมวลชนที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ตหนังสือพิมพ์ สื่อโฆษณาต่าง ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างกระแสการเป็นผู้นำสตรีให้มากขึ้น ทำให้ผู้หญิงมีความตระหนักรู้ มีการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความสามารถในการเป็นผู้นำ รวมถึงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้สตรีว่าผู้หญิงสามารถบริหารงานได้ไม่แพ้ชาย และในส่วนนี้จะช่วยส่งเสริมในด้านของความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรีอีกด้วย มากไปกว่านั้นในการประชาสัมพันธ์ดังกล่าว ควรระบุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนถึงการที่ผู้หญิงเข้ามามีบทบาททางการเมือง เช่น สังคมจะได้รับอะไร องค์กรจะได้รับอะไร รวมถึงครอบครัวและชุมชนจะได้รับประโยชน์อะไรบ้าง
3. ด้านการขัดเกลาทางสังคม ให้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนและครอบครัวช่วยกันปลูกฝังให้เด็ก มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจต่อ

ตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ เรียนรู้การอยู่ร่วมกับคนในชุมชน และเข้าไปมีบทบาทช่วยเหลือสังคมในชุมชนของตนเอง เพื่อที่ให้ได้กั้นเป็นผู้ใหญ่ที่ดี เติบโตอย่างมีคุณภาพ เป็นอนาคตของชาติ และเป็นผู้นำในชุมชนที่จะเข้ามาพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ต่อไป

4. ด้านบุคลิกภาพ และด้านลักษณะการเป็นผู้นำ ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทสตรีให้มีความสม่ำเสมอ และมากยิ่งขึ้น โดยเน้นกลุ่มสตรีที่หลากหลาย มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่สตรีเพื่อให้ความมั่นใจและความสามารถในการเป็นผู้นำ เช่น ฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ หลักการพัฒนาชุมชนของตนเอง ค่ายสร้างผู้นำ เป็นต้น โดยมีกระจายลงพื้นที่ในระดับต่าง ๆ เช่น จัดอบรมในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศเพื่อสร้างการยอมรับของบทบาทสตรีมากขึ้น รวมถึงให้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมที่เพียงพอ อีกทั้งยังต้องมีการติดตามผลและประเมินผลของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความต่อเนื่องในการพัฒนาที่ยั่งยืน

5. ด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ผู้นำสตรีควรเป็นบุคคลที่มีใจรักท้องถิ่น รักการพัฒนาท้องถิ่น (แรงจูงใจต้องมาจากตนเองก่อน) มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกในการพัฒนาเป็นที่รู้จักกับคนในชุมชน หรือเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน ซึ่งจะต้องมีการอบรมพัฒนา การปรับทัศนคติ การรับรู้ ค่านิยม และความเชื่อที่ถูกต้อง รวมถึงการตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ประเทศก็จะพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน และพึงพาผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถเป็นหลักในอนาคต

6. ด้านครอบครัว ในการก้าวสู่บทบาททางการเมืองนั้น จะปฏิเสธไม่ได้เกี่ยวกับการมีปัจจัยเสริมทางครอบครัว กล่าวคือ การมีเชื้อสายหรือตระกูลทางการเมือง และครอบครัวที่ดี จะเป็นสิ่งผลักดันนำไปสู่การเป็นผู้นำมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าถ้ามาจากครอบครัวที่ดี หรือตระกูลทางการเมืองที่ดี

จะสามารถเป็นผู้นำหรือได้รับเลือกให้ทำหน้าที่ผู้นำทางการเมืองได้อีก ส่วนการมีฐานเสียง และมีตระกูลทางการเมืองอาจเป็นปัจจัยเสริมเช่นกัน ซึ่งคนที่มีฐานเสียงอยู่แล้วก็จะนิ่งนอนใจไม่ได้ เพราะสิ่งที่ยั่งยืน คือ การที่ผู้นำนั้นต้องมีความคุ้นเคยกับคนในชุมชน มีความรู้ มีความสามารถ มีใจรักในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่จะสร้างความยั่งยืนในการเข้าสู่บทบาททางการเมืองมากที่สุด

---

### รายการอ้างอิง

- กรมการส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2557). *บันทึกท้องถิ่น 2557*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2554). *มาตรการในการส่งเสริมพัฒนาสตรี*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กุลธิดา สิงห์สี. (2555). *นักการเมืองท้องถิ่นสตรี: กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จีรพร แผ้วกิ่ง. (2542). *บทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงพร พัดตพงษ์. (2553). *ความเป็นสตรีกับการเป็นผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น: กรณีศึกษานายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกาะคา จังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าอิสระคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โนลาสโก มิเชล. (2552). *กฎทองแห่งผู้นำ*. แปลโดย เปรม กীরติวงศ์ชัชวาล. กรุงเทพฯ: ทีบีเค มีเดีย พับลิชชิ่ง.

พยุง รสใจ. (2554). *บทบาทผู้นำสตรีในทางการเมืองการปกครอง: ศึกษากรณี ตำบลหนองมะค่าโมงอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี*. สุพรรณบุรี: สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอด่านช้าง.

พรทิพย์ โล่ห์วีระ จันทรรัตนปริดา. (2554). *บทบาทสตรีในเวทีการเมือง*. *สมสารวุฒิสภา*, 19(2554), 8-9.

พิภพ วชังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.

ระวีวรรณ ประทุมนอก. (2545). *การยอมรับผู้นำหญิง : ศึกษากรณี ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, คณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนา จงสุทธานามณี. (2538). *บทบาทของผู้บริหารในการเมืองท้องถิ่นของจังหวัดเชียงราย*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วลีรัตน์ แสงไชย. (2542). *บทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. (2551). *สตรีกับการเมือง: ความเป็นจริง พื้นที่ทางการเมือง และการขับเคลื่อน*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

ศิริรัตน์ แอดสกุล. (2553). *สถาบันครอบครัว: พัฒนาการและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. (2552). *สถิติ/ ข้อมูลหญิงชาย: การบริหาร/ การเมือง*. วันที่ค้นข้อมูล 5 กันยายน 2557, เข้าถึงได้จาก <http://www.gdrif.org/index-data/Thai-admin52-4.html>



- สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. (2555). *สถิติ/ข้อมูลหญิงชาย: การบริหาร/การเมือง*. วันที่ค้นข้อมูล 7 พฤศจิกายน 2557, เข้าถึงได้จาก <http://www.gdrif.org/index-data/Thai-admin55-1.html>
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนนะ. (2556). *บทบาทสตรีกับพื้นที่ทางการเมือง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลงกรณ์ คูตระกูล. (2549). รายงานการศึกษาระดับสมบูรณ์ โครงการศึกษา *ข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Stakeholders) ต่อการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย (ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบล ใน 4 จังหวัด 4 ภาค)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- Devona G. S. & Reed, K. (2010). Appalachian Women Leaders: Products of Culture and Life Events. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, 87-89.
- Shapira, T, Arar, K. & Azaiza, F. (2010). Arab women principals' empowerment and leadership in Israel. *Journal of Educational Administration*, 48(6), 704-715.