

ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มี
นายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐประศาสนศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2558

ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มี
นายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ
ขวัญตา เบ็ญจะจันทร์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พลอย ธิษณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.พลอย สืบวิเศษ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ ดำรงศักดิ์ วัฒนา ประธานกรรมการ
(ดร.ดำรงศักดิ์ วัฒนา)

รองศาสตราจารย์ อัครณัฐ วงศ์ปรีดี กรรมการ
(ดร.อัครณัฐ วงศ์ปรีดี)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พลอย ธิษณ กรรมการ
(ดร.พลอย สืบวิเศษ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพโรจน์ ภัทรนรากุล คณบดี
(ดร.ไพโรจน์ ภัทรนรากุล)

มีนาคม 2559

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งครบทั้ง 3 ระดับ
ชื่อผู้เขียน	นางสาวขวัญดา เบ็ญจะจันทร์
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2558

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ 3) เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 4 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งหมด 21 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีหญิง ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล และนักวิชาการ และจากข้อมูลทุติยภูมิที่เป็นเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย รวมไปถึงข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 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 และปัจจัยด้านการคืบหน้าของสิทธิสตรี

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี ได้แบ่งเป็น 2 ประเด็น โดยประเด็นที่หนึ่ง คือ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีทั้ง 3 ระดับนั้น พบว่ามี 3 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง คือ ปัญหาการยอมรับในการบริหารงานในการทำงานช่วงแรกๆ ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ประการที่สอง คือ ปัญหาการทำงานกับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความล่าช้า และประการที่สาม คือ ปัญหาในเรื่องการบังคับบัญชาและการสั่งการในช่วงแรกๆ ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง

ประเด็นที่สอง คือ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานจากมุมมองผู้ใต้บังคับบัญชานั้น พบว่า ในด้านการบังคับบัญชา การสั่งการ การทำงานร่วมกับชาวบ้านได้ดี การยอมรับนับถือในการบริหารงาน การมอบหมายงาน การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร และการเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนเข้ามารับฟังปัญหาของเทศบาล โดยภาพรวมการบริหารงานส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการบริหารงานในด้านดังกล่าว

และในส่วนข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ทั้งในระดับภาครัฐ และในระดับท้องถิ่น ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ควรส่งเสริม 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการศึกษา 2) ด้านกิจกรรม และการฝึกอบรม 3) ด้านการรณรงค์และการประชาสัมพันธ์
- 4) ด้านงบประมาณ และ 5) ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ

ABSTRACT

Title of Thesis	Factors Influencing Female Leadership: A Case Study of Provinces with Female Mayors Positioned at all Three Levels of Administration
Author	Miss Khwanta Benchakhan
Degree	Master of Public Administration
Year	2015

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, 2) to study management problems and obstacles of such female leaders, and 3) to identify the suggestions and solutions to promote the roles of female leadership. 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.

Moreover, there were two issues of management problems and obstacles of female mayors. The first issue consisted of three aspects. The first aspect was acceptance of female leader's administration during initial period of their position.

The second aspect was delayed working with officials or subordinates. The third aspect was commandment and direction during initial period of their position.

The second issue was problems and obstacles in perspective of subordinate. The female mayors could command and direct, collaborate with local people well, got respect, could assign works, listen to other ideas, allowed mass media to participate in the administration and to realize the problems of municipality. Overall, the administration of female mayors did not have any problem.

For suggestions and solutions to promote the roles of female leadership in governmental and local levels, the results showed that five areas should be promoted: 1) education, 2) activities and training, 3) campaign and public relations, 4) budget, and 5) legal and regulation.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จรูปล่วงลงได้ด้วยดี เนื่องจากหลายฝ่ายให้ความกรุณา ให้การช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้การสนับสนุนทรัพยากรในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ดำรงค์ วัฒนา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. อัครณัฐ วงศ์ปรีดี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลอย สืบวิเศษ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลา และได้กรุณาให้คำแนะนำ รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลหรือรอง ปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาลในจังหวัดอุบลราชธานี และคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ท่านอาจารย์ ดร. ประเทือง ม่วงอ่อน ดร.เฉลิมศรี อุทราชัย และอาจารย์ ศิริสุดา แสนอิว ที่กรุณาเสียสละอันมีค่าในการให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย อีกทั้งผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชีระ กุลสวัสดิ์ ผู้ที่ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาในการตีพิมพ์บทความและ วิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยจะลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลไม่สำเร็จ หากมิได้รับความช่วยเหลือจาก นายเกริกเกียรติ ทิพย์ชัย นายปฐมพงศ์ ชุมภู พี่ชายที่น่ารัก และท่านอาจารย์ศิริสุดา แสนอิว ที่คอยอำนวยความสะดวกในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลในจังหวัดอุบลราชธานีเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ GSPA 54-55 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ และคณะนิติศาสตร์ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นายณัฐชัย ชินอรรถพร และนางสาวธัญพิชชา สามารถ ผู้เป็นเพื่อนของผู้วิจัย รวมถึงบุคคลผู้เป็นที่รักของผู้วิจัยที่เป็นแรงผลักดันในการทำวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และสมาชิกในครอบครัวอันเป็นที่รักทุกท่านที่เป็นกำลังใจ กำลังกาย และสนับสนุนกำลังทรัพย์ในการส่งเสริมด้านการศึกษาของผู้วิจัย มาโดยตลอด ตลอดจนการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ด้วยดีเสมอมา

ขวัญตา เบ็ญจะขันธุ์

มีนาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยและแรงผลักดัน	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	15
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ	34
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสตรี	37
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการขัดเกลาทางสังคม	47
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51

2.7 กรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	59
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	64
3.1 วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล	64
3.2 พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง	67
3.3 การตรวจสอบข้อมูล	67
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	68
3.5 ข้อเสนอแนะในการเก็บรวบรวมข้อมูล	69
บทที่ 4 ผลการศึกษา	71
4.1 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ	72
4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี	110
4.3 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ ในการเป็นผู้นำสตรี	118
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	133
5.1 สรุปผลการศึกษา	133
5.2 การอภิปรายผล	146
5.3 ข้อเสนอแนะ	160
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป	162
บรรณานุกรม	164
ภาคผนวก	170
ภาคผนวก ก ข้อมูลพื้นฐานพื้นที่กรณีศึกษา	171
ภาคผนวก ข จำนวนนายกเทศมนตรีหญิง ปี 2555 และ 2557	179
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์	186
ภาคผนวก ง ข้อมูลผู้ให้ข้อมูล	191
ภาคผนวก จ กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสตรี	193
ประวัติผู้เขียน	198

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ประเด็นที่ใช้ศึกษา	62
3.1 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)	67
4.1 การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี	74
4.2 การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation) ของเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ	80
4.3 สรุปภูมิหลังอาชีพของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ จังหวัดอุบลราชธานี	104
4.4 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี ของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ	111
4.5 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็น ผู้นำสตรีในระดับภาครัฐ ของมุมมองนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ	118
4.6 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ ในการเป็นผู้นำสตรีในระดับภาครัฐ ของมุมมองปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ	121
4.7 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ ในการเป็นผู้นำสตรีในระดับภาครัฐ ของมุมมองของสมาชิก สภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ	122
4.8 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็น ผู้นำสตรีในระดับภาครัฐ ของมุมมองของนักวิชาการ	125
4.9 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็น ผู้นำสตรี ในระดับท้องถิ่น ของมุมมองนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ	126
4.10 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับท้องถิ่น ของมุมมองปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ	128

4.11	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็น ผู้นำสตรีในระดับท้องถิ่น ของมุมมองสมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ	130
4.12	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็น ผู้นำสตรี ในระดับท้องถิ่น ของมุมมองนักวิชาการ	131

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)	23
2.2 แสดงทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Needs Theory) ของแมคคลีแลนด์	27
2.3 แสดงขอบเขตของงานที่เชื่อมกับเป้าหมายเพื่อปฏิบัติงาน	29
2.4 ความสามารถในการเรียนรู้ของมนุษย์	31
2.5 ตัวแบบความมั่นใจในประสิทธิภาพของตนเองที่มีผลทำให้บุคคล ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว	33
2.6 กรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	61
5.1 แสดงปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี	138

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในสมัยอดีตที่ผ่านมาสถานภาพของสตรีไทยนั้นมักไม่ได้รับการยอมรับในสังคม สตรีมักถูกมองเป็นสิ่งที่ด้อยคุณค่า ไร้ความสามารถ ถูกกดขี่ข่มเหง และถูกกีดกันทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ไม่มีสิทธิหรือบทบาทใดๆ ในสังคม ไม่ได้รับความเสมอภาคหรือเท่าเทียมผู้ชาย ในสมัยโบราณนั้นมีการถือปฏิบัติสืบต่อกันมาโดยที่ผู้ชายจะมีความรับผิดชอบในฐานะเป็นหัวหน้าครอบครัวเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สตรีมีบทบาทลดลง จันทวรรณ ยงค์ประเดิม (2545: 1) ได้กล่าวให้เห็นถึงเหตุการณ์ในสมัยอดีตไว้ว่า สตรีนั้นเคยถูกจำกัดบทบาทให้อยู่แต่ในบ้าน จึงด้อยโอกาสกว่าบุรุษ ทั้งด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในสังคมการเมืองการปกครองและการบริหาร รวมทั้งตัวสตรีเองมีความเชื่อแบบดั้งเดิมว่าหญิงด้อยกว่าชาย อีกทั้งพญ ุรสใจ (2545: 1-2) ได้กล่าวอีกว่า สังคมไทยสมัยก่อนนั้นในด้านการปกครอง สตรีถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพต่างๆ เพียงในวงแคบๆ ตามวัฒนธรรมประเพณีไทยและค่านิยมในสังคมไทยที่ประพฤติกันมาช้านาน

ในปัจจุบันสังคมได้มีการให้ความสำคัญกับบทบาทของสตรีมากขึ้น โดยคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสตรี จัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งได้ให้ความสำคัญการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของสตรีในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเมืองและการบริหาร ความเสมอภาค ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมโดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศตรีไว้ 5 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2554: ก-ค) ในทางการเมืองนั้นเริ่มให้สตรีมีบทบาทมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พุทธศักราช 2550 ยังมีบทบัญญัติกล่าวถึงความเท่าเทียมของชายและหญิงคือ มาตรา 30 และนอกจากมาตรา 30 แล้วยังมีมาตราอื่นๆที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิของ

ความเป็นหญิงหรือสตรี 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 ซึ่งผู้วิจัยจะแสดงรายละเอียดในบทต่อไป

นอกจากนี้ในด้านข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองของสตรีในการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองของสตรีในปี 2552 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีแบบแบ่งเขตได้รับการเลือกตั้งเป็นจำนวน 48 คน จากจำนวนทั้งหมด 400 คน และจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีแบบบัญชีรายชื่อ 7 คน จากทั้งหมด 80 คน รวมทั้งหมด 55 คน

ส่วนข้อมูลด้านการบริหารและการเมืองของสตรีในระดับท้องถิ่นนั้นสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา ได้เรียบเรียงข้อมูลจาก กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยข้อมูลแสดงถึงจำนวนของสตรีในการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระดับท้องถิ่น เฉพาะรูปแบบเทศบาล 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 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีได้รับการเลือกตั้งจากทั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง และแบบบัญชีรายชื่อจำนวนถึง 80 คน วุฒิสภาก็มีสมาชิกวุฒิสภาสตรี 25 คน จากเดิม 24 คน (พรทิพย์ โล่ห์วีระ และจันทร์ รัตนปรีดา, 2554: 8-9)

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

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

และในปี 2557 กรมการส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2557: 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

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสตรีเริ่มเข้ามามีบทบาทในการทำงานด้านการเมืองและการบริหารในระดับชาติและท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังคงมีจำนวนไม่มากเท่ากับจำนวนของบุรุษที่เข้ามามีบทบาทมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามจากจำนวนที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในการบริหารงานในทางการเมืองมากขึ้น วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า (2555: 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับบทบาททางการเมืองของสตรีทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นว่า เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป ผู้หญิงยังเข้ามามีบทบาทในการบริหารกิจการของบ้านเมืองรวมถึงการบริหารองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านการเป็นตัวแทนทางการเมือง เช่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหารและสมาชิกสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังได้รับการยอมรับว่านักการเมืองหญิงมีความละเอียดอ่อน รอบคอบกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ ประทุมนอก (2545: 53) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการยอมรับ กล่าวคือ มีการยอมรับผู้นำหญิงมากกว่าผู้นำชาย ในด้านการศึกษา ปัจจัยความรอบรู้ วิธีการสั่งการในการปฏิบัติงาน วิธีสั่งการ และวิธีประเมินผล

นอกจากนี้ จุรี วิจิตรวาทการ ได้กล่าวถึงแนวโน้มผู้นำหญิงว่า ผู้หญิงมีบทบาทในสังคมไทยมากขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้หญิงมีความสามารถไม่ได้น้อยกว่าผู้ชาย มีความอดทนและการเจรจา การประนีประนอมมากกว่าผู้ชาย ในเรื่องของการทำงานในท้องถิ่นนั้นก็มีความเก่งงานชุมชนอีกด้วย (กรุงเทพธุรกิจ, 2552)

พรทิพย์ โล่ห์วีระ จันทรรัตน์ปริดา (2554: 8) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทำให้สตรีไทยจำเป็นต้องหันมาปรับเปลี่ยนศักยภาพ บทบาท และเริ่มพัฒนาตนเองจนสามารถก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำสตรีในระดับประเทศได้ กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2554:1) ได้กล่าวสนับสนุนอีกว่า มีสตรีจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้ความสามารถและประกอบหน้าที่การงานในตำแหน่งระดับสูงเช่นเดียวกับผู้ชาย ซึ่งเห็นได้จากข้อมูลจำนวนผู้หญิงในด้านบริหารและการเมือง ในปี พ.ศ. 2555 และจำนวนนายกเทศมนตรีหญิงในประเทศไทยในปี 2557 ที่เริ่มมีบทบาทในการเป็นผู้นำมากขึ้น

องอาจ คล้ามไพบูลย์ ยังได้กล่าวถึงประเด็นเกี่ยวกับผู้หญิงในการมีส่วนร่วมทางการเมืองว่า สังคมต้องเปลี่ยนทัศนคติใหม่ และยอมรับว่าผู้หญิงก็มีศักยภาพ สามารถทำงานร่วมกับผู้ชายได้เช่นกัน (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553)

จากข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงการเข้ามามีบทบาทและความสามารถในการเป็นผู้นำของสตรีที่หลากหลาย โดยเฉพาะในด้านการเมืองการบริหารทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น จากจำนวนตัวเลขต่างๆ ในการเข้ามามีบทบาททำหน้าที่ของผู้นำสตรีนั้นมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

การพัฒนาการเมืองระดับชาติและท้องถิ่นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะการพัฒนาการเมืองระดับท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นรากฐานการพัฒนาการเมืองระดับชาติต่อไป การปกครองรูปแบบเทศบาลที่ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาล เป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 โดยให้เทศบาลดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งเป็น 3 ประเภท โดยใช้เกณฑ์ประชากร คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โครงสร้างองค์การเทศบาลจะประกอบไปด้วยฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน โดยมีรองนายกเทศมนตรีเป็นผู้ช่วย และฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล (ส.ท.) แต่ละเขตพื้นที่จะมีขนาดความรับผิดชอบของเทศบาลแตกต่างกันออกไป (โกวิทย์ พวงงาม, 2550: 168)

เทศบาลมีลักษณะความโดดเด่นต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ด้วยความแตกต่างของพันธกิจ และการขยายตัวของความเจริญในการเป็นเมือง ซึ่งเทศบาลส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตของผู้มีฐานะเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ อบต.จะมีการเกิดกระบวนการเป็นเมืองที่ด้อยกว่า แม้จะอาจมี อบต.บางแห่งเก็บภาษีได้ปริมาณมากก็ตาม แต่ยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากข้อกฎหมายให้อำนาจ อบต.ไว้อย่างจำกัด อีกทั้งด้านประชากร เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบขนาดขององค์การ รายได้ จำนวนสมาชิกสภา และการควบคุมดูแลที่มากขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า เทศบาลมีความสำคัญในการพัฒนาความเป็นเมือง และการเกิดชุมชนทางการเมืองโดยตรง ซึ่งในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะเทศบาล มีตัวแปรสำคัญหลายประการในการกีดกันสตรีออกจากระบบการเมือง อาทิ ทักษะคติของชายไทย เรื่องผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้า และผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง เป็นต้น ซึ่งท่ามกลางความท้าทายดังกล่าว การที่ผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองและประชาชนในพื้นที่ให้การสนับสนุน กระทั่งเป็นผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ว่าสตรีที่ขึ้นเป็นผู้นำเหล่านี้ มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงผลักดันในการก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำสตรี

ในส่วนขององค์การนั้น ในปัจจุบันมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะในงานด้านเทคนิค ความรู้รอบตัว สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ นำไปสู่การทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อมรา เล็กเรณสินธุ์ (2542: 3) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำมีความสำคัญยิ่ง เพราะผู้นำเป็นหัวใจขององค์การ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความชำนาญ มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ดังนั้น นายกเทศมนตรีในฐานะเป็นผู้นำขององค์การ จึงมีอำนาจและหน้าที่ในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสูงสุดขององค์การในการบริหารกิจการต่างๆ ของเทศบาล ให้สำเร็จลุล่วงตามยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาของเทศบาล (พงษ์ศักดิ์ ศิริกาญจนรักษณ์, 2552: 2-3)

จากการให้ความสำคัญบทบาทความเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ผู้นำนั้นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสตรีที่เข้ามาเป็น ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันนั้น ยังต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะก้าวทัดเทียมกับ ผู้ชาย รวมไปถึงการเป็นที่ยอมรับในสังคมเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

อีกทั้งยังรวมถึงรางวัลที่การันตีความสามารถของผู้หญิงไว้อย่างมากมาย เช่น นักการเมือง สตรีดีเด่น ประจำปี 2555 นางเพลินพิศ ศรีภพ นายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองตาคี, รางวัลสตรีดีเด่น ด้านการบริหารงานปกครองท้องถิ่น/ท้องถิ่น (เทศบาล) นางสาวสุวรรณ คุประทุมศิริ, รางวัลผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่น ประจำปี 2552 นางสมใจ สุวรรณศุภพ นายกเทศมนตรี เทศบาล นครภูเก็ต, นางสาวสมปารัตนา วิกรัยเจตเจริญ นายกเทศมนตรีนครอุบลราชธานี เป็นผู้ได้รับใบ ประกาศเกียรติคุณ และรับโล่สตรีดีเด่น ประจำปี 2558 เป็นต้น (ศูนย์ข้อมูลกลางด้านการส่งเสริม ความเสมอภาคหญิงชาย, 2558)

มากไปกว่านั้นในปัจจุบันการบริหารในระดับท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลนั้นมีนายกเทศมนตรี หญิงของประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น เพียง 152 คน จากจำนวน 2,283 คน โดยแบ่งออกเป็น เทศบาล นคร 2 คน จากจำนวน 30 คน เทศบาลเมือง 12 คน จากจำนวน 171 คน และเทศบาลตำบล 138 คน จากจำนวน 2,082 คน ซึ่งอาจมองว่าเป็นจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสัดส่วนของเทศบาลทั้งหมด 2,283 คน (สำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง, 2557; กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2557) (ข้อมูลเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2556)

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ทำการจำแนกรายละเอียดของจำนวนนายกเทศมนตรีหญิงใน ประเทศไทยโดยแบ่งออกเป็นรายจังหวัดทั้งหมด 77 จังหวัด พบว่า จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิง ที่ดำรงตำแหน่งครบทั้ง 3 ระดับในประเทศไทย คือ จังหวัดอุบลราชธานีเพียงจังหวัดเดียวโดยมี จำนวนทั้งสิ้น 6 คน (ดูข้อมูลเพิ่มเติมจากภาคผนวก) จากจำนวนดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ เป็นอย่างยิ่งในการศึกษาข้อมูลและทำการวิจัยในครั้งนี้โดยให้ความสนใจว่าผู้นำสตรี หรือ นายกเทศมนตรีหญิงเหล่านี้ มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงผลักดันในการเข้ามาสู่การเป็นผู้นำ และ สามารถเข้าไปบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ซึ่งจากเดิมที่บทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่จะมีเพียงแต่เพศชายเท่านั้น และผู้วิจัยมี ความสนใจอีกว่าเมื่อผู้นำสตรีเข้าไปบริหารในองค์กรแล้วมีปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารงาน หรือไม่ อย่างไร รวมถึงมีข้อเสนอแนะใดบ้างที่ช่วยในการส่งเสริมบทบาทให้สตรีก้าวมาสู่ความ เป็นผู้นำในองค์กรต่อไป

1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นแรงผลักดันหรือส่งผลต่อการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

1.2.2 เมื่อทราบถึงปัจจัยใดที่เป็นแรงผลักดันหรือส่งผลต่อการเป็นผู้นำสตรีแล้วนั้น ปัจจัยใดเป็นแรงผลักดันมากที่สุด

1.2.3 เมื่อผู้นำสตรีหรือนายกเทศมนตรีหญิงเข้ามาดำรงตำแหน่ง มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานหรือไม่ อย่างไรบ้าง กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

1.2.4 มีข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขใดบ้างในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

1.3.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

1.3.3 เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดขอบเขตของการศึกษาเป็น 4 ประเภท คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์ ขอบเขตด้านประชากร และขอบเขตเวลา มีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันหรือส่งผลในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ ประกอบไปด้วย

1.4.1.1 การศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันหรือส่งผลต่อการเป็นผู้นำสตรี ศึกษาจาก 2 ปัจจัยหลักๆ ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในนั้น แบ่งออกเป็นปัจจัยย่อยๆ คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ ปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี

ส่วนกลุ่มปัจจัยภายนอกนั้น คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและปัจจัยในการตื่นตัวในสิทธิสตรี จากปัจจัยเหล่านี้ปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงผลักดันในการทำให้สตรีก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำในท้องถิ่น หรือการเป็นนายกเทศมนตรีหญิงในบริบทของพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีเท่านั้น

1.4.1.2 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี

1.4.1.3 การศึกษาเพื่อค้นหาข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี

1.4.2 ขอบเขตด้านภูมิศาสตร์

ด้านพื้นที่ของหน่วยที่ศึกษา ผู้วิจัยเลือกพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีเป็นหน่วยการศึกษาโดยจังหวัดอุบลราชธานีนั้น เป็นจังหวัดเดียวที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งครบทั้ง 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) อันเป็นการตอบโจทยการวิจัย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ประกอบด้วยกัน 4 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งหมด 21 คน ประกอบไปด้วย

1.4.3.1	นายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ	6	คน
1.4.3.2	ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ	6	คน
1.4.3.3	สมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ	6	คน
1.4.3.4	นักวิชาการ	3	คน

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

1.4.4.1 ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ โดยใช้ข้อมูลจากหนังสือบันทึกท้องถิ่น 2557

ที่รวบรวมโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และสนใจศึกษาการดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2557-2558 มาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

1.4.4.2 ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เริ่มศึกษาตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2557-เมษายน 2559

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี (นายกเทศมนตรีหญิง) เพื่อเป็นการหาวิธีการหรือแนวทางหรือกระตุ้นการส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยให้สตรีหรือผู้หญิงมีความมั่นใจในการขึ้นมาเป็นผู้นำได้ และนำไปส่งเสริมบทบาทหน้าที่ให้สตรีได้ก้าวมาเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น

1.5.2 สามารถหาแนวทางในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ และสร้างการยอมรับในการเป็นผู้นำสตรีได้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและแรงผลักดันเพื่อมุ่งใจในการเข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้นำของสตรี

1.5.3 ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการเป็นผู้นำสตรี (นายกเทศมนตรีหญิง) โดยสามารถนำประเด็นปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการเสนอนโยบายต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงชุมชนต่างๆ ให้ตระหนักถึงบทบาท และการยอมรับของความเป็นผู้นำของสตรี ปรับเปลี่ยนวิธีคิด และมุมมองต่อประเด็นมิติหญิงชาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และเป็นการสร้างการยอมรับต่อบทบาทสตรีในด้านการบริหารงานทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1.6.1 แรงผลักดัน หมายถึง แรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระทำ ความคิด ทศนคติ และพฤติกรรม ซึ่งอาจมีทั้งแรงผลักดันทั้งภายในตัวบุคคล และภายนอกตัวบุคคล รวมถึงสังคม และวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคล รวมถึงภูมิหลังต่างๆ ของตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว หรือตนเอง

1.6.2 ผู้นำสตรี หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งในปัจเจก กลุ่ม และองค์กร ได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากผู้อื่น และมีอำนาจในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้อื่นตามนั้น ดำเนินการตามเป้าหมายตามคำสั่งของผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายหมายของกลุ่มหรือองค์กร

1.6.3 จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ หมายถึง จังหวัด
อุบลราชธานี

1.6.4 นายกเทศมนตรีหญิง หมายถึง นายกเทศมนตรีหญิงที่ดำรงตำแหน่ง ในช่วง
ระยะเวลา พ.ศ. 2557-2558 ในระดับเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ในจังหวัด
อุบลราชธานี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับในครั้งนี้ เพื่อช่วยให้การกำหนดกรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย รวมทั้งวิธีการศึกษา ตลอดจนช่วยสนับสนุนให้การสรุปผลและอภิปรายผลจากการศึกษาวิจัยมีความสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารข้อมูล แนวคิด และทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยและแรงผลักดัน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสตรี
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการขัดเกลาทางสังคม
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย และแรงผลักดัน

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย

Reeder (1971 อ้างถึงใน พยุง รสใจ, 2554: 8-9) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยภายนอก คือ สถานะภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจ แต่บุคคลจะแปลงสถานะภาพเศรษฐกิจและสังคมเหล่านั้นมาสู่ตัวบุคคลในรูปของความเชื่อ (Beliefs) และความไม่เชื่อ (Disbeliefs) ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านคือ

1) ปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการกระทำ

(1) เป้าประสงค์ (Goals) การกระทำทุกอย่างต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ อาจเป็นความเชื่อ ความรู้สึก แดงการณ์ ของทางราชการและอาจเป็นเงื่อนไขที่ตนเองหรือคนอื่น เป็นผู้กำหนดให้เป็นไปตามแนวทางความปรารถนา

(2) ความเชื่อ (Belief Orientation) เป็นความคิดหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเอง โดยปราศจากการอ้างอิงใดๆ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เพราะคนส่วนมากจะเลือกการทำความเชื่อพื้นฐานที่เข้ามามีอยู่ดั้งเดิม

(3) ค่านิยม (Value Standards) เป็นระบบหนึ่งของความเชื่อ การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมนั้นๆ จะต้องสร้างเงื่อนไขในการดำรงชีวิต การที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งมีพื้นฐานมาจาก สังคมนั้นตัดสินใจแล้วว่าดีหรือเลว

(4) นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and Custom) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้น ความรับผิดชอบภายในกลุ่มสังคมในสังคมจะยอมรับด้วยความเต็มใจเป็นแบบอย่างที่มีสมบูรณ์และมีเหตุผลการกระทำที่แสดงออกมาเช่นนี้ เป็นเพราะความชิน และเพราะประเพณีที่ยึดถือมานาน

2) ปัจจัยผลักดันให้เกิดการกระทำ

(1) ความคาดหวัง (Expectations) เป็นความรู้สึกที่เกิดจากภายในตัวเราหรือที่เกิดจากบุคคล กลุ่ม และสังคม ที่ได้คิดหรือหวังให้ตัวเราควรมีความเชื่อ มีความรู้สึก หรือแสดง การกระทำออกมาตามที่ใจต้องการ

(2) ข้อผูกพัน (Commitments) เมื่อมีการรวมกลุ่มกิจกรรมพิเศษขึ้นในสังคมก็มีข้อผูกพันที่สมาชิกในกลุ่มจะต้องทำตามสัญญาหรือข้อผูกพันที่กลุ่มได้ตั้งขึ้น

(3) การบังคับ (Force) เป็นความรู้สึกของคนที่จะต้องกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ มีทางเลือก อาจจะถูกบังคับโดยกดหมู่หรือกดหมายก็ได้ การบังคับนี้จะรุนแรงกว่าการตัดสินใจทำเอง

3) ปัจจัยสนับสนุน

(1) โอกาส (Opportunity) เป็นความเชื่อของคนที่คิดว่าตนเองอยู่ใน สถานการณ์ที่สามารถเลือกการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ตามโอกาสที่ตนมีอยู่ แต่บางคนก็ไม่มีโอกาส ที่จะเลือกกระทำได้ เพราะสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวย

(2) ความสามารถ (Ability) การที่คนยอมรับว่าตนเองมีขีดความรู้ ความสามารถเพียงใดที่จะสามารถกระทำการสิ่งใดที่ต้องการให้สำเร็จลุล่วงไปได้

(3) การสนับสนุน (Support) เป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือหรือต่อต้านซึ่งเกิด จากตัวบุคคล หรือกลุ่มให้ความสนับสนุนด้านความคิดเห็นหรือเป็นแรงกระตุ้นให้คนกระทำการ สิ่งใดลงไป เนื่องจากเขารู้สึกว่ามีผู้สนับสนุนให้เขาทำ

จากข้างต้นนั้นสรุปได้ว่าเหตุผลที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน คือ ปัจจัยที่เกิดจากการกระทำของตัวเอwnั้นก็คือ การเกิดจากความรู้สึก ค่านิยม ความเชื่อ หรือแม้กระทั่งขนบธรรมเนียมประเพณี การตั้งเป้าหมายต่างๆ ภายในจิตใจ ประการที่สอง คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการกระทำที่มีอยู่ภายในตัวเอง ประกอบไปด้วย ความคิด ความคาดหวัง ข้อบังคับต่างๆ และปัจจัยที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมนั้นอีกประการ คือ ความสามารถของตนเอง โอกาสต่างๆ ที่ได้รับ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นๆ อีกด้วย

คุณิ กุลวงศ์ (2549:38) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางด้านชีวสังคม และคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา คือ

1) คุณลักษณะทางด้านชีวสังคม หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับตัวบุคคล ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดและที่ได้รับเพิ่มเติมภายหลัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว สถานะทางเศรษฐกิจ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาอบรมเพิ่มเติมตำแหน่งวิชาการ เป็นต้น

2) คุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา หมายถึง ลักษณะภายในจิตใจของบุคคลซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น มีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางด้านจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี เนตรทราย กาญจนอุดมการณ์ (2552:42-48) ได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลนั้นก็เป็ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการศึกษาของเนตรทราย กาญจนอุดมการณ์ (2552) ได้เลือกปัจจัยส่วนบุคคลบางตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพ การทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อายุราชการ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และค่าตอบแทน

2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว แรงจูงใจก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ในการศึกษาของเนตรทราย กาญจนอุดมการณ์ (2552) ได้เลือกปัจจัยด้านแรงจูงใจบางตัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและ

กำลังใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และการได้รับความยุติธรรมในองค์กร

จากประเด็นเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าวนี้ สามารถสรุปได้ว่า มีอยู่ 2 ปัจจัยด้วยกัน กล่าวคือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในก็คือ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัยขนาดของครอบครัว ความรู้ความสามารถส่วนตัว ประสบการณ์ทำงาน และลักษณะต่างๆทางจิตวิทยาเช่น ทักษะ การรับรู้ ความต้องการการตัดสินใจ ระบบความคิด รวมถึงบุคลิกภาพต่างๆในการทำงาน ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สถานที่ทำงาน องค์กรและสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กร สถานการณ์ต่างๆในองค์กรที่เกิดขึ้นก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลด้วยเช่นกัน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงผลักดัน

โสภณ ภูเก้าล้วน (2526:136-139 อ้างถึงใน พงนิ พรหมจิตต์, 2536: 50-52) ได้กล่าวถึงสาเหตุหรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบต่างๆมีดังต่อไปนี้คือ

1) แรงผลักดันที่เกิดจากตัวผู้นำเอง ผู้นำหรือผู้บริหารย่อมมีคุณลักษณะที่สำคัญในการที่จะสร้างสรรค์ให้งานขององค์กรหรือสถานะประกอบการดำเนินไปได้ตามเป้าหมายในตัวผู้นำนั้นเอง ก็มีคุณลักษณะบางประการที่จะมีผลต่อการบริหารคุณลักษณะเช่นนี้ ได้แก่

(1) ทักษะส่วนตัวของผู้นำ ผู้นำหรือผู้บริหารบางคนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองนั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการที่จะวินิจฉัยสั่งการใดๆ ให้ถูกต้องแต่เพียงผู้เดียวเพราะตนเป็นผู้มีความรอบรู้มีประสบการณ์มาแล้วเป็นอย่างดีทัศนคติเช่นนี้ย่อมผลักดันให้ผู้บริหารนั้นเป็นผู้นำแบบเผด็จการ

(2) ทักษะที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้นำหรือผู้บริหารบางคนไม่มีความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา หรือในบางกรณีมีความคิดฝังใจว่าการที่ได้เคยมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแล้ว งานนั้นล้มเหลวจึงขาดความเชื่อมั่นทัศนคติไม่ดีต่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติเช่นนี้ย่อมทำให้นั้น ไม่สามารถเป็นผู้นำแบบร่วมมือร่วมใจได้

(3) ทักษะในฐานะหัวหน้างาน ผู้นำหรือผู้บริหารบางคนมีความเชื่อมั่นว่าเหมือนเป็นหัวหน้างานแล้วต้องรับผิดชอบงานทั้งหมดขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และเมื่อมีความคิดเช่นนั้นก็ต้องพยายามที่จะควบคุมการปฏิบัติงานต่างๆเพื่อลดความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นให้น้อยที่สุด เมื่อผู้บริหารเกิดความหวั่นไหวต่อการเสี่ยงภัยเช่นนี้จึงยอมไม่ปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นมาร่วมตัดสินใจด้วย เมื่อเกิดสำนึกเช่นนี้ขึ้นก็ย่อมจะทำให้ผู้บริหารผู้นั้นกลายเป็นผู้นำประเภทยึดตนเองเป็นใหญ่ คือ ผู้นำแบบอัตตาประชาธิปไตย

2) แรงผลักดันที่เกิดจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์หรือก่อให้เกิดบุคลิกภาพของผู้นำแบบใดก็ได้หากอิทธิพลนั้นมีมากอย่างเพียงพอ สาเหตุที่ผู้ได้บังคับบัญชาช่วยสร้างสรรค์ผู้นำแก้หัวหน้างานมีดังนี้

(1) ความต้องการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหากผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความต้องการที่จะมีอิสระต่อการทำงานมากก็จะช่วยสร้างสรรค์ให้เกิดผู้นำแบบประชาธิปไตย

(2) ความพร้อมของผู้ได้บังคับบัญชาที่จะเข้าร่วมในการตัดสินใจมีผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนไม่น้อยที่จะพยายามเลี่ยงความรับผิดชอบมากกว่าความผิด กล่าวคือพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบให้และเมื่อได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบมาแล้วก็พยายามหลีกเลี่ยงอย่างมากที่สุด ภาวะเช่นนี้ย่อมเป็นการผลักระความรับผิดชอบให้คืนสู่ผู้บังคับบัญชา

(3) ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การของผู้ได้บังคับบัญชาในกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างถ่องแท้ก็ย่อมจะเกิดความรู้สึกไม่ปรารถนาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการบริหารขององค์การผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานลักษณะนี้จะก่อให้เกิดแนวโน้มในการสร้างผู้บังคับบัญชาเผด็จการขึ้น

(4) ความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาในกรณีที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานไม่มีความรู้ความสามารถหรือขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ฝึกฝนในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจด้วยความหวาดกลัวว่างานนั้นเป็นงานยากลำบากและอาจจะนำความยุ่งยากมาสู่ตนได้ในกรณีเช่นนี้ย่อมเป็นการผลักระในการแสดงความคิดเห็นไปให้ผู้นำแต่เพียงอย่างเดียวหัวหน้างานจึงตกอยู่ในสภาพไร้ที่พึ่งและกลายเป็นผู้นำแบบเผด็จการไปโดยปริยาย

3) แรงผลักดันอันเกิดจากสภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ เนื่องจากว่าผู้นำองค์การคอยปรับตัวและปรับองค์การให้เข้าสภาวะแวดล้อมต่างๆสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ ได้แก่

(1) ลักษณะของหน่วยงาน หน่วยงานต่างๆย่อมมีลักษณะขององค์การคล้ายกับบุคคล เช่นหน่วยงานทางรัฐกิจหน่วยงานงานทหารหน่วยงานการให้บริการหน่วยการซื้อขายสินค้าและหน่วยงานที่หวังผลกำไรเป็นธรรมชาติและลักษณะของหน่วยงานเช่นนี้ย่อมสร้างทัศนคติและค่านิยมของหน่วยงานนั้นให้ปรากฏแก่สาธารณะซึ่งจะมีผลกระทบต่อการสร้างบุคลิกภาพของหัวหน้าในองค์กรนั้นด้วย

(2) อิทธิพลของกลุ่มบุคคลในองค์การ เป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิบัติขององค์การนั้นมุ่งหวังเพื่อที่สร้างสรรค์พลังของกลุ่ม ดังนั้นความสำเร็จของงานจึงอยู่ที่ความผูกพันและความร่วมแรงร่วมใจของกลุ่มเป็นสำคัญและความผูกพันของกลุ่มนั้นย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์การยอมรับนับถือ และการมีจุดประสงค์ของกลุ่มด้วยกลุ่มใดที่เคยปฏิบัติร่วมกันมา ด้วยดีกลุ่มนั้นมักจะมีสมรรถนะภาพในการทำงานของกลุ่มสูง ส่วนในกลุ่มใดที่มีการยอมรับนับถือกันน้อยกลุ่มนั้นก็ประสบความสำเร็จได้ยากซึ่งอิทธิพลของกลุ่มนี้มีผลต่อการบริหารงานและการสร้างสรรค์ภาวะในการเป็นผู้นำขององค์การ

(3) สภาพของปัญหาและการบริหารงานนั้น การบริหารงานย่อมมีปัญหาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเป็นอันมาก ในบางกรณีปัญหาเป็นเรื่องปกติแต่ในบางกรณีเป็นเรื่องเร่งด่วน ในกรณีนี้นักบริหารหรือหัวหน้างานต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองวินิจฉัยปัญหาแต่โดยลำพังจะรอคำแนะนำจากผู้ร่วมงานหรือผู้เชี่ยวชาญต่างๆย่อมไม่ทันการ ลักษณะเช่นนี้ผลักดันให้ผู้นำขององค์การนั้นเป็นผู้นำแบบเผด็จการได้

จากข้างต้นสรุปได้ว่าสาเหตุหรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำแบบต่างๆนั้น มีด้วยกัน 3 สาเหตุหรือแรงผลักดัน คือ ประการที่หนึ่ง แรงผลักดันที่เกิดจากตัวผู้นำเอง ซึ่งในตัวผู้นำนั้นจะมีคุณลักษณะที่จะส่งผลต่อการบริหาร คือ ทักษะส่วนตัวของผู้นำเอง ทักษะที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และทัศนคติในฐานะเป็นหัวหน้างาน ประการที่สอง แรงผลักดันที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานประการที่สาม แรงผลักดันที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะผู้นำ เช่น ลักษณะของหน่วยงาน วัฒนธรรมในองค์การ อิทธิพลของกลุ่มบุคคลในองค์การรวมถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานนั้นๆ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายแรงจูงใจ

Wehrich and Koontz (1993:462 อ้างถึงในธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547: 8) ได้ให้ความหมาย การจูงใจหมายถึงแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆด้วยความพึงพอใจในทางกลับผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหารได้

Beach (1965:379) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า เป็นการกระทำให้คนที่เต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือรางวัลที่จะได้รับ

Griffin (1995:484) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ เป็นชุดของพลังผลักดันที่เป็นสาเหตุทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง

Daft (2000:534) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นนั้นไว้

ฐนิตาปัตตานี (2546:12) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจหมายถึงการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548:81) ได้กล่าวว่า การจูงใจ Motivation เป็นความต้องการ (Need) ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ทั้งนี้เพราะการจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้น เต็มใจ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด

จากข้างต้นนั้นความหมายโดยสรุปของ แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลมีความประสงค์หรือความต้องการ โดยใช้แรงขับหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการตอบสนองต่อสิ่งที่มีอิทธิพลหรือสิ่งเร้าต่างๆ ทั้งที่เกิดจากภายในจิตใจหรือภายนอก เพื่อให้บุคคลมีความบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

2.2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2540:290); ราณี อธิชัยกุล (2553:9-6) ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยสมยศ นาวิการ ได้อธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงานที่มีความแตกต่าง ขึ้นอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองนี้เชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่นการบังคับบัญชา ความใกล้ชิดหรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากด้วยปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจรำลึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่อจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ เช่นเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ เงินรางวัล โบนัส สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่ง และนโยบายหน่วยงานเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายนอก รางวัลเหล่านั้นมักจะได้ตามระดับในองค์การ

2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง รางวัลทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ดี เช่น การได้รับคำยกย่องชมเชย โอกาสแสดงความสามารถในการทำงานความท้าทายของงานหากทำสำเร็จ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในการทำงาน เป็นต้น การจูงใจภายในจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน และโดยปกติจะประยุกต์ใช้กับตัวเอง

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2554: 51-52) ได้แบ่งประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation) หรือแรงจูงใจไว้เช่นเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นความต้องการที่เกิดจากจิตใจของมนุษย์เพื่อเรียนรู้หรือแสวงหาสิ่งที่บุคคลต้องการ เช่น การต้องการความรัก การต้องการอำนาจ การต้องการการยอมรับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและสังคม โดยสิ่งจูงใจภายในที่เกิดจากจิตใจของมนุษย์ประกอบด้วย

(1) ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลอันทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจ ซึ่งแรงขับอาจหมายถึงเหตุจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าที่มีพลังมากพอที่จะชักนำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่จะกระทำสิ่งใดให้สำเร็จซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้สึกตามสัญชาตญาณ ความอดอยาก ความโน้มเอียงที่จะกระทำ ความปรารถนาจะพ้นทุกข์โดยปราศจากการไต่ตรองและผลประโยชน์ต่างๆ ที่บุคคลต้องการ

(2) ทักษะคติ (Attitude) คือ ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น ความรู้สึกของบุคลากรในองค์การที่มีความพอใจผู้บริหารสำหรับการบริหารองค์การแนวใหม่ เป็นต้น โดยทักษะคติดังกล่าวมีผลต่อการทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

(3) ความสนใจพิเศษของบุคลากร เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่เกิดจากจิตใจของบุคคล โดยบุคลากรมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องงาน และพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายได้

2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สิ่งที่เกิดจากภายนอก ซึ่งจะมีผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

(1) เป้าหมาย (Goal) คือจุดมุ่งหมายที่คาดหวัง เป้าหมายที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะกระทำ

(2) ความก้าวหน้า (Growth) เป็นสิ่งจูงใจภายนอกที่บุคคลต้องการ โดยเป็นแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมบุคคล

(3) ความประทับใจ (Impression) ความประทับใจของบุคคลที่มีต่อบุคคล เช่น ผู้บริหารองค์การที่บุคลิกภาพดี และเป็นผู้นำที่ดีย่อมมีผลต่อความประทับใจของบุคลากร และสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้

(4) การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นสิ่งที่ล่อใจที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมบุคคลในลักษณะต่างๆ ตามมา เช่น การให้รางวัล กับบุคคลที่ทำผลงานได้ดี หรือบุคคลที่อาจทำให้องค์การเกิดผลประโยชน์ เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ ในทางตรงกันข้าม องค์การอาจใช้สิ่งล่อใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่องค์การต้องการ เช่น การลงโทษบุคลากรและการดิเคียน เพื่อกระตุ้นไม่ให้บุคลากรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือสิ่งที่ไม่ต้องการ

กล่าวโดยสรุปผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ (Types of Motivation) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) คือ เป็นสิ่งที่ได้รับจากองค์การที่เห็นหรือสัมผัสได้จากภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การลงโทษคำติเคียน และนโยบายต่างๆขององค์การ เป็นต้น และประเภทที่สอง แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ การที่ได้รับแรงจูงใจจากองค์การและบุคลากรที่ร่วมงานด้วยกันอาจเป็นเจ้านายหรือเพื่อนร่วมงานก็ได้ เช่น การได้รับคำยกย่องในการทำงาน หรือคำชมต่างๆที่ได้รับจากองค์การ เป็นแรงจูงใจเกี่ยวกับภายในจิตใจ หรือทางจิตวิทยา รวมถึงทัศนคติต่างๆที่มีต่อองค์การ ซึ่งสามารถส่งผลให้บุคคลหรือบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจบนความสามารถเพื่อต้องการการบรรลุเป้าหมายขององค์การและตนเอง

2.2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

การจะเกิดแรงจูงใจนั้นจำเป็นต้องมีสิ่งจูงใจที่จะเป็นสิ่งที่เร้ากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ (สมัย เปลี่ยนเดชา, 2537: 15 อ้างถึงใน ชีรวัฒน์ เลี่ยมสุวรรณ, 2548: 18-19)

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาเป็นอย่างดี

2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ช่วยเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่นเช่น ชื่อเสียง เกียรติภูมิ อำนาจพิเศษส่วนตัว หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่ดี

3) สถานภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกันการได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมถึงการแสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5) ความดึงดูดใจในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปได้ดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคคลากร

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลากรได้รู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลที่สำคัญของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8) สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน

วิเชียร วิทย์อุดม (2547: 152-153) ยังได้กล่าวเพิ่มอีกว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นล้วนมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจ แรงจูงใจในการที่จะนำพฤติกรรมย่อมก่อให้เกิดการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1) ธรรมชาติของแต่ละบุคคล (Nature of Individual) บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมของคนแตกต่างกันออกไป พฤติกรรมนั้นจะมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้รับมา ซึ่งคุณลักษณะที่ทำให้ธรรมชาติของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสิ่งนี้

(1) แรงขับ (Drive) แรงขับของบุคคลจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไป แรงขับจึงเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลของอินทรีย์ภายในร่างกายของมนุษย์ เนื่องจากการขาดสภาวะความสมดุลในร่างกาย ส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะปรับหรือทำให้อินทรีย์ในร่างกายเกิดสมดุลให้ได้ เช่น ความหิวเป็นแรงผลักดันในร่างกาย ก็จะเกิดแรงจูงใจเพื่อหาอาหารมาบำบัดความหิวให้ได้ เพื่อให้ร่างกายอยู่ในสภาวะสมดุล คือ หมดความหิว

(2) ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลใจ ซึ่งจะมีแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล ความวิตกกังวลใจจะมีผลต่อการเรียนรู้หรือการกระทำพฤติกรรมต่างๆ ทำให้บุคคลมีความวิตกกังวลใจที่เกิดจากการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ช้าหรือยากกว่าบุคคลที่ไม่ค่อยวิตกกังวลใจ และมีการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมที่ด้อยประสิทธิภาพกว่า

2) สถานการณ์ต่างๆ ของสิ่งแวดล้อม (Situation of Environment) สถานการณ์ต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันย่อมเป็นผลทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจที่แตกต่างกันวัฒนธรรมแต่ละสังคม สภาพแวดล้อมภูมิประเทศ ความเจริญของอารยธรรม ก็มีผลส่งเสริมพัฒนาการในแรงจูงใจให้แตกต่างกันได้เช่นเดียวกัน ลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจมีดังนี้

(1) การแข่งขัน (Competition) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาหรือมีความต้องการจะกระทำให้ตนมีสภาพการณ์และสถานภาพที่ดีหรือสูงขึ้นกว่าเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลแล้วมีความปรารถนาที่จะเอาชนะผู้อื่นให้ได้ ลักษณะของการแข่งขันอาจจะแสดงออกได้ทั้ง 2 ลักษณะ คือ การแข่งขันกับตัวเอง และการแข่งขันกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในลักษณะใดก็ตาม ก็จะก่อให้เกิดผลดีแก่ตัวเอง ทำให้มีความพยายามกระทำทุกวิถีทางที่จะปรับปรุงตนให้ดีขึ้น

(2) ความร่วมมือร่วมใจ (Participation) ความร่วมมือร่วมใจของบุคคลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ไปในแนวทางของกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ จะทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะพฤติกรรมเป็นแบบประนีประนอม ช่วยเหลือร่วมมือมีความสามัคคีพร้อมเพรียงในการทำงาน เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

(3) การตั้งเป้าหมายในชีวิต (Aim of Life) การตั้งเป้าหมายในชีวิตเป็นแรงจูงใจในการจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ให้จนได้ จึงทำให้เกิดแรงขับซึ่งเป็นแรงผลักดันตนเอง เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายอันนั้น เมื่อสิ่งแวดล้อมนานวันเข้าก็เลยมีพฤติกรรมเป็นแบบนั้นไป

(4) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมาก ที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตมีความมานะไม่รู้จักท้อถอยในการทำงานมีความหวังเพื่อหาหนทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ได้ จะพยายามพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว

(5) ความเข้มแข็งของแรงจูงใจ (Intensity of Motives) ความเข้มของแรงจูงใจเป็นปริมาณ หรือความมากน้อยของแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะที่สำคัญ

2ประการ คือ การเสริมแรงและความสนใจของบุคคลเป็นสำคัญ การเสริมแรงยังแยกย่อยออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงทางบวกกับการเสริมแรงทางลบ การเสริมแรงทางบวก คือ อาการที่อินทรีย์ได้รับสิ่งเร้า หรือเกิดความพอใจ เช่น การให้รางวัลยกย่อง ชมเชย เป็นต้น การเสริมแรงทางลบ คือ อาการที่อินทรีย์ได้น่าสิ่งไม่พอใจออกไปแล้ว จะเกิดความพอใจ เช่น การลงโทษ การทำให้เจ็บปวด การทำให้อับอาย ส่วนความสนใจเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ จึงทำให้บุคคลนั้นแสดงออกพฤติกรรมด้วยการอยากรู้อยากเห็น อยากจะเข้าใจและให้ความสำคัญกับสิ่งนั้นเป็นอย่างมาก ถ้าบุคคลใดมีความสนใจที่สูงกว่าก็ทำให้บุคคลนั้นกระทำการพฤติกรรมใดๆ ออกมาได้ดีกว่าบุคคลที่มีความสนใจน้อยกว่า ทั้งนี้ทั้งนั้นความสนใจจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นมีความถนัดหรือพรสวรรค์ในตัวของเขาเพียงใด ถ้าเรื่องใดมีความถนัดหรือพรสวรรค์ที่น้อย ความสนใจก็จะน้อยตามลงไปด้วย ความสนใจนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นว่าได้รับความสำเร็จนั้นมากน้อยอย่างไรด้วย ยิ่งประสบความสำเร็จมากเท่าไร ความสนใจยิ่งมากเท่านั้น

จากข้างต้นสามารถสรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจนั้น ประกอบไปด้วย ปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล กล่าวคือ เป็นความต้องการส่วนบุคคลซึ่งได้มีแรงขับ แรงผลักดัน ในการตอบสนอง สิ่งที่ต้องการภายในจิตใจ โดยมีการตั้งเป้าหมายต่างๆเพื่อกระทำให้เกิดผลสำเร็จ เช่น ความตั้งใจ ความทะเยอทะยาน ความคิดต่างๆภายในจิตใจของบุคคลนั้น ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมต่างๆ กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การแข่งขันในองค์กร โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรและนอกองค์กร ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องจูงใจมีจำนวนมากในที่นี้จะกล่าวโดยสังเขปเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541: 91); รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 81-82) ได้จำแนกทฤษฎีออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

2.2.4.1 ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories)

จะมุ่งที่การกำหนดความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological) 2) ความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological) ซึ่งเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลเกิดการตอบสนอง เพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป ทฤษฎีนี้ยังเสนอแนะว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองด้านบวกต่อความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องอธิบายให้

พนักงานทราบถึงวิธีทำงานที่ไม่ดี (Poor Performance) พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา (Undesirable Behaviors) ความพึงพอใจในระดับต่ำ (Low Satisfaction) และอื่นๆ ที่อาจจะเป็นตัวขัดขวางไม่ให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง หรือทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมากขึ้น ทฤษฎีของการจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งทฤษฎีของเนื้อหาที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) และทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง ของ McClelland (McClelland's Acquired-Need Theory)

1) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นคนแรกที่ศึกษาพบว่าความต้องการมีความสำคัญต่อพฤติกรรมองค์การ ความต้องการทำให้เกิดพลัง เป็นสิ่งเร้าแรงจูงใจโดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) กล่าวว่าในกระบวนการจูงใจมีจุดเริ่มต้นอยู่ที่ “ความต้องการ” ของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสังเกตว่า (พิภพ วังเงิน, 2547:161-164)

(1) มนุษย์มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่นต่อไปอีกไม่รู้จบ

(2) มนุษย์เรามีความต้องการสูงขึ้นตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นพื้นฐานของชีวิตไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้นๆ

(3) ความต้องการในระดับต้นๆ จะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น

(4) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรม ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

แนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับกัน จะนิยมใช้เป็นบรรทัดฐาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ของ Abraham H. Maslow จัดลำดับไว้ 5 ระดับ จากความต้องการจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูง ดังภาพที่ 2.1 นี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

แหล่งที่มา: พิภพ วังเงิน, 2547: 161.

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตเป็นความต้องการเพื่อบำบัดความหิว ความกระหาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำ การขับถ่าย ความต้องการทางเพศ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน เมื่อมีความต้องการทั้งยังไม่ได้รับการตอบสนอง Maslow ชี้ให้เห็นว่า ทรายใดที่ยังขาดอาหาร บุคคลนั้นจะยังไม่สนใจความปลอดภัย การเข้าสังคม ฯลฯ

2) ความต้องการด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) หลังจากความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองแล้ว จะสนใจความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน การคุกคาม เสี่ยงภัยอันตราย ต้องมีหลักประกัน มีการป้องกันอันตรายจากสิ่งเลวร้ายและความขาดแคลน ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเงินค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ผู้บริหารสามารถสร้างได้โดยการสร้างความสุขสบายใจ รู้สึกมั่นคง ไม่หวาดระแวงธรรมชาติ การกลั่นแกล้งจากหัวหน้า

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) จะเริ่มสนใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนที่มีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ การได้รับคำชมจากคนอื่น เป็นต้น

ความต้องการระดับที่ 3 นี้เป็นความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) หรือความต้องการความรัก (Love and to Be Loved) พัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นที่รักและที่ยอมรับ ฉะนั้นการที่บุคคลารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทหรือองค์กร ได้รับการดูแล ช่วยเหลือห่วงใย เอื้ออาทร ความรัก ความอบอุ่น จากเพื่อน จากผู้บังคับบัญชา จากลูกน้อง ให้แสดงว่าเขานั้นมีความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว ความต้องการขั้นนี้คือความต้องการให้และรับความรัก แสวงหามิตรจากสังคม

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการในระดับสูง เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการทางสถานภาพ (Status) ต้องการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เพื่อความเชื่อมั่นและความภูมิใจในตนเอง

การสูงในบุคคลที่มีความต้องการในระดับนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน เสื้อผ้า อาหาร สวัสดิการ ความมั่นคง แต่เป็นการถูกยอมรับในความสามารถ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมประชุม รับฟังและพิจารณาข้อเสนอ ให้โอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ มอบหมายเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนประชุมในงานต่างๆ ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้ทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ และแสดงถึงความไว้วางใจของผู้บริหาร เป็นความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การเคารพนับถือจากคนอื่น ต้องการมีทุกอย่างให้เพียงพอและพอเพียง เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต หรือความต้องการที่ตระหนักถึงความจริงใจในตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ต้องการพัฒนาตนเองให้สูงสุดต้องการให้เกิดความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความต้องการการสมหวังในชีวิต จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น นักบรรณารักษ์ ช่างเขียน นักประพันธ์ต้องการให้หนังสือได้รับรางวัล เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ดังกล่าวนั้น Maslow (1943: 370-396) ได้ทำการศึกษา พบว่า คนทั่วไปจะได้รับความพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) มากถึง ร้อยละ 85 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นอันดับรองลงมาถึง ร้อยละ 75 อันดับที่สามได้แก่ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ร้อยละ 50 และอันดับที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Self-Esteem Needs) มีจำนวนร้อยละรองกันลงมาคือ ร้อยละ 40 และที่ได้รับการตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) มีจำนวนน้อยมาก มีจำนวนเพียง ร้อยละ 10 เท่านั้น

ซึ่งเมื่อคนเราหรือมนุษย์มีความต้องการ ก็ย่อมที่จะแสวงหาหนทางต่างๆให้ได้มา เพื่อความสุขของตนเอง มีการกำหนดเป้าหมายโดยมีพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการกระทำได้ และการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองแรงจูงใจที่ต้องการ

จากรูปภาพข้างต้นนั้น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) สามารถแบ่งความต้องการออกเป็น 2 ระดับด้วยกัน คือ

1) ความต้องการระดับต่ำ (Lower Order Needs) ซึ่งจะประกอบไปด้วย ความต้องการขั้นที่ 1-3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) และความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)

2) ความต้องการระดับสูง (Higher Order Needs) ซึ่งจะประกอบไปด้วย ความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่อง ให้เกียรติ (Self-Esteem Needs) และต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

นอกจากนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548:91) ยังได้กล่าวไว้อีกว่า จากรายงานการศึกษาพบว่า ความต้องการยังขึ้นอยู่กับช่วงความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล (Personal's Career Stager) ขนาด องค์การ (Size) และทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ซึ่งไม่มีการระบุชัดเจนแน่ชัดว่าความพึงพอใจในความ ต้องการในระดับหนึ่งจะลดความสำคัญลง และเพิ่มความสำคัญของความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

2) ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory)

เดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland) ได้ศึกษาพบว่า ในสังคมที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้ว โดยทั่วไปคนเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learning Needs) ที่สำคัญ ซึ่งแมคคลีแลนด์ สนใจศึกษา 3 อย่าง

(1) ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะ

- ก) ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
- ข) ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น
- ค) ทำงานได้ยอดเยี่ยม หรือทำงานกับคนเก่ง
- ง) สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก
- จ) สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
- ฉ) สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบผลสำเร็จ
- ช) สามารถพัฒนาวิธีการให้ดีขึ้นในการทำงาน

คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูง มักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายทำงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทาย แต่ไม่ยากจนเกินไป ซึ่งจะทำให้งานบรรลุเป้าหมายนั้นต้องขึ้นอยู่กับโชคชะตามากกว่าความสามารถของเขา และเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้ และทันต่อเวลาเพื่อทราบว่าการทำงานนั้นเป็นอย่างไร น่าพึงพอใจหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงหรือไม่

องค์กรที่มีความต้องการข้อนี้สูง จะมีวิธีการจูงใจที่เน้นในงานที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้ และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้นจะไม่สามารถรักษาคณะแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านั้นจะมีความมั่นใจในตนเองสูง และเป็นคนเก่ง (Talent)

(2) ความต้องการในอำนาจ (Need for power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่จะ

ก) สามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของคนอื่นได้

ข) สามารถควบคุมคนและงานได้

ค) มีตำแหน่งและหน้าที่เหมือนคนอื่น

ง) สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้

ความต้องการอำนาจนี้อาจแบ่งได้ 2 แบบ คือ

(ก) ความต้องการในอำนาจเพื่อตัวเอง จะใช้อำนาจเพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

(ข) ความต้องการอำนาจเพื่อสังคม จะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

(3) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น หรือความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะ

ก) มีเพื่อนมีกลุ่ม

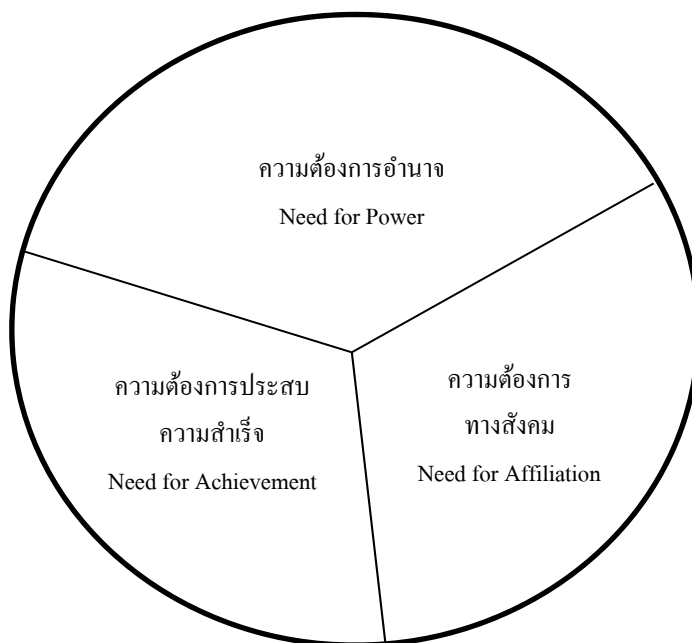
ข) เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

ค) เป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน

ง) สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เย็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี

จ) มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ฉ) มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ



ภาพที่ 2.2 แสดงทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Needs Theory) ของแมคคลีแลนด์
แหล่งที่มา: นิติพล ภูตะโชติ, 2556: 195.

แมคคลีแลนด์ กล่าวว่าคนเรามีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้องการนั้น จะแตกต่างกันออกไปได้ โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่ประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความต้องการในอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์แก่องค์การได้

ในบางอาชีพเช่นนักการเมือง ก็มักจะเป็นคนที่มีความต้องการในอำนาจสูงกว่าส่วนอื่นๆ แต่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะมีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ สูง ส่วนนักวิจัยก็มักจะมีความต้องการจะประสบความสำเร็จเป็นต้น

2.2.4.2 ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

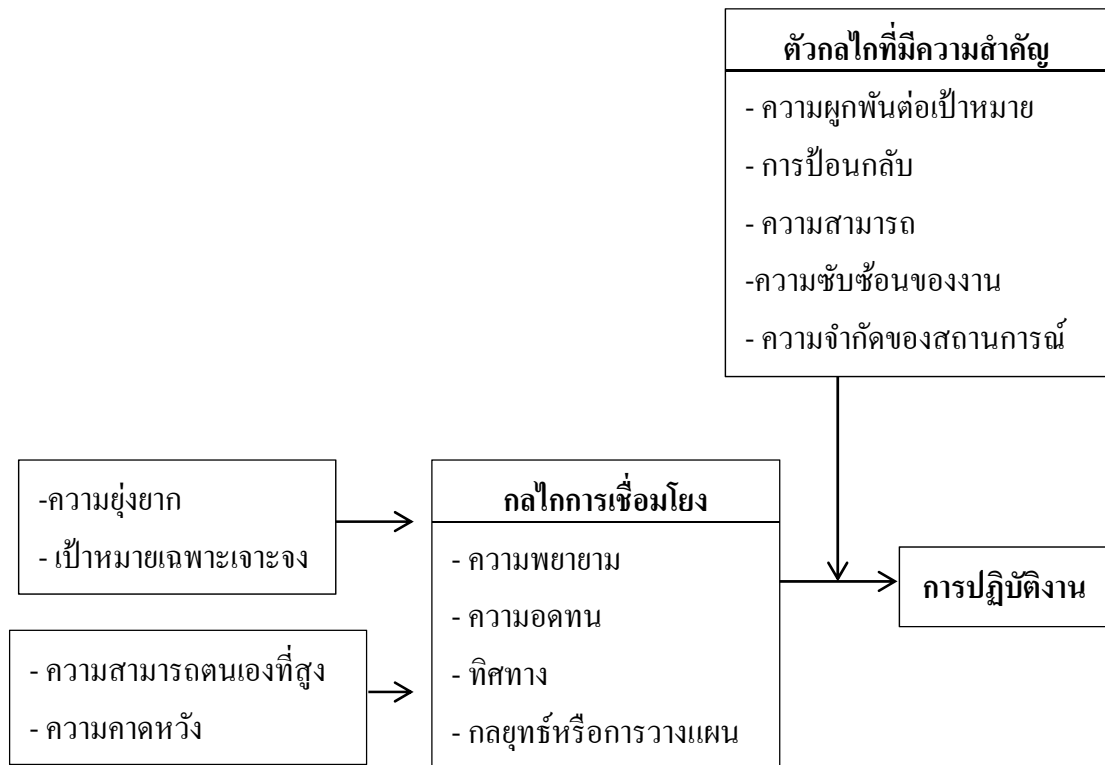
จะมุ่งแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Process) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล ราวิน อิลิชัยกุล (2553:9) ได้กล่าวอีกว่าในขณะที่กลุ่มทฤษฎีศึกษาความต้องการของมนุษย์เพื่อการมุ่งใจใช้ความต้องการของมนุษย์ที่แตกต่างกันเป็นตัวอย่างถึงการแสดงออกของพฤติกรรม หรือทัศนคติ

ของบุคคลที่มีความหลากหลาย ในช่วง ค.ศ. 1960 กลุ่มทฤษฎีกระบวนการจิตใจพยายามอธิบายเพิ่มเติมว่าบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างไรในการทำงาน เช่น ขยันหรือไม่ขยันทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในรางวัลหรือผลงาน กลุ่มทฤษฎีจึงให้ความสำคัญกับกระบวนการทางความคิดที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับการจิตใจ ซึ่งเชื่อว่า มนุษย์ตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมโดยผ่านทางกระบวนการทางความคิด ซึ่งพฤติกรรมที่ต้องการจะเกิดขึ้นเมื่อกระบวนการทางความคิดบอกว่า รางวัลที่ได้เป็นที่น่าสนใจ ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถจิตใจทางความคิดของบุคลากรได้ก็จะสามารถทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้

ทฤษฎีที่สนับสนุนการศึกษากระบวนการของการจิตใจที่จะกล่าวถึงได้แก่

1) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ของ Locke (Goal-Setting Theory)

Locke (1968:157-189 อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2547: 187-189) ได้กล่าวไว้ว่า ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1968 Locke ได้เสนอว่า การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) คือ กระบวนการทางความคิดของการนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริงบางอย่างเขาเห็นว่าเป้าหมายทางความคิดของแต่ละคน และความมุ่งมั่นคือการกำหนดเริ่มแรกของพฤติกรรม ซึ่งนั่นคือ “หนึ่งในลักษณะที่สังเกตโดยทั่วไปของพฤติกรรมที่มุ่งมั่นก็คือ พฤติกรรมจะมีแนวโน้มที่ดำเนินต่อไปจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ มุ่งหมายไว้” ดังนั้น การตั้งเป้าหมายจึงเป็นกระบวนการพัฒนา การปรึกษาหารือและการจัดระเบียบวิธีการของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ว่าใครคนใดเป็นผู้รับผิดชอบที่จะทำงานวันนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย Locke และคณะของเขาได้พัฒนาทำความเข้าใจในขอบเขตของงานที่เชื่อมกับเป้าหมายเพื่อปฏิบัติงานและได้กำหนดรูปแบบดังภาพที่ 2.3ต่อไป



ภาพที่ 2.3 แสดงขอบเขตของงานที่เชื่อมกับเป้าหมายเพื่อปฏิบัติงาน

แหล่งที่มา: วิเชียร วิทยอุดม, 2547: 188.

ลักษณะของเป้าหมาย หรือ เกณฑ์การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Guidelines) พัทธสิริ ชมภูคำ (2552:186) ได้สรุปไว้ดังนี้

1) การตั้งเป้าหมายที่ยาก (Goals Difficult) โดยความยากและความท้าทาย เป้าหมายของความพยายามที่ต้องใช้ ทั้งนี้ เป็นเพราะคนส่วนใหญ่มักคิดว่า งานที่มีเป้าหมายสูงจะมีความท้าทาย จึงเกิดแรงจูงใจอยากทำให้สำเร็จ ทั้งนี้ ไม่ใช่เพียงเพื่อให้เป็นไปตามหัวหน้าคาดหวังเท่านั้น แต่ตนเองก็ต้องการพิสูจน์ว่าตนมีความสามารถพอที่ทำงานได้เป็นอย่างดีเช่นกันการกำหนดเป้าหมายง่ายเกินไปจะไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติใช้ความพยายามเพิ่มแต่อย่างใด แต่ในขณะเดียวกันการกำหนดเป้าหมายที่ดีก็ไม่ควรให้ยากเกินไปจนผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติได้และเกิดความท้อถอยตามมา

2) เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Goals Specificity) หมายถึง ความชัดเจนเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย ซึ่งจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า คนเราทำงานได้ผลผลิตสูงเมื่อได้รับ

การมอบหมายให้ทำงานที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจง มากกว่าให้ทำงานที่เพียงถามมองว่า “ขอให้ทำอย่างดีที่สุด”

3) เป้าหมายสามารถวัดได้ (Measurable) คือ การตรวจสอบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสิ่งที่จำเป็น ดังนั้น เป้าหมายจึงจำเป็นต้องเป็นสิ่งที่สามารถตรวจสอบได้

4) เป้าหมายถูกจำกัดด้วยระยะเวลาการทำงาน (Timeframe) คือ กำหนดเวลาในการทำงานที่แน่นอน

5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการทำงานจะยังทำให้คนมีผลงานที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นอกเหนือจากเป้าหมายข้างต้นแล้ว ผลของเป้าหมายที่มีต่อการปฏิบัติจะถูกเสริมด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1) การยอมรับต่อเป้าหมาย (Goal Acceptance) คือ การที่พนักงานยอมรับเอาเป้าหมายที่กำหนดไว้ไปเป็นเป้าหมายของตนเอง

2) การมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย (Goal Commitment) คือ ระดับความมุ่งมั่นผูกพันของพนักงานที่มีต่อเป้าหมายเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จไปด้วยดี เนื่องจากจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติ การระดมทรัพยากร ความพยายามต่างๆในการทำงาน

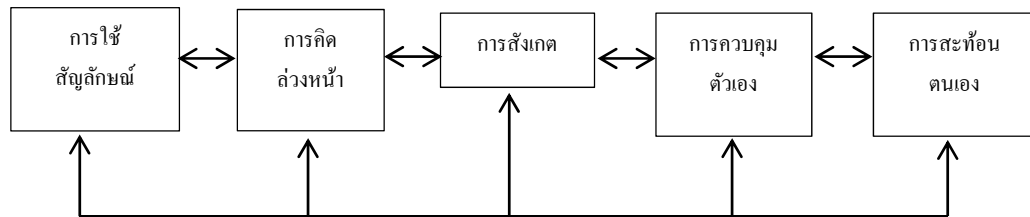
2.2.4.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีที่สนับสนุนการศึกษากระบวนการของการจูงใจที่จะกล่าวถึงได้แก่

1) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Albert Bandura เขาได้กล่าวว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้ต้องประกอบด้วยทั้งกระบวนการทางความคิดภายใน (Cognitive process) และสภาพแวดล้อมของสังคมภายนอก กล่าวคือ บุคคลจะเรียนรู้ที่แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้อื่น ด้วยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มปัจจัยภายในที่แตกต่างและสภาพบังคับของสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง หรืออาจจะกล่าวได้ อีกว่า บุคคลเรียนรู้พฤติกรรมของมนุษย์โดยการสังเกต เลียนแบบ และมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคม

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) จะนำเสนอว่า กระบวนการทางความคิดมีความสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ Stajkovic and Luthans (2003: 126-140; อ้างถึงใน ราชัน อธิชัยกุล, 2553: 37-39) ซึ่งมนุษย์มีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ดังภาพที่ 2.4 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.4 ความสามารถในการเรียนรู้ของมนุษย์

แหล่งที่มา: ราณี อธิชัยกุล, 2553: 37.

(1) การใช้สัญลักษณ์ (Symbolizing) คือ ความสามารถของมนุษย์ในการใช้สัญลักษณ์ในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การใช้สัญลักษณ์ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินการและแปลงประสบการณ์ที่มองเห็นไปเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ต้องการได้

(2) การคิดล่วงหน้า (Forethought) คือ ความสามารถของมนุษย์ในการวางแผนการกระทำล่วงหน้า การคาดหวังของผลจากการกระทำหรือพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และกำหนดเป้าหมายการกระทำที่จะต้องดำเนินการได้

(3) การสังเกต (Observation) คือ ความสามารถของมนุษย์ในการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ และหรือประเมินผลที่อาจเกิดขึ้นจากการสังเกตผู้อื่น

(4) การควบคุมตนเอง หรือการควบคุมตัวเอง (Self-Regulation) คือ ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง โดยการกำหนดมาตรฐานและผลของการกระทำทั้งในรูปของรางวัลตอบแทน หรือการลงโทษ การควบคุมตนเองช่วยให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยบุคคลอาจตั้งเงื่อนไขของการให้รางวัลแก่ตนเอง เมื่อผลงานถึงระดับที่ทำหายที่ได้กำหนดไว้

(5) การสะท้อนตนเอง (Self-Reflection) คือ ความสามารถของมนุษย์ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถคิดและวิเคราะห์ประสบการณ์และกระบวนการทางความคิดของตนเอง ทำให้เกิดความรู้ตนเองและสิ่งแวดล้อม โดยสะท้อนจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ต่างกันซึ่งการสะท้อนกลับตนเองที่สำคัญที่สุดคือ Self-Efficacy หมายถึง ความมั่นใจในประสิทธิภาพของตนเองในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำ ซึ่งคล้ายคลึงในความคาดหวังในเรื่องของความพยายามและผลการปฏิบัติงานของทฤษฎีความคาดหวัง แต่เน้นความสำคัญของความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

ความมั่นใจในประสิทธิภาพของตนเองในการทำงาน (Self-Efficacy) จะสามารถปลุกฝังหรือทำให้แข็งแกร่งได้จาก 4 แหล่ง Steers and others (1996: 87-89) อ้างถึงในราณี

อิติชัยกุล, 2553: 39-40) แต่แหล่งที่ได้ผลดีที่สุดคือได้จากประสบการณ์ในอดีต เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความเชื่อในฝีมือหรือความสามารถของตนเอง

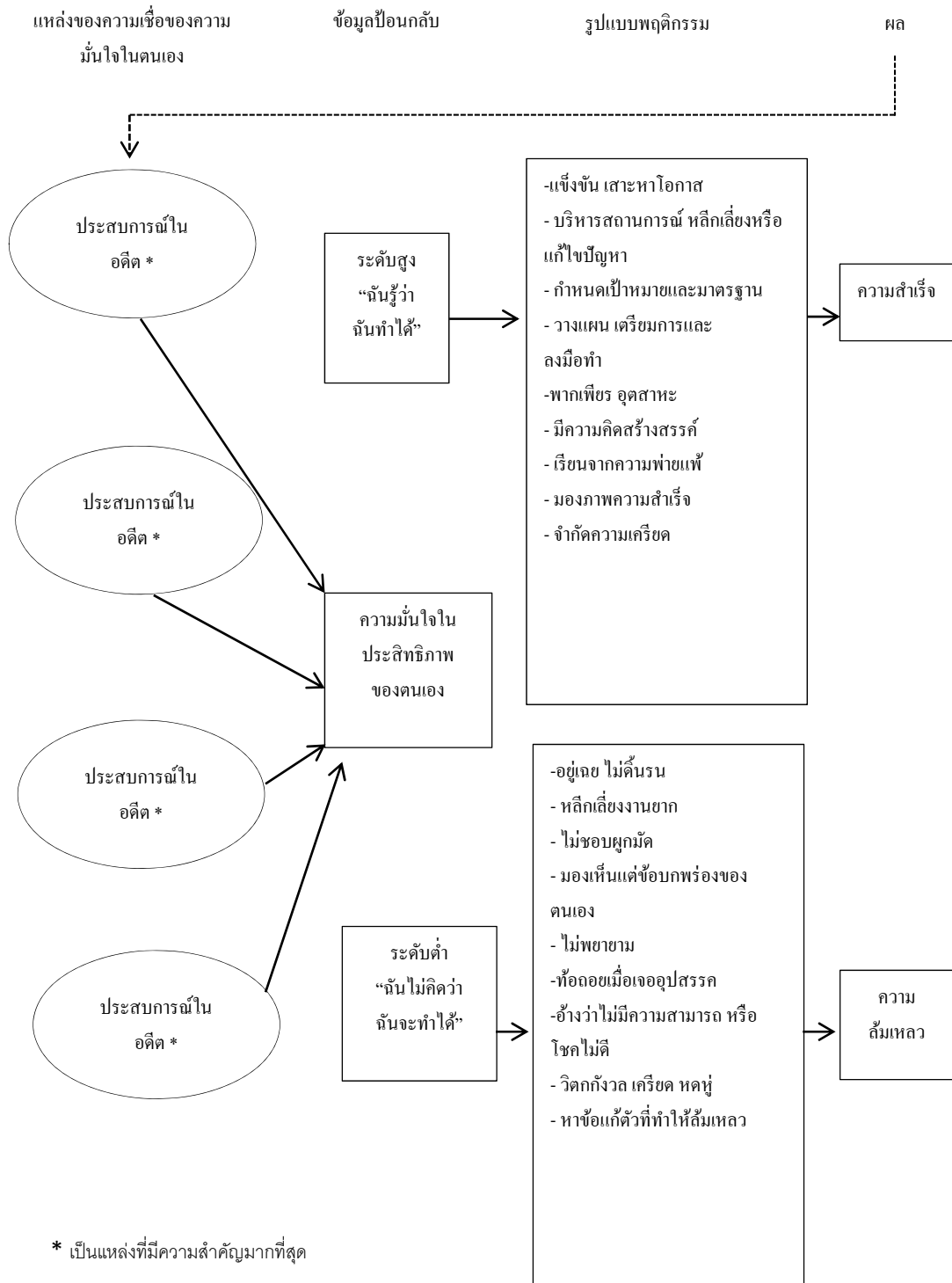
(1) ประสบการณ์ในอดีตที่ครอบงำ (Mastery Experiences) ความสำเร็จในการทำงานทำให้บุคคลมีความมั่นใจในประสิทธิภาพของตนเองมากขึ้น อย่างไรก็ตามหากความสำเร็จในอดีตได้มาโดยง่ายดาย บุคคลจะคาดหวังผลครั้งนี้เหมือนเดิม และจะเสียความเชื่อมั่น หากเกิดความล้มเหลว ดังนั้น การที่ได้รับประสบการณ์ที่ดีในอดีต ควรผ่านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยความพยายาม จะทำให้บุคคลแข็งแกร่งและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้

(2) แบบจำลองพฤติกรรม (Behavior Model) การจำลองแบบพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นต้นแบบ หรือมีความเชี่ยวชาญจะช่วยสร้างความมั่นใจในประสิทธิภาพของตนเองได้ดี โดยเฉพาะการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานการณ์ต่างๆ

(3) การเกลี้ยกล่อมทางสังคม (Social Persuasion) หากบุคคลได้รับการโน้มน้าวและสนับสนุนจากผู้อื่นว่ามีความสามารถ บุคคลจะทำงานด้วยความพยายามมากกว่าที่จะบอกตัวเองว่าทำได้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน อย่างไรก็ตามหากความเชื่อมั่นมีสูงเกินความจริง บุคคลอาจเสี่ยงที่จะล้มเหลวได้เช่นกัน ซึ่งการให้การสนับสนุนด้วยการพัฒนาบุคคลกรจะช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่แน่นอนกว่า

(4) การประเมินสภาพทางกายและอารมณ์ (Assessment of Physiological/Emotional States) ปัจจัยทางกายและอารมณ์อาจมีผลกระทบต่อความมั่นใจของบุคคล หากบุคคลประเมินความรู้สึกจากความเหนื่อยล้า ความเครียด และสับสนทางอารมณ์ของตนเอง ก็จะมีผลทำให้ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองลดลงได้

กล่าวโดยสรุป ความเชื่อทั้ง 4 นั้น จะส่งผลให้บุคคลเกิดความมั่นใจในประสิทธิภาพของตนเองสูงหรือต่ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และบุคคลใดที่มีความมั่นใจสูงก็จะมักประสบความสำเร็จ



ภาพที่ 2.5 ตัวแบบความมั่นใจในประสิทธิภาพของตนเองที่มีผลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

แหล่งที่มา: ราณี อธิชัยกุล, 2553: 40.

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

2.3.1 ความหมายของผู้นำ

Robbins และ Coulter (1999: 520) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ คือผู้นำนั้นเป็นบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลมากกว่าผู้อื่น และมีอำนาจในการสั่งการ รวมถึงการบังคับบัญชาบุคคลอื่นได้

Schermerhorn and Osborn (2000: 287) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ลักษณะพิเศษของตัวบุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือกลุ่มให้ทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

Northouse (2004: 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ดำเนินการโดยเกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม กระบวนการดังกล่าวนี้มีเป็นผลจากผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ภาวะผู้นำยังมีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือบุคคลต่างๆ และเป็นตัวขับเคลื่อนกลุ่มหรือบุคคลเหล่านั้นให้มีความหมายร่วมกันตามที่ตั้งไว้

สุพานี สฤณภูวนิช (2552: 23) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือผู้ที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม และมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “ผู้นำ” คือ ผู้ที่ริเริ่มและผลักดันในกิจกรรมทุกอย่างให้เกิดขึ้นอย่างประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความกล้าในการตัดสินใจ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นนั้นสรุปได้ว่า ผู้นำคือ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งในปัจเจก กลุ่ม และองค์การ ได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากผู้อื่น และมีอำนาจในการบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ตามนั้นดำเนินการตามเป้าหมายตามคำสั่งของผู้นำ เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

2.3.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

Robbinand Coulter (2550: 229) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่ผู้นำกระทำ ซึ่งคือ กระบวนการจูงใจให้กลุ่มองค์การปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือขององค์การ

วิเชียร วิทย์อุดม (2554: 420) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ หมายถึงลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรืออยู่ร่วมในสถานการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่ม

ดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ความเป็นผู้นำจะมีมากขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

พิทยา บวรวัฒนา (2556: 68) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลต่อคนอื่นในกลุ่มให้มุ่งทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 14) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถที่ดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายของภาวะผู้นำของนักวิชาการต่างๆข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ สิ่งที่ผู้นำได้แสดงออกมาเพื่อเป้าหมายของการปฏิบัติงานต่างๆรวมถึงการดำเนินชีวิตในสังคม และองค์กร ที่ได้แสดงออกให้เห็นถึงความมีอิทธิพลต่อกลุ่มคนและองค์กร เป็นการกระทำของผู้นำที่กระทำเพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างความหวังในการทำงาน หรือการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรืองานต่างๆ สามารถดำเนินตามเป้าหมายและแบบแผนของผู้นำ เพื่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งความเป็นภาวะผู้นำดังกล่าวนั้นต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน และการสร้างบทบาทที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เผชิญอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำพาบุคคลและองค์กรนั้นๆ ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ได้ตั้งเป้าหมาย หรือคาดหวังไว้

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

2.3.3.1 ทฤษฎีแนวคิดเชิงพฤติกรรมผู้นำ

การศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio ได้มีการศึกษาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 ถึงต้นทศวรรษที่ 1950 จำแนกพฤติกรรมของผู้นำโดยวิเคราะห์ปัจจัย ซึ่งจากการตอบแบบสอบถามของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา สามารถจัดประเภทได้เป็น 2 มิติ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556: 230) ได้แก่

1) พฤติกรรมที่มุ่งการริเริ่มโครงสร้าง (Initiating Structure) มีลักษณะพฤติกรรมที่มุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการจัดองค์กร การบริหารจัดการต่างๆ การมอบหมายงานและกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจะให้ความสำคัญกับเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทตามหน้าที่ และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้าง

2) พฤติกรรมที่มุ่งการคำนึงถึงความสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบพฤติกรรมมุ่งคน ผู้นำจะมีพฤติกรรมเน้นในการสนับสนุน ให้ความอบอุ่น ห่วงใย ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากผู้นำอาจมีระดับพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น พฤติกรรมที่มุ่งการริเริ่มโครงสร้าง หรือแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมที่มุ่งการคำนึงถึงความสัมพันธ์ หรือมุ่งคนอยู่ในระดับต่ำหรือสูงก็ได้

2.3.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories)

การศึกษาผู้นำโดยอาศัยคุณลักษณะนี้เป็นแนวคิดที่มุ่งหาคุณลักษณะของผู้นำและอธิบายลักษณะของผู้นำโดยเชื่อว่า ผู้นำจะมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป ผู้นำต้องมีคุณสมบัติบางประการของตนเอง ซึ่งแตกต่างจากคนอื่น จึงมีการพยายามที่จะรวบรวมและสรุปคุณสมบัติของผู้นำขึ้น คุณลักษณะของผู้นำที่สรุปขึ้นมามากจะได้แก่คุณลักษณะส่วนตัว เช่น บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และคุณสมบัติบางประการ ซึ่งจะอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะเป็นวิธีการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่ดีหรือผู้ยิ่งใหญ่จะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำเหล่านั้นเกิดความแตกต่างกับบุคคลโดยทั่วไปเป็นการศึกษาที่มุ่งลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ โดยคุณลักษณะของผู้นำที่ได้มีการศึกษาไว้สามารถแบ่งได้ (สมยศ นาวิการ, 2543:161-166) ดังนี้

1) คุณลักษณะทางร่างกาย ได้แก่ อายุ ส่วนสูง รูปร่าง น้ำหนัก เช่น ในการศึกษาพบว่า หัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพของโรงงานเหล็ก ควรจะเป็นผู้ชายรูปร่างใหญ่มีส่วนสูงและน้ำหนักที่มากกว่าบุคคลอื่น ถึงแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้บางอย่างจะเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แต่ก็เป็นไปได้ว่าอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำด้วย และการศึกษาบางอย่างก็ให้ผลที่ขัดแย้งกัน เช่น ในบางสถานการณ์ ผู้นำบางคนอาจรูปร่างเล็ก แต่สามารถเป็นผู้นำได้ เป็นต้น

2) ภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ การศึกษา สถานภาพทางสังคมและความคล่องตัว เช่น การมีสถานภาพทางสังคมสูงจะเป็นข้อได้เปรียบต่อการบรรลุสถานภาพความเป็นผู้นำ

3) สถิติปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างสถิติปัญญาและสถานภาพของการเป็นผู้นำได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำจะมีดุลยพินิจ ความเด็ดขาด ความรู้ที่เหนือกว่าคำพูดที่คล่องแคล่ว

4) บุคลิกภาพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความตื่นตัวความเชื่อมั่นตนเอง และความซื่อสัตย์

5) คุณลักษณะทางงาน ผู้จะต้องมีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบสูง ความคิดริเริ่มและมุ่งมั่นที่สูง

6) คุณลักษณะทางสังคม ผู้นำจะเป็นผู้มีส่วนร่วมที่กระตือรือร้น ภายในกิจกรรมที่หลากหลายการเกี่ยวพันระหว่างกันกับบุคคลจำนวนมากและการร่วมมือกับบุคคลอื่นมีส่วนช่วยต่อการสร้างความสามัคคีความไว้วางใจและความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม

ฟอโรบส์ และ ฟรีวาส (2553: 20-33) ได้อธิบายเกี่ยวกับ องค์ประกอบของความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ การโน้มน้าวผู้คนติดตามคุณให้ร่วมมองเห็นในสิ่งเดียวกับคุณ สร้างแรงบันดาลใจผ่านตัวอย่างที่มีความรู้ลึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อคนที่ไว้วางใจคุณ และฟังพวกเขา มีความสามารถในการมองเห็นและแก้ไขปัญหา การกำหนดเป้าหมายและการทำให้สำเร็จ รวมถึงการเข้าใจจิตจำกัดของผู้คนและรู้ว่าเมื่อใดจึงเกี่ยวข้องให้หนักและเบา ทั้งต่อผู้ได้บังคับบัญชาและต่อคู่แข่ง

อย่างไรก็ดี ฟอโรบส์ และ ฟรีวาส ยังได้กล่าวอธิบายอีกว่า ความเป็นผู้นำนั้นต้องมีวิสัยทัศน์ มีการตั้งเป้าหมายและมองไปข้างหน้า สร้างจุดประสงค์ร่วมกันเพื่อบรรลุภารกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องทำ ไม่ใช่เพียงเป็นเพื่อให้เกิดความทะเยอทะยานส่วนตัว หรือชื่อเสียงเงินทอง และการที่ผู้นำนั้นต้องชนะใจตัวเองยิ่งกว่าการเอาชนะใจผู้อื่น ต้องมีทั้งกลยุทธ์และวิธีการ และไม่ยึดถือความคิดตัวเองเป็นใหญ่ มีความฉลาดทางความคิดและความเคลื่อนไหวอย่างเป็นระบบ สามารถควบคุมสถานการณ์ไม่เพียงปรารภและเปลี่ยนปัญหาให้กลายเป็นประโยชน์ ผลักดันจิตจำกัดอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวข้องกับสตรี

2.4.1 ความสำคัญของสตรีในสังคมไทย

ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัตร์ (2555:12-13) ได้กล่าวถึงการให้ความสำคัญของผู้หญิง ไว้ว่าผู้ชายถูกยกย่องว่า มีความอดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์ สามารถตัดสินใจ ในช่วงเวลาที่สำคัญได้มากกว่า แม้แต่สนามทางการเมือง ก็ดูเหมือนว่า ผู้ชายจะเดินเข้าสู่เวทีแห่งนี้มากที่สุดและได้ระบุนการคัดเลือกมวลมหาชนมากที่สุด ขณะที่ในอดีต แทบจะมองไม่เห็นผู้หญิงเดินสู่เส้นทางสายนี้มากนัก แม้ในองค์กรของรัฐและเอกชนชั้นนำก็ยากที่ผู้หญิงจะถูกผลักดันให้ก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งสูงสุดต่างจากสังคมในต่างประเทศว่าไม่ว่า หญิง หรือ ชาย ต่างมีขีดความสามารถและศักยภาพไม่แพ้กัน โชโลวิก (2549:252) ได้กล่าวว่า ในเรื่องทัศนคติของการเกิดความเท่าเทียมทางเพศนั้นเขามองว่า ผู้หญิงจะเริ่มมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น ผู้หญิงต้องการโอกาสที่จะเต็มเต็มทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว ซึ่ง อิลลารี คลินตัน สุภาพสตรีหมายเลขหนึ่งพูดในการประชุมครั้งที่ 4 ขององค์การสหประชาชาติ ในกรุงปักกิ่งของประเทศจีน เมื่อวันที่ 5 กันยายน 1999 ว่า “ถ้าผู้หญิงมีโอกาส

ทำงานหารายได้ได้เต็มที่เท่ากับผู้ชายในสังคม ครอบครัวของพวกเขาจะเฟื่องฟู และเมื่อครอบครัวเฟื่องฟู ชุมชนและประเทศชาติก็จะเฟื่องฟูด้วย”

อย่างไรก็ดี วิวัฒนาการจากสังคมโลกตะวันตก ก็แผ่ขยายเข้าสู่สังคมไทยโดยเฉพาะในปัจจุบัน เนื่องจากผู้หญิงมักมีความคิดว่า หากชายทำได้หญิงก็ทำได้ ทุกเพศมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในทางกลับกันผู้หญิงต่างหากที่มีความเข้มแข็ง ละเอียดลออ มีความพยายามและอดทนมากกว่าชายหลายเท่าหากมีใครให้โอกาส และคนในสังคมไม่ปิดกั้นผู้หญิงโดยเฉพาะฐานะและชาติตระกูล ผู้หญิงจำนวนมากก็ไม่แพ้ชายไปศึกษาต่อยังต่างประเทศมีดึกรีเป็นนักเรียนนอกจำนวนมากและกลับมานั่งในตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด หรือ ซีอีโอ องค์กรสำคัญๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะส่วนใหญ่ที่มรดกทางธุรกิจที่ต้องสืบทอดทายาทให้ลูกผู้ของตระกูลเข้ามาทำหน้าที่แทนโดยการส่งไปเรียนเมืองนอก และกับมาบริหารให้บริษัทเจริญก้าวหน้าไม่แพ้ใคร

นอกจากนี้จะเห็นได้จากปัจจุบันมีจำนวนมารับราชการตำรวจและเข้าสู่งานเรียนนายร้อย ตำรวจสามพราน จากเดิมที่เปิดให้เฉพาะผู้ชายรวมถึงการเป็นทหารหญิงในตำแหน่งสูง

ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอหญิง ปลัดอำเภอหญิงปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ปลัดอบต. นายกเทศมนตรี นายกเทศบาล ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผู้คูนักโทษหญิงในเรือนจำต่างๆ แม้แต่พนักงานขับรถ ข.ส.ม.ก รถแท็กซี่ ขับรถตู้โดยสาร ฯลฯ เรียกได้ว่า ผู้หญิงชอบปากกัดตีนถีบ เลี้ยงครอบครัว ขณะเดียวกันเมื่อสังคมเปิดกว้างให้โอกาสผู้หญิงทุกคน ก็พร้อมพกความสามารถและหัวใจที่พร้อมทุ่มเทที่จะทำงานแทนหรือทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ชายโดยพวกเขาเข้าต้องการประกาศให้โลกรู้ว่า พวกเขาก็คทำได้ ไม่แพ้ “ชายอกสามศอก”

เสนาะ เจริญพร (2548: 6-8) ได้กล่าวถึง ผู้หญิงในสังคมไทยในทศวรรษ 2530 ว่าการต่อสู้เรียกร้องของผู้ไทยประเด็นในการไม่เป็นธรรมทางสังคมมิใช่สิ่งที่เพิ่มเกิดขึ้นในปัจจุบัน แต่ได้มีพัฒนาการมาแล้วอย่างยาวนาน เช่น ช่วงปลายสมัยรัชการที่ 5 จนถึงปี พ.ศ. 2475 ได้ปรากฏข้อเรียกร้องต่างๆ ตามหนังสือขอร้องผู้หญิงโดยผู้หญิงที่ได้รับการศึกษาในยุคนั้น ข้อเรียกร้องส่วนใหญ่เป็นเรื่องโอกาสทางการศึกษาและความต้องการให้มีระบบกฎหมายพัวเดี่ยวเมียเดี่ยว การเรียกร้องดังกล่าวนอกจากมีกระแสตอบรับบางส่วนแล้วยังก่อให้เกิดกระแสต่อต้านตามมาอีกด้วย สังเกตได้จากความเห็นบทความหนึ่งที่ว่า “สตรีย่อมมีความเสมอภาคเท่าเทียมบุรุษไม่ได้ ด้วยปกตินิสัยสตรีต้องอยู่เหย้าเฝ้ากับเรือนทั้งต้องเชื่อฟังคำสั่งสอนและคำแนะนำตักเตือนของสามีของตน”ความเห็นข้างต้นได้สะท้อนถึงความคิดแบบปิตาธิปไตย (Patriarchy) ซึ่งหยั่งรากลึกมานานในสังคมไทยและเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการขยายตัวของกระแสสตรีนิยมในยุคต่อมา

ภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมมีกิจกรรมทางการเมืองมากขึ้น โดยเฉพาะผู้หญิงชนชั้นกลางจากสถาบันการศึกษามหาวิทยาลัย จนกระทั่งรวมตัวกันในนามกลุ่ม

ผู้หญิง 10 สถาบันในปลายปี 2518 ซึ่งเป็นสตรีสากล โดยมุ่งตีแผ่ปัญหาเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในโลกที่ภายใต้คำขวัญที่ว่า สตรี เสมอภาค สร้างสรรค์ เป็นการเน้นสู่ความเสมอภาคและการที่มีส่วนในการสร้างสรรค์สังคมของผู้หญิง แต่ทว่า การเคลื่อนไหวครั้งนั้นก็ได้ยุติลงพร้อมๆ ปรามปรามขบวนการนักศึกษาในปี 2519

ตัวอย่างการเคลื่อนไหวของกระแสสตรีข้างต้นได้แสดงให้เห็นว่ายังจำกัดตัวอยู่ในหมู่คนชั้นสูงและคนชั้นการบางกลุ่มเท่านั้น กระทั่งมาถึงยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตครั้งใหญ่ในทศวรรษ 2530 ส่งผลให้ผู้หญิงเข้าสู่ระบบการผลิตภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น เช่น ในปี พ.ศ. 2535 ประมาณร้อยละ 80 ของแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่งออกที่สำคัญ 7 แห่ง จาก 10 แห่ง มีแต่แรงงานสตรี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตภายในและภายนอกครัวเรือนของสตรีอย่างสำคัญกล่าวคือ ผู้หญิงมีความสามารถในการรับรู้ข่าวสารจากภายนอกครัวเรือนมากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิเหนือรายได้จากแรงงานของตนเองเพิ่มขึ้นสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อสถานภาพสตรีทั้งสิ้น

นอกเหนือจากปัจจัยภายในสังคมไทยแล้ว ความเคลื่อนไหวครั้งใหญ่เรื่องสิทธิสตรีที่เกิดขึ้นในโลกตะวันตกช่วงทศวรรษ 1970 ก็ได้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในกระแสความคิดเรื่องสตรีที่จะขยายตัวในประเทศไทย การเรียกร้องของผู้หญิงในประเทศตะวันตกส่งผลให้องค์การสหประชาชาติประกาศให้ปี 1975 (พ.ศ. 2518) เป็นปีสตรีสากล และกำหนดให้ปี พ.ศ. 2518-2527 เป็นศตวรรษสตรีสากลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างบุรุษและสตรีเพื่อให้สตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรักษาสันติภาพของโลก นอกจากนี้สหประชาชาติยังขอให้ประเทศสมาชิกจัดให้มีองค์กรสตรีระดับชาติขึ้น รัฐบาลไทยสนองรับนโยบายและกำหนดให้สตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายพิเศษที่จะต้องเร่งรัดพัฒนาบทบาทและความสามารถทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยรัฐบาลบรรจุเรื่องนี้ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ต่อจากนั้นในการประชุมระดับโลกว่าด้วยสตรี ปี พ.ศ. 2528 รัฐบาลไทยได้ร่วมลงนามรับรองอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2528

สรุปได้ว่า ทั้งการขยายตัวของกระแส “ผู้หญิง” ในระดับสากลและการตอบรับกระแสดังกล่าวของรัฐบาลไทย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตขนาดใหญ่ของประเทศไทย (ซึ่งทำให้เกิดนักบริหารหญิง สาวออฟฟิศ สาวโรงงาน จำนวนมาก) ด้วยปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้กระแสความคิดเรื่องสตรีขยายตัวอย่างรวดเร็วในทศวรรษ 2530 กลุ่มองค์กร และการเคลื่อนไหวต่างๆ เกิดขึ้นตามมากมายสังเกตได้จากการเกิดโครงการศึกษา โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในปี 2529 การจัดตั้งงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีไทย

แห่งชาติ (กสท) โดยภาครัฐในปี 2532 นอกจากนั้นยังมีการเคลื่อนไหวเรียกร้องที่สำคัญเกิดขึ้นอีกด้วย เช่น การเรียกร้องสิทธิในการลาคลอด 90 วันช่วงปี 2534-2536 ในส่วนของวงการวิชาการก็มีการตีพิมพ์หนังสือแนว “สตรีนิยม” ของ กาญจนา แก้วเทพ ออกสู่สาธารณชน ได้แก่ อิตติศาสตร์ (2535) ม่านแห่งอคติ (2535) ภาพลักษณ์ของผู้หญิงในสื่อมวลชน (2535) เป็นต้น ทำให้เกิดการขยายตัวของกระแสผู้หญิงได้ส่งผลกระทบต่อสถานภาพและบทบาทของผู้หญิงในสมัยไทยอย่างมาก

สังคมไทยมีแนวโน้มในลักษณะที่จะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นโดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมไทยดังนี้ (วันทนิย์ วาสิกะสิน, 2546: 163-165 อ้างถึงใน พยุง รสใจ, 2554: 29)

- 1) การตื่นตัวในการรณรงค์เรื่องปัญหาของผู้หญิงและเด็กทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) นโยบายของรัฐบาลในเรื่องผู้หญิงและเด็กมีแนวโน้มที่ชัดเจนให้ความสำคัญและจริงจังที่จะแก้ปัญหา
- 3) การปฏิบัติงานขององค์กรเอกชนที่เกี่ยวกับปัญหาของผู้หญิงและเด็กมีจำนวนมากได้นำเสนอปัญหาการคุกคามทางเพศทำให้คนในสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศที่เกิดขึ้นในสังคม
- 4) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสื่อมวลชนแขนงต่างๆ ทำให้คนในสังคมมีความเข้าใจปัญหาของผู้หญิงเพิ่มขึ้น
- 5) การตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชนทำให้ผู้หญิงมีความรู้สึกว่าผู้หญิงก็เป็นเพศที่จะต้องได้รับความคุ้มครองด้านความเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ชาย
- 6) ผู้หญิงได้รับโอกาสทางสังคมมากขึ้นเช่นผู้หญิงมีโอกาสทางการศึกษาทางอาชีวกรงานทำให้ผู้หญิงมีแนวคิดที่จะปฏิรูปเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้ชายในการเลี้ยงดูหรือพึ่งพาทางเศรษฐกิจ
- 7) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้ผู้หญิงมีบทบาทค่อนข้างมากในการทำงานเลี้ยงครอบครัว

2.4.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับสตรี

แนวคิดสตรีนิยมจึงเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อต่อสู้ ช่วงชิง ปฏิเสธและท้าทายต่อมิติทางอุดมการณ์และวัตถุของระบบการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของชายเป็นใหญ่แนวคิดและทฤษฎีสตรีนิยม จึงไม่อาจแยกขาดจากขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมได้ ขบวนการสตรีนิยมจึงเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบหนึ่งเพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศความเสมอภาคนี้จะเป็นไปได้ก็คือการนำผู้หญิงกลับเข้ามาในกระแสหลักของทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

อย่างไรก็ตาม สำหรับแนวคิดสตรีนิยมแล้ว ความเสมอภาคทางเพศไม่ได้เกิดขึ้นโดยตัดขาดจากความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นๆ เนื่องจากสตรีนิยมเชื่อว่า ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศนั้นเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกับความไม่เท่าเทียมกันในด้านอื่นๆ เช่น ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างชนชั้น ความไม่เท่าเทียมระหว่างเชื้อชาติ รวมถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างสีผิว การที่สตรีนิยมเอาเสียงที่ขาดหายไปของผู้หญิงและผู้ด้อยโอกาสในสังคมกลับเข้ามาสู่สังคมอีกครั้งหนึ่งย่อมทำให้ มิติทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ มีความเป็นวัตถวิสัยมากขึ้น (ครุณี กุลวงศ์, 2549: 42-43)

วลีรัตน์ แสงไชย (2542:24-25) ได้กล่าวถึงแนวคิดที่ว่าด้วยสตรีศึกษา หรือ Feminist ว่า มักถูกกล่าวอ้างถึงเสมอมีการศึกษาวิจัยความไม่เสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรี เพราะเป็นแนวคิดที่ช่วยสร้างกรอบการอธิบายถึงความไม่เสมอภาคระหว่างทั้งสองเพศนี้ ทั้งนี้ ขบวนการ Feminist ก็เป็นเหมือนกระบวนการเปลี่ยนสังคมตามแบบอื่นๆ ที่ต้องมีแนวคิด ทฤษฎีในการวิเคราะห์และหาหนทางแก้ปัญหาเป็นพื้นฐานรองรับ ซึ่งปัจจุบันนี้สถานภาพทางทฤษฎีของกลุ่มแนวคิดนี้มีลักษณะค่อนข้างหลากหลาย พอที่แบ่งแนวทางแต่ละแนวทางคิดได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) แนวทางสตรีแบบเสรีนิยม (Liberal Feminism) เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นถึงความเสมอภาคระหว่างเพศเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ โดยไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง พื้นฐานของสังคมทุนนิยมประชาธิปไตย นักคิดที่เป็นที่รู้จักกันดี คือ Betty Frieden ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งองค์กร Now ซึ่งเป็นองค์กรเพื่อสิทธิสตรีสหรัฐ

2) แนวทางสตรีแบบสตรีนิยม (Socialist Feminism) เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าการกดขี่ทางชนชั้นและทางเพศมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่าซับซ้อนและแนบแน่น จึงต้องมีการเปลี่ยนทั้งระดับการผลิต ชีวิต ครอบครัว และเพศสัมพันธ์ ควบคู่กันไป นักคิดของกลุ่มนี้ ได้แก่ E. Goldman และ J. Mitchell

3) แนวทางสตรีแบบรุนแรง หรือแบบสุดขั้ว (Radical Feminism) เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นแม้คล้ายกับแนวสังคมนิยม แต่ก็ต่างกันในส่วนที่แนวทางนี้เห็นว่าการกดขี่ทางเพศมีรูปแบบที่หยั่งรากลึกกว่าการกดขี่ในรูปแบบอื่น และเป็นรากเหง้าของการเอาเปรียบในด้านอื่น ดังนั้น จึงได้มีการคิดค้นทฤษฎีและวิธีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์นั้นอย่างเป็นพิเศษ นักคิดของกลุ่มนี้ ได้แก่ Kate Millet และ Shulamith Firestone

4) แนวทางสตรีนิยมเชิงวัฒนธรรม (Cultural Feminism) เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่า สตรีมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุรุษ เช่น ความอ่อนโยน ความอดทน ความเสียสละ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวนี้จะกลายเป็นพลังสำคัญของการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยชาติ แนวคิดกลุ่มนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การค้นคว้า การสร้างสรรค์วัฒนธรรมสตรี โดยไม่เน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจการเมืองแบบใดเป็นการเฉพาะ

แนวคิดใน 3 กลุ่มแรกนั้น มีทัศนะที่คล้ายคลึงกันว่า ความแตกต่างระหว่างบุรุษ-สตรีเป็นสิ่งที่สังคมกำหนดขึ้นมาส่วนใหญ่ และความแตกต่างนี้เป็นที่มาของสถานภาพที่เป็นฝ่ายเสียเปรียบของสตรี ดังนั้น สังคมในอนาคตที่สตรีกับบุรุษจะมีความเสมอภาคในฐานะที่เป็นมนุษย์เหมือนกันนั้น จะต้องไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องของเพศหรือนำประเด็นเพศมาเป็นเครื่องกำหนดฐานะและคุณสมบัติของสมาชิกในสังคม ส่วนในแนวคิดกลุ่มที่ 4 นั้นจะเน้นไปที่คุณสมบัติที่แตกต่างกันระหว่างบุรุษและสตรี และให้ความสำคัญประเด็นที่ว่าสังคมในอนาคตนั้นจะมีคุณสมบัติอย่างไร เปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่มากน้อยเพียงใด และสำหรับแนวคิด Feminist Approach นั้น วลีรัตน์ แสงไชย (2542: 25) ยังกล่าวอีกว่ามีอีกหลากหลายแนวคิดที่แตกต่างกันไปในรายละเอียดปลีกย่อย แต่จุดรวมซึ่งเป็นหลักการสำคัญของแนวคิดนี้ คือ เรื่องการพิจารณาถึงแนวทางสัมพันธ์ระหว่างสตรีและบุรุษ ซึ่งมีลักษณะของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศมาตั้งแต่สมัยอดีตจนกระทั่งในปัจจุบัน ไม่ว่าสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม ปัญหาความเท่าเทียมก็ยังมีมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในประเด็นการเอาใจเปรียบ การเลือกปฏิบัติต่อสตรี โดยมีความเปลี่ยนแปลงไปบ้างเฉพาะในรูปแบบและเนื้อหาเท่านั้น

2.4.3 ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของสตรี

สำหรับงานเขียนของ Millet (1971 อ้างถึงใน รัตนางสุทธานาม, 2538:10-11) นั้น ได้อธิบายว่า ความพยายามของสตรีจะเข้าสู่การเมืองมักจะไม่ว่างความสำเร็จเนื่องจากมีเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคสกัดกั้นอยู่ 8 ประการด้วยกันคือ

1) ปัจจัยด้านการอบรมกล่อมเกลாதาสังคม ซึ่งได้สร้างแนวความคิดและอุดมการณ์ที่ยอมรับการใช้อำนาจบังคับ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบิดากับบุตร หรือระหว่างผู้นำกับผู้ใต้ปกครอง ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่า การที่มีลักษณะของ “ผู้นำ” และ “ผู้ปกครอง” ต้องมีการใช้อำนาจและก้าวร้าว จึงเป็นบทบาทที่เหมาะสมกับ บุรุษมากกว่าสตรี เพราะจะต้องใช้อำนาจครอบงำผู้อื่นด้วย สตรีจึงมักถูกกีดกันจากการเข้าสู่การเมือง

2) ปัจจัยด้านกายภาพ ทำให้เพศชายและเพศหญิงมีสภาพร่างกายและจิตใจได้แตกต่างกัน ทำให้เพศหญิงถูกมองว่าอ่อนแอ ไม่เหมาะสมกับบทบาททางการเมือง ปัจจัยด้านกายภาพนี้ได้รับการสานต่อด้วยการกำหนดบทบาทที่ต่างกันระหว่างหญิงชาย โดยผ่านทางระบบวัฒนธรรมของแต่ละสังคมด้วย

3) ปัจจัยด้านโครงสร้างของสังคม ซึ่งมีการจัดลักษณะของความสัมพันธ์ โดยได้มอบหมายให้เพศชายทำหน้าที่เป็นผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับคำสั่งสอนของศาสนาคริสต์ที่ยกย่อง

เชิดชูและกำหนดให้ “บิดา” เป็นหัวหน้าครอบครัว และเป็นผู้นำสังคมด้วย สตรีจึงถูกกีดกันจากบทบาททางการเมือง จากโครงสร้างของระบบการเมืองที่ถูกครอบงำโดยเพศชายมาโดยตลอด

4) ปัจจัยด้านโครงสร้างของสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดสถานภาพ และบทบาททางการเมืองของสตรีด้วย ในระดับชนชั้นเดียวกันนั้น ไม่ว่าจะเป็นชนชั้นสูง กลาง หรือต่ำพบได้ว่า สตรีจะมีบทบาททางการเมืองน้อยกว่าในทุกๆระดับ ยิ่งในระดับสูงด้วยแล้ว เนื่องจากมีสตรีในชั้นสูงๆ ทางโครงสร้างทางสังคมน้อยมาก บทบาททางการเมืองจำต้องน้อยตามลงไปด้วย และส่วนใหญ่มักจะมีการใช้ “บทบาทแฝง” โดยผ่านทางบิดา หรือสามีเป็นสำคัญ

5) ปัจจัยด้านครอบครัวและความรับผิดชอบในฐานะแม่บ้านและมารดา ภาระหน้าที่ดังกล่าวได้ผูกมัดสตรีให้ต้องอยู่ในการรับผิดชอบที่จำเจอยู่ภายในครัวเรือน และเป็นงานที่ไร้เกียรติและศักดิ์ศรีและไม่ได้ค่าจ้างค่าตอบแทน ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้มีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มเติมทักษะด้านอาชีพหรือประสบการณ์ หรือแม้กระทั่งโอกาสที่จะมีการประกอบอาชีพเพื่อแสวงหารายได้ของตนเอง อันจะช่วยให้เกิดอำนาจต่อรองและโอกาสที่จะได้สร้างพื้นฐานการยอมรับทางการเมือง

6) ปัจจัยด้านกฎหมายข้อบังคับทางสังคม ที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ทั้งในด้านสถานภาพ การประกอบอาชีพ และโอกาสในการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง

7) ปัจจัยด้านความเชื่อทางศาสนาแ่งคิดทางมานุษยวิทยา ในสังคมต่างๆ นั้นสตรีมักจะเสียเปรียบที่จะได้เข้ามามีบทบาทในสังคมเท่าเทียมบุรุษ โดยเฉพาะมีการเข้ามามีบทบาททางการเมือง และใช้อำนาจ เนื่องจากได้มีความเชื่อที่เผยแพร่โดยอ้างคำสั่งสอนทางศาสนาที่กำหนดให้ สตรีมีสถานภาพต่ำต้อยและด้อยกว่าบุรุษ

8) ปัจจัยด้านระบบค่านิยม และความเชื่อด้านจิตวิทยา ที่เชื่อว่าสตรีมีการเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์สูง ขาดความมั่นคงทางอารมณ์ จึงไม่เหมาะสมที่จะมีบทบาทในการใช้อำนาจทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขของสมาชิกส่วนใหญ่ของสังคม นอกจากนี้ การที่สตรีดำเนินชีวิตโดยยอมรับสภาพของ “ชนกลุ่มน้อย” แม้ว่าในเชิงปริมาณและจะมีจำนวนเท่าเทียมกันหรือมากกว่าบุรุษ ทำให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน และขาดโอกาสเสมอภาคในการเข้าสู่การเมือง

วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า (2555: 3) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับประเด็นของบทบาทของผู้หญิงในทางการเมือง คือ

1) ผู้ชาย ชุมชน และสังคม ยังมีทัศนคติโน้มเอียงในเรื่องมิติหญิงชาย และความเท่าเทียมกันทางเพศ และเนื่องจากทัศนคติโน้มเอียงจึงทำให้เกิดการปิดกั้นโอกาสของผู้หญิงในการเข้าสู่กระบวนการทางการเมือง

2) การขาดสภาพบังคับใช้อย่างจริงจัง เนื่องจากในบทบัญญัติทางกฎหมายระบุเพียงว่า “คำนึงถึง” จึงทำให้เป็นผลอย่างเป็นรูปธรรมในเชิงสัดส่วนที่ชัดเจน เช่น ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และมาตรา 97 (2) กำหนดว่าในการจัดทำบัญชีรายชื่อของพรรคการเมืองจะต้องคำนึงถึงโอกาสและความเท่าเทียมกันในทางเพศ มาตรา 114 กำหนดว่าในกระบวนการสรรหาบุคคลเป็น ส.ว. จะต้องคำนึงถึงประเด็นเรื่องโอกาสและความเท่าเทียมในทางเพศ และอีกกรณีหนึ่ง เนื่องจากแม้ว่ามีการบัญญัติประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกันในทางเพศในกระบวนการจัดทำบัญชีรายชื่อและกระบวนการสรรหาสมาชิกวุฒิสภา แต่ประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกันในทางเพศมิได้ปรากฏในกฎหมายลูกที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดวงพร พัตตพงษ์ (2553:9) ได้บทพจนานุกรมการศึกษาของศาสตราจารย์ Melville Currell ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคของสตรีในบทบาททางการเมืองไว้ ดังนี้

1) อุปสรรคอันเกิดจากการที่สตรีต้องรับภาระในการเลี้ยงดูบุตร-ธิดา และรับภาระงานบ้านภายในครอบครัว ต้องใช้เวลาอดสาหะอย่างมาก โดยเฉพาะสตรีที่มีอายุน้อยยังอยู่ภาระเจริญพันธุ์ ทำให้ขาดโอกาสและไม่มีเวลาที่จะเข้ามาฝึกฝนและหาประสบการณ์ทางการเมือง

2) อุปสรรคจากการที่สตรีได้รับการอบรมสั่งสอน และผ่านกระบวนการกล่อมเกลாதาสังคมให้ยอมรับในสถานภาพและบทบาทที่ด้อยกว่าบุรุษ ยอมให้ฝ่ายชายเป็นผู้นำตลอดเวลา ซึ่งในการประสานต่อการสั่งสอนด้วยการกำหนดบทบาทที่เป็นช้างเท้าหลังของสตรี ได้มีการประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมประจำชาติ วัฒนธรรมย่อยในท้องถิ่น นอกจากนี้ สตรีได้รับข่าวสารข้อมูลทางการเมืองน้อย ขาดโอกาสในการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมทำให้สตรีขาดความสนใจ และมีประสิทธิภาพทางการเมืองต่ำเช่นกัน

3) อุปสรรคการอบรมเลี้ยงดูภายในครอบครัว ที่มักจะทำให้ความสำคัญกับบุตรชายมากกว่าบุตรสาว การถ่ายทอดความรู้ทางการเมือง หรือ การเปิดโอกาสให้เข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองในระดับต่างๆ ก็มักจะเปิดโอกาสให้บุตรชายมีส่วนร่วมมากกว่าบุตรสาว ซึ่งบิดามารดามักจะอยากอบรมเลี้ยงดูให้อยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน

4) ในกรณีที่บิดามารดามีบทบาท หรือมีตำแหน่งทางการเมืองซึ่งสืบทอดเจตนารมณ์ของครอบครัว จะมันถ่ายทอดให้กับบุตรชายมากกว่าบุตรสาว บุตรสาวจะได้รับโอกาสที่จะเข้าสู่ทางการเมืองก็เฉพาะกรณีที่เป็นการสืบทอดต่อกับ บิดา ลุง พี่ชาย หรือน้องชายเป็นส่วนใหญ่ หรือมิฉะนั้นก็เป็นการสืบทอดบทบาททางการเมืองต่อจากสามี

5) อุปสรรคจากการไม่เกาะกลุ่มของสตรี ซึ่งได้รับการยืนยันจากนักทฤษฎีกลุ่มนี้ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า สตรีไม่สามารถรวมกลุ่มกันได้เป็นก้อน มักใช้ชีวิตแบบต่างคนต่างอยู่ และ

ส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การครอบงำของสมาชิกครอบครัวที่เป็นบุรุษ ทำให้สตรีต้องถูกจำกัดลักษณะให้มีศักยภาพเป็นเพียงชนกลุ่มน้อยเท่านั้น ทั้งๆ ที่มีจำนวนเท่าเทียมหรืออาจมากกว่าบุรุษในทางสังคม ทำให้สตรีขาดโอกาสที่จะมีบทบาทอิสระ และไม่กระตือรือร้นจะเข้ามามีบทบาททางการเมือง

6) อุปสรรคจากโครงสร้างทางการเมือง และระบบการเลือกตั้ง ที่ใช้ระบบการเลือกตั้งผู้แทนชายเปิดเสรี ไม่ยึดตามระบบอัตราส่วนที่เอาจำนวนมากน้อยทางเพศระหว่างหญิงชายเป็นที่ตั้ง เพื่อที่ว่าผู้หญิงสามารถมีผู้แทนในจำนวนที่มากพอได้สัดส่วนกับจำนวนประชากรสตรีของสังคม

2.4.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมสตรีให้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

Kirkpatrick (1979 อ้างถึงใน กนกนุช นากสุวรรณ, 2547: 34-35) ได้อธิบายถึงลักษณะที่ส่งเสริมต่อการทำงานเพื่อส่วนรวมไม่ว่าจะเป็นบุรุษหรือสตรีโดยจะต้องมีพื้นฐานดังต่อไปนี้

1) เป็นคนที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิม ทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกผูกพันลึกซึ้งต่อชุมชนเหมือนกับคนพื้นเพเดิมจากการศึกษา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นสตรีชาวอเมริกัน พบว่าส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิม

2) สภาพแวดล้อมขนาดเล็กทำให้บุคคลนั้นเกิดความรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าชุมชนขนาดใหญ่

3) ชนชั้นในสังคม สร้างโอกาสประสบการณ์ เกียรติยศ และความรู้สึกให้กับบุคคลกว่าการเข้าร่วมกับส่วนรวมมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ชนชั้นไม่ได้ประกันว่าสตรีในชนชั้นสูงจะมีความทะเยอทะยานสูง และสตรีในชนชั้นต่ำจะมีความทะเยอทะยานต่ำด้วยเพราะชนชั้นจะเป็นสิ่งช่วยสร้างโอกาสให้กับบุคคลจากการศึกษาพบว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีอเมริกันมาจากชนชั้นในจำนวนที่เท่าๆกัน

4) การศึกษาและอาชีพของบิดามารดาไม่ใช่สิ่งช่วยพัฒนาให้บุตรสาวมีความกระตือรือร้น อย่างไรก็ตาม พบว่าการศึกษาและอาชีพของบิดามารดา จะมีผลกระทบต่อรูปแบบของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในงานสาธารณะของบุตร

5) ลักษณะสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว มีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของสตรี แต่ผลกระทบจะลดน้อยลงเพราะปัจจัยด้านตัวบุคคล และการเปลี่ยนแปลงในสังคมสตรีที่กระตือรือร้น เชื่อมั่นในตัวเอง มุ่งมั่นแสวงหาความสำเร็จก็จะสามารถสร้างฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมได้

6) การกล่อมเกลาทางการเมืองการปกครอง การกล่อมเกลาจากครอบครัวจะเป็นพื้นฐานจำแนกเป้าหมายการทำงานของบุคคล การมีบิดามารดาเป็นคนกระตือรือร้นในกิจกรรม

ส่วนรวมจะทำให้สตรีเรียนรู้ว่าเรื่องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองไทยไม่ใช่เรื่องของบุรุษแต่ฝ่ายเดียวและบุคคลที่อยู่ใกล้ศูนย์กลางของชุมชนจะเกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครองมากกว่าคนที่อยู่ห่างไกลชุมชน

Woshinsky (1995: 106-121 อ้างถึงใน สมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนะ, 2556: 25-28) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุการมีส่วนร่วมทางการเมือง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง ประกอบด้วย

1) ปัจจัยทางกรรมพันธุ์ เป็นปัจจัยที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น รูปร่างหน้าตา ผิวพรรณความฉลาด ปฏิภาณไหวพริบ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ทำงานการเมืองมีต้นทุนการเมืองสูงกว่าผู้มีปัจจัยด้านนี้น้อย

2) ปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ-ทางสังคม สถานภาพสมรส เป็นต้น ผู้มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงกว่าผู้มีระดับการศึกษาต่ำ ชายที่สมรสแล้วมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกว่าสตรีที่สมรสแล้ว จากงานวิจัยของ Pippa Norris of Harvard University and Joni Lovenduski and Rosie Campbell of Birkbeck College, University of London (2004: 1-2) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ชายมีส่วนร่วมกิจกรรมการเมืองมากกว่าผู้หญิงในด้านการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับองค์กรที่ทำงานด้านอาสาสมัคร เป็นสมาชิกกับกลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่ม/ สโมสรกีฬา หรือกลุ่มทำงานด้านสังคม

3) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ความรู้ทางการเมือง และความเกี่ยวพันในสังคม จากปัจจัยทางกรรมพันธุ์และปัจจัยทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อปัจจัยทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ความรู้ทางการเมือง และความเกี่ยวพันในสังคม สตรีที่มีปัจจัยในข้อ 3 มากย่อมมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองสูง

4) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเมือง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับระบบการเมืองของรัฐ เช่น การกำหนดวิธีการเลือกตั้ง การกำหนดกติกาการเลือกตั้ง ความเข้มแข็งของพรรคการเมือง ถ้ากติกาการเลือกตั้งไม่ยุ่งยาก การมีส่วนร่วมทางการเมืองก็มีมาก

5) ความเชื่อมั่นตนเอง และการเห็นคุณค่าในตน ปัจจัยทั้ง 2 นี้ เป็นผลมาจากปัจจัยทางกรรมพันธุ์ ปัจจัยทางสังคม ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ความรู้ทางการเมือง และความเกี่ยวพันในสังคม สตรีที่มีความเชื่อมั่นตนเองและเห็นคุณค่าในตน ประกอบกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเมือง สตรีย่อมมีส่วนร่วมทางการเมืองสูง ซึ่งย่อมส่งผลให้มีอิทธิพลทางการเมืองสูงตามไปด้วย

Bari (2005: 3-5 อ้างถึงใน สมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนะ, 2556: 27-28) ได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีไว้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านอุดมการณ์ สังคมที่มีอุดมการณ์ว่าชายเป็นใหญ่ สตรีจะมีโอกาสมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยเพราะสตรีจะถูกกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ทำหน้าที่การเป็นแม่ และภรรยาส่วนกิจการการเมืองซึ่งเป็นเรื่องนอกบ้านควรเป็นภารกิจของชาย

2) ปัจจัยการเมือง สังคมที่ให้คำนิยามการเมืองเฉพาะแบบทางการเมือง คือการเมืองเป็นกิจกรรมของสถาบันการเมือง สังคมนั้นสตรีจะมีส่วนร่วมทางการเมืองค่อนข้างน้อย ตรงกันข้ามหากสังคมโดยยอมรับว่าการเมืองมีทั้งแบบทางการเมือง และแบบไม่เป็นทางการเมือง หรือแบบธรรมชาติ สตรีจะมีโอกาสเข้าร่วมการเมืองค่อนข้างสูง สังคมใดระบอบการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยสูง สตรีก็มีโอกาสเข้าร่วมทางการเมืองสูงตามไปด้วยเช่นกัน

3) ปัจจัยทางสังคม-วัฒนธรรม ความเชื่ออย่างมั่นคงของคนในสังคมจนกลายเป็นวัฒนธรรมความเชื่อของสังคมย่อมมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี สังคมที่ให้ความสำคัญกับลูกชายมากกว่าลูกสาว โอกาสที่สตรีมีส่วนร่วมการเมืองก็ย่อมมีน้อยสตรีที่มีสถานภาพทางสังคมแตกต่างกัน การมีส่วนร่วมทางการเมืองก็แตกต่างกันด้วย บทบาทสตรีที่ต้องรับผิดชอบงานในครอบครัวและดูแลบุตรเป็นปัจจัยสังคมที่ทำให้สตรีไม่มีเวลาพอที่จะทำงานด้านการเมือง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีจึงย่อมน้อยกว่าผู้ชาย

4) ปัจจัยเศรษฐกิจ การทำงานภาคการเมืองจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายสูง หากสตรีไม่มีต้นทุนทางทุนทรัพย์เพียงพอ โอกาสที่สตรีจะมีส่วนร่วมทางการเมืองก็ย่อมมีน้อย

5) ปัจจัยต้นทุนทางสังคม และต้นทุนทางการเมือง สตรีที่ไม่ได้ทำงานภาคสังคม สตรีที่ไม่ได้แสดงบทบาทพัฒนาชุมชนให้ชาวบ้านในชุมชนนั้นเห็นผลงาน หรือเห็นความสามารถของสตรีเอง สตรีนั้นย่อมมีต้นทุนทางสังคมและการเมืองต่ำ การมีส่วนร่วมทางการเมืองก็ย่อมมีน้อย สตรีที่มีทักษะทางการเมือง มีทุนทรัพย์ มีการศึกษา ได้รับการฝึกฝนอบรมและสามารถเข้าถึงข้อมูลปัจจุบันทันเหตุการณ์ สตรีนั้นย่อมมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงเช่นกัน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการขัดเกลากายทางสังคม

2.5.1 ความหมายการขัดเกลากายทางสังคม

จิรพร แฝ้วกิ่ง (2542: 20-23) ได้ให้ความหมายว่า การขัดเกลากายทางสังคมเป็นกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมอันเป็นผลรวมสังคม นับตั้งแต่การเรียนรู้ แบบแผน กฎเกณฑ์ในสังคมยังรวมไปถึงระบบความคิดความเชื่อ ทักษะคิด ค่านิยม แรงจูงใจ บทบาทและพฤติกรรม ซึ่งกระบวนการการถ่ายทอดนั้น เริ่มตั้งแต่บุคคลที่ถือกำเนิดมาจนบุคคลนั้นตายไป การขัดเกลากายทางสังคมจึงจะเริ่มต้นที่ครอบครัวและต่อไปคือสถาบันอื่นหรือสังคมสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่

ดังนั้น หากจุดเริ่มต้นของการขัดเกลาทงสังคมเป็นไปอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามความต้องการของสังคม แม้สังคมจะเปลี่ยนแปลงไป บุคคลนั้นก็สามารที่จะดำรงชีวิตในสังคมได้ดี ทำนองเดียวกันหากการถ่ายทอดวัฒนธรรมในครอบครัวเกิดข้อบกพร่อง ไม่ว่าจะจากสาเหตุใดก็ตามย่อมมีผลถึงสมาชิกในครอบครัวต่อการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ไม่เหมาะสม และบางครั้งอาจกลายเป็นการสร้างปัญหาให้แก่สังคมที่อาศัยอยู่

ศิริรัตน์ แอดสกุล (2553: 85) ได้ให้ความหมายของการขัดเกลาทงสังคมไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ของสมาชิกในสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการของสังคม ตลอดจนเป็นการสร้างความเป็นตัวตนให้กับตนเอง เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

มานิตย์ จันทรแก้ว (2554: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การขัดเกลาทงสังคม คือ กระบวนการที่สังคมได้สั่งสอนทั้งในทางตรง หรือทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ กฎเกณฑ์ ระเบียบ และคุณค่าที่สังคมกำหนดให้เป็นระเบียบปฏิบัติ และความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคมนั้น และได้เรียนรู้บรรทัดฐานและขนบธรรมเนียมประเพณีที่ใช้อยู่ในสังคม

ดวงทิพย์ อันประสิทธิ์ (2555: 31) การขัดเกลาทงสังคม หมายถึง การถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่นและการถ่ายทอดกฎระเบียบและหลักปฏิบัติประพัตดิน เพื่อที่ความต้องการสร้างลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมโดยที่ได้รับการเรียนรู้จากผู้ถ่ายทอดให้มีการยอมรับบทบาท สถานภาพของตนเอง ในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การขัดเกลาทงสังคม คือ การถ่ายทอดวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมในสังคมให้สมาชิกในสังคมมีระเบียบแบบแผนในการดำรงชีวิตที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรมในสังคม การขัดเกลาทงสังคมนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาบุคลิกภาพความคิดต่างๆของบุคคล ตลอดจนวิถีปฏิบัติในการดำรงชีวิตของบุคคล ซึ่งแน่นอนว่าสถาบันแรกที่เริ่มต้นหรือมีบทบาทอันดับแรกในการขัดเกลาทงสังคม คือ ครอบครัว จะเป็นส่วนที่ช่วยขัดเกล่าให้บุคคลนั้นดำเนินและมีชีวิตตามคนในสังคมนั้น

2.5.2 ลักษณะการขัดเกลาทงสังคม

จิรพร แฝ่วกิ่ง (2542: 20-23) ได้กล่าวถึงวิธีการขัดเกลาทงสังคมนั้นมี 2 ลักษณะ คือ

1) การขัดเกลาสังคมทางตรง (Direct Socialization) เป็นการอบรมในรูปแบบที่ต้องการให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่กลุ่มสังคมนั้นกำหนดไว้ซึ่งการอบรมโดยตรงนี้ช่วยให้บุคคลได้เรียนอย่างชัดเจนพอสมควร ซึ่งนับได้ว่าได้ผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพมาก

เนื่องจากการชี้ทางและแนะแนวทางในการปฏิบัติแก่บุคคลอย่างจริงจัง และเจตนาเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถวางตัวได้ถูกต้องและเหมาะสมต่อสถานการณ์หนึ่งๆ การอบรมขัดเกลาโดยตรงมักเป็นการอบรมสั่งสอน จากครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา

(1) การขัดเกลาจากครอบครัว การอบรมโดยตรงนี้ เรามักจะพบเห็นในหมู่ครอบครัว เนื่องจากครอบครัวมีลักษณะและหน้าที่ดังนี้ (อุมาพร ดังสมบัติ, 2540: 35-40)

ก) มีขอบเขตที่เหมาะสม ทั้งขอบเขตส่วนบุคคล ขอบเขตระหว่างระบบย่อยภายในครอบครัว และระหว่างครอบครัวกับระบบภายนอก

ข) ความผูกพันทางอารมณ์ที่เหมาะสม ไม่ห่างเหินและไม่ใกล้ชิดเกินไป สมาชิกมีความเป็นตัวของตัวเองพอเหมาะในขณะที่ยังคงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครอบครัวไว้ได้

ค) มีการจัดลำดับอำนาจและความเป็นผู้นำที่เหมาะสมชัดเจน

ง) สมาชิกมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องประสานกันดี

จ) มีความยืดหยุ่นในโครงสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ของครอบครัว

ฉ) สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ช) มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ซ) มีเครือข่ายทางสังคมที่ดี รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวเดิม

ครอบครัวจะต้องมีลำดับอำนาจ (Hierarchy) เหมาะสมชัดเจนว่าใครเป็นผู้นำและใครเป็นผู้ตาม โดยทั่วไปพ่อแม่เป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจเป็นผู้ที่รับผิดชอบในเรื่องต่างๆ หรือในบางครอบครัวที่มีพ่อแม่ หรือบางครอบครัวมีพ่อหรือแม่ดูแลเพียงลำพัง ลูกอาจมีอำนาจสูงกว่าปกติ เพราะต้องทำหน้าที่บางอย่างแทนพ่อหรือแม่ที่จากไป

ฉันทวรรณ ขงประเดิม (2545: 112) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวว่า การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ปลูกฝังบุคคล นั้นๆ มาตั้งแต่เด็กมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติ ซึ่งจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความคิดเห็นหรือวิธีปฏิบัติให้แก่คนรุ่นใหม่ในการยอมรับพฤติกรรมและบทบาทต่างๆ ได้ อีกทั้ง ผลการศึกษาของเขายังปรากฏให้เห็นอีกว่า การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวนั้นมีอิทธิพลและเป็นส่วนสำคัญพอสมควรในการทำให้เกิดการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางด้านบริหาร เพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมอันดับแรก และมีความสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลในการสร้างค่านิยม ซึ่งการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวจะสอนให้รู้ระเบียบสังคมที่ถ่ายทอดกันมานานนับชั่วคนให้เห็นความแตกต่างของบุรุษและสตรี

Bimrose (2001: 79-80) ได้กล่าวว่า ครอบครัวที่มีความแข็งแกร่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการสนับสนุน และเป็นมุมมองรูปแบบใหม่ในเรื่องของการประกอบอาชีพของผู้หญิง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยเอื้อประโยชน์ในการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพของผู้หญิง

แบบแผนความเป็นผู้นำ (Leadership Pattern) แตกต่างกันไปแต่ละครอบครัว พ่อหรือแม่ใช้อำนาจมากเกินไป เป็นเผด็จการ (Autocratic) หรือเป็นประชาธิปไตยมากเกินไปจนทุกคนเสมอภาคกันหมด ผลคือไม่มีใครกล้าตัดสินใจทำอะไรเพราะขาดผู้นำที่ชัดเจน

จากลักษณะดังกล่าว จะเห็นได้ว่าครอบครัวมีการจัดลำดับอำนาจและความเป็นผู้นำที่เหมาะสมชัดเจน ซึ่งสมาชิกในครอบครัวมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน ในการปฏิบัติหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบภายในครอบครัวและมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะเห็นได้ว่าลักษณะของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำซึ่งสอดคล้องกับลักษณะที่ดีของผู้นำ

รัตนา จงสุทธานามณี (2538:19) ได้กล่าวสนับสนุนเกี่ยวกับการขัดเกลาสังคมในส่วน of ครอบครัวอีกว่าสถาบันครอบครัวยังคงเป็นสถาบันแห่งแรกที่มีการอบรมสั่งสอนบุคคลให้มีความคิดพฤติกรรมอย่างไร จากการมีการปฏิสังสรรค์ระหว่างบุคคลในครอบครัวให้มีความคิดพฤติกรรมอย่างไร จากการมีปฏิสังสรรค์กันระหว่างบุคคลในครอบครัวและการขัดเกลารอบเรื่องบทบาททางเพศ จากประสบการณ์ที่ได้รับจาก พ่อ – แม่ ดังนั้น อิทธิพลจากการขัดเกลาสังคมมีผลต่อบุคคลโดยในการขัดเกลาสังคมในวัยเด็กนั้นคือ ประสบการณ์ที่จะเห็นแบบอย่างพฤติกรรมอย่างบิดา - มารดา เห็นถึงการมีอำนาจการตัดสินใจในครอบครัว และบทบาทที่พึงปฏิบัติของแต่ละเพศอันเป็นอิทธิพลต่อความคิดความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศของตัวบุคคลผู้นั้นต่อไปในอนาคต

(2) การขัดเกลามาจากโรงเรียนหรือสถานบันศึกษา

(3) การขัดเกลามาจากสถาบันศาสนา

2) การขัดเกลาสังคมทางอ้อม (Indirect Socialization) เป็นการอบรมที่ไม่ประสงค์จะให้ประโยชน์แก่บุคคลโดยตรง เช่น การได้เข้าไปฟังอภิปราย ฟังปาฐกถา ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ การอ่านหนังสือตามห้องสมุด การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์และภาพยนตร์ ก็เป็นหนทางที่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ระเบียบต่างๆ ในสังคม นอกจากนี้การเข้ากลุ่มกับเพื่อนฝูงทั้งในที่ทำงานและในสถานศึกษาที่ล้วนแต่ช่วยให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาบุคลิกภาพได้ทั้งสิ้น หรือในกรณีพ่อแม่ก็เช่นกัน เด็กอาจจะเลียนแบบความประพฤติของพ่อแม่โดยไม่รู้ตัว เช่น พ่อแม่ชอบใช้คำหยาบคาย เด็กก็จะใช้คำหยาบคายกับเพื่อนในกลุ่ม เป็นต้น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

จิรพร แฝ่วกิ่ง (2542: 89-95) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการผู้นำแรงงานหญิงชาย ได้แก่

1) การขัดเกลาทางสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย การขัดเกลาทางสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม การขัดเกลาทางตรงนั้นได้รับจากครอบครัว โรงเรียน และวัด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ จากการอบรมสั่งสอนให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในคุณงามความดีให้มีความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจในตัวเอง กล้าแสดงออก และช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน ส่วนการขัดเกลาทางสังคมทางอ้อมนั้นจะเห็นแบบอย่างจากผู้นำที่ทำความดีมีความเสียสละรวมทั้งการศึกษาตามอรรถาธิบายโดยการฟังการอภิปราย ปาฐกถา การอบรม สัมมนา และการศึกษาด้านแรงงาน

2) การสนับสนุนทางสังคม ผู้นำแรงงานหญิงชายได้รับระดับใกล้เคียงกัน โดยได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์จากเพื่อนร่วมงาน ทางด้านสติปัญญาจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านแรงงานจากองค์กรเอกชนและหน่วยงานของรัฐ ด้านสิ่งของและการช่วยเหลือจากสมาชิกสหภาพแรงงาน องค์กรเอกชนและภาครัฐ มีเพียงการสนับสนุนทางด้านอารมณ์เท่านั้นที่ผู้นำแรงงานหญิงต้องการมากกว่าผู้นำแรงงานชาย

3) บทบาทหญิงชายต่อการเป็นผู้นำแรงงาน พบว่า สรีระของหญิงไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำ แต่ในส่วนของคุณภาพของการเป็นภรรยา มารดา และทัศนคติของสังคมจะมีผลต่อการยอมรับและการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำแรงงานหญิง ในขณะที่สถานภาพสามีหรือบิดานั้นเอื้อต่อการเป็นผู้นำแรงงานชาย

ในด้านลักษณะการเป็นผู้นำแรงงานหญิงชาย พบว่า ผู้นำแรงงานชายมีความคิดริเริ่มในการทำงาน การเป็นตัวแทนกลุ่มในการติดต่อประสานงาน มีรูปแบบในการสังสรรค์ที่มากกว่า โดยไม่ต้องเกรงคำครหา กล้าตัดสินใจในการเจรจาต่อรอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจเผชิญกับความรุนแรงหรือวิกฤตการณ์ได้มากกว่า ในขณะที่ผู้นำแรงงานหญิงมีลักษณะในการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีความละเอียดในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานได้ชัดเจน และมีความเสียสละในการทำงาน และข้อสังเกตที่เห็นได้ชัดจากการศึกษา พบว่า ผู้นำแรงงานหญิงชายมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการเผชิญกับความยากลำบากตั้งแต่วัยเด็กจนประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำแรงงาน

วลีรัตน์ แสงไชย (2542: 148-150) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภูมิหลังของ

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรีว่ามีผลกระทบต่อการแสดงบทบาททางการเมืองหรือไม่อย่างไรซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้ประชากรทั้งหมด 22 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังและปัจจัยด้านพรรคการเมืองที่ตนสังกัดนั้น ส่งผลต่อการแสดงบทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในลักษณะที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการแสดงบทบาทได้ ทั้งในการแสดงบทบาททางการเมืองทั้งในและนอกสภา โดยปัจจัยด้านภูมิหลังที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้น พบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังที่เอื้อต่อการแสดงบทบาททางการเมือง ได้แก่ ปัจจัยด้านการศึกษา เพราะจะช่วยให้มีความชำนาญด้านใดด้านหนึ่งเป็นการเฉพาะด้าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการมาทำงานด้วย เช่น งานด้านเศรษฐกิจ งานด้านการเกษตร จะเป็นการเอื้อต่อการแสดงบทบาททางการเมืองได้เป็นอย่างดี และปัจจัยด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยที่ลักษณะสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัวจะมีผลต่อการพัฒนาสตรี ส่วนปัจจัยด้านการมีประสบการณ์ทางการเมืองนั้น ต่างก็มีผลที่เอื้อต่อการแสดงบทบาททางการเมืองทั้งสิ้น และยังรวมถึงปัจจัยเรื่องของพรรคการเมือง พบว่า ทั้งปัจจัยการเข้ามามีบทบาทในพรรค และการมีความสัมพันธ์ หรือความคุ้นเคยกับผู้มีอำนาจในพรรคก็เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการแสดงบทบาทด้วยเช่นกัน ส่วนปัจจัยที่ไม่ได้เอื้อต่อการแสดงบทบาททางการเมืองนั้น ได้แก่ ปัจจัยทางอายุ ปัจจัยความพร้อมของครอบครัว และปัจจัยด้านเพศ โดยปัจจัยด้านเพศนั้นมีลักษณะพิเศษกว่าปัจจัยอื่น โดยมีนัยสำคัญที่ว่า เป็นปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล แต่ละสังคมที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ฉันทวรรณ ขงศ์ประเดิม (2545: 111-113) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษา 4 ปัจจัยที่นำมาทำการศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การอบรมกล่อมเกลாதงสังคมเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทสตรี ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 321 คน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหารในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร ยกเว้น สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และลักษณะกลุ่มงาน ส่วนปัจจัยในด้านการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว การอบรมกล่อมเกลาทงสังคมเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทสตรีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางการบริหาร

อลงกรณ์ คูตระกูล (2549: 91-95) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Stakeholders) ต่อการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย (ศึกษานิพนธ์ องค์การบริหารส่วนตำบล ใน 4 จังหวัด 4 ภาค)

ผลการศึกษา พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความเหมาะสม (Fit) ของปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีที่ได้พบในแต่ละกรณีศึกษาในสามมิติ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อทบทวนซ้ำและยืนยันว่า ปัจจัยที่ผู้มีส่วนร่วมโดยตรงเห็นว่ามีความสำคัญเหล่านั้น มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกหรือก็คือลักษณะของสังคมนั้นๆ ทั้งในด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจหรือไม่ พบว่า

1) ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีที่เหมาะสมกับบริบทของจังหวัดลำพูน ได้แก่ ปัจจัยการมีเครือข่าย, การเข้ากลุ่มทางสังคม, การมีการศึกษามีความรู้, และการมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือชาวบ้าน

2) ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีที่เหมาะสมกับบริบทของจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ปัจจัยการเข้าร่วมกลุ่มทางการเมือง การศึกษามีความรู้ การมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือชาวบ้าน และการมีความสามารถในการพัฒนา

3) ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีที่เหมาะสมกับบริบทของจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ การมีกลุ่มการเมืองสนับสนุน การมีการศึกษามีความรู้ การเข้ากลุ่มทางสังคม และการมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือชาวบ้าน

4) ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีที่เหมาะสมกับบริบทของจังหวัดสงขลา ได้แก่ การมีกลุ่มการเมืองสนับสนุน การเข้ากลุ่มทางสังคม และการมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือชาวบ้าน

ดวงพร พยัคตพงษ์ (2553: 37-40) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นสตรีกับการเป็นผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น: กรณีศึกษานายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกาะคา จังหวัดลำปางซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยทางเอกสาร และการวิจัยภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ประชาชนที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ข้าราชการและผู้นำชุมชนชาวบ้าน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน ชาวบ้านและธุรกิจส่วนตัว

โดยผลการศึกษา พบว่า สาเหตุที่สตรีได้รับการเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลเกาะคานั้น เกิดจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของนายกเทศมนตรีคนปัจจุบัน คือ ความเป็นคนทำงานด้วยความตั้งใจ มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งสามารถทำงานการเมืองได้เท่าเทียมกับผู้ชายเป็นอย่างดี รวมถึงปัจจัยที่ได้รับความเชื่อถือศรัทธา ประกอบกับปัจจัยในด้านครอบครัวมีส่วนที่ช่วยในการสนับสนุนในการให้การยอมรับ และกำลังใจต่อการทำงานทางการเมือง อีกทั้ง

การดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีหลายสมัยจึงมีฐานเสียงสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ซึ่งประชาชนให้การสนับสนุนเพราะต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการพัฒนา

ส่วนในด้านปัญหาและอุปสรรคในความเป็นสตรีกับการเป็นผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นพบว่าไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนการทำงานกับข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ชุมชนและผู้นำชุมชน เนื่องจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความตรงไปตรงมา สามารถแก้ปัญหาและลดอุปสรรคในการพัฒนาท้องถิ่น

พยุง รสใจ (2554:60-62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทผู้นำสตรีในทางการเมืองการปกครอง: ศึกษากรณีตำบลหนองมะคำโง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษาดังกล่าวได้มีวิธีการศึกษา คือ การวิจัยแบบเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ กลุ่มผู้นำสตรีที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในเขตตำบลหนองมะคำโง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 20 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้เป็นบทสัมภาษณ์การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบปฐมภูมิและแบบทฤษฎี โดยผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า

1) ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีเข้ามามีบทบาททางการเมืองการปกครองในระดับท้องถิ่นเกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายในที่สำคัญ คือ การตัดสินใจด้วยตนเอง การสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว เพื่อนบ้าน ส่วนปัจจัยภายนอก คือ ความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์บ้านเมือง

2) บทบาททางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นของผู้นำสตรีที่สำคัญที่สุดได้แก่ การร่วมรณรงค์เกี่ยวกับการเลือกตั้ง

3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาททางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นที่เกิดขึ้น เกิดจากปัจจัยภายใน ที่สำคัญ คือสมาชิกในครอบครัว เพื่อนบ้าน และเกิดจากปัจจัยภายนอกที่สำคัญ คือ สถานการณ์บ้านเมืองและการยึดติดเรื่องค่านิยมด้านเพศในอดีต โดยพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาททางการเมืองการปกครองที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์บ้านเมืองเพราะเป็นสิ่งที่แก้ไขได้ยากที่สุด

4) แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค หลักสำคัญที่ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ยึดถือในการดำเนินบทบาททางการเมืองระดับท้องถิ่น คือ ใช้หลักความรู้ ความสามารถประสบการณ์และแก้ไขปัญหตามกระบวนการภายใต้หลักของเหตุผล ส่วนข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรี คือ ให้เป็นสิ่งที่ใฝ่หาความรู้ใฝ่ตนอยู่เสมอ และมีใจมุ่งมั่นต่อบทบาทที่กำลังทำ

ทศพล เกียรติศรีศิริ (2554: 83-84) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งนายกเทศมนตรีนครพิษณุโลกของนางเปรมฤดี ชามพูนท มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาว่า นางเปรมฤดี ชามพูนท ผลการวิจัยพบว่า วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งนายกเทศมนตรีนครพิษณุโลกของนางเปรมฤดี ชามพูนท คือ

การใช้ฐานคะแนนเสียงของสามีที่เป็นนักการเมืองในระดับชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งฐานคะแนนเสียงของผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลพิษณุโลก และฐานคะแนนเสียงของสมาชิกสภาเทศบาล ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อ นางเปรมฤดี ชามพูนท ในการเข้าสู่ตำแหน่งนายกเทศมนตรีเทศบาลนครพิษณุโลก คือ ปัจจัยด้านเงินทุนที่ใช้ในการหาเสียง และปัจจัยความไม่เข้มแข็งของสภาเทศบาลขณะนั้น

กุลธิดา สิงห์สี (2555:147-154) ได้ทำการศึกษาเรื่อง นักการเมืองท้องถิ่นสตรี: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง การศึกษาดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปอธิบายเชิงการพรรณนาวิเคราะห์ผลการศึกษที่น่าสนใจเกี่ยวกับการศึกษารั้งนี้ คือ นักการเมืองสตรีมีภูมิหลังและปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเข้าสู่การเมืองท้องถิ่นที่ต่างๆ กัน เช่น การเริ่มจากการเป็นผู้นำในชุมชนมาก่อน การรู้จักกับนักการเมืองในท้องถิ่น หรือการมีญาติพี่น้องสามี เป็นนักการเมืองท้องถิ่นอยู่ก่อนแล้วเป็นพื้นฐาน ส่วนด้านปัจจัยในการส่งเสริมให้สตรีเข้าสู่การเมืองในระดับท้องถิ่น พบว่ามีปัจจัยที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนดังนี้ 1) ปัจจัยแรกคือแรงจูงใจส่วนบุคคลของสตรีเองที่ต้องการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น 2) การเป็นบุคคลที่รู้จักและยอมรับของคนในชุมชน 3) อิทธิพลและบารมีของบิดา มารดา สามี ญาติพี่น้อง 4) อิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่น และ 5) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวของนักการเมืองท้องถิ่น เช่น สถานะครอบครัว ฐานะ การศึกษา อาชีพ

อุดมเดช ดวงแก้ว (2555: 53-54) ได้ทำการศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำสตรีในการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นของเทศบาลนครเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า บทบาททางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นซึ่งผู้นำสตรีทุกคนได้ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสีทิวทัศน์และหน้าที่ในการเลือกตั้งระดับต่างๆ ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ เพราะถือว่าเป็นสิทธิและหน้าที่พื้นฐานของทุกคน และปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินบทบาททางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นของผู้นำสตรี คือ

1) การขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การพิจารณาจัดสรรงบประมาณดำเนินงานไม่เพียงพอหรือล่าช้าขาดบุคลากรให้คำแนะนำปรึกษาถึงแนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้อง เป็นต้น

2) การยึดติดกับค่านิยมหรือความเหลื่อมล้ำทางเพศแบบดั้งเดิม กล่าวคือ คนทั่วไปมักมองว่าสตรีเพศมีความอ่อนแอกว่าเพศชาย จึงเห็นว่าไม่มีความเหมาะสมในตำแหน่งของผู้นำชุมชนหรือความเหมาะสมในบทบาทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง

3) สถานการณ์บ้านเมืองที่ผันแปรบ่อยครั้ง ย่อมส่งผลทำให้นโยบายและภาวะเศรษฐกิจ ผันแปรตามไปด้วย จึงมีผลต่อแนวทางหรือเป้าหมายการทางานของผู้หน้าที่ต้องปรับเปลี่ยนตามบริบทอยู่ตลอด

4) การขาดการสนับสนุนจากคนในครอบครัว เช่น การนิ่งเฉย ไม่มีส่วนร่วมใดๆ ในกิจกรรมต่างๆ

5) การขาดความร่วมมือจากคนในชุมชน เช่น การแสดงออกถึงการต่อต้านไม่เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้นำร้องขอทั้งนี้ ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่สุดของผู้นำสตรีพบว่า คือ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสถานการณ์บ้านเมืองที่มีความผันแปรได้กลายเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด

อัจฉรา กันทะวงศ์ (2555: 85-89) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาบทบาทสตรีขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า

1) ด้านการเมือง เสนอให้มีการออกกฎหมายในการกำหนดสัดส่วนหญิงชายให้มีความเหมาะสมในการเมืองการปกครองทุกระดับ โดยมีสัดส่วน หญิง : ชาย ที่เหมาะสม รมรณรงค์ประชาสัมพันธ์กระบวนการมีส่วนร่วม ส่งเสริมบทบาทหญิงชายกับการพัฒนา พร้อมเสริมทักษะด้านภาวะการเป็นผู้ผู้นำให้แก่สตรี

2) ด้านเศรษฐกิจ เสนอให้มีการออกกฎหมายในการกำหนดสัดส่วนหญิงชายในตำแหน่งหน้าที่การงานให้มีความเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของสตรี เพื่อได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน จัดสรรงบประมาณในการลงทุนสำหรับสตรี

3) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม เสนอให้จัดสรรงบประมาณในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านภาษาและเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง กำหนดหลักสูตรการเรียนเรื่องพระพุทธศาสนา สัปดาห์ละ 1 วัน และกำหนดให้ผู้นำชุมชนเป็นต้นแบบในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิม

4) ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เสนอให้สตรีอายุ 35 ปีตรวจสุขภาพประจำปี และฉีดวัคซีนป้องกันมะเร็งปากมดลูกให้สตรีทุกคนฟรีเสริมสร้างการพัฒนาอาชีพโดยใช้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมช่วยกันสร้างป่าชุมชนและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพร้อมช่วยเหลือเฝ้าระวังภัยพิบัติในชุมชน

5) ด้านกีฬาและนันทนาการ เสนอให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทของสตรีให้มากขึ้น และกระตุ้นให้สตรีเห็นถึงความสำคัญของกีฬามีประโยชน์ต่อสุขภาพและจิตใจ

6) ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและต่อต้านยาเสพติดช่วยกันเฝ้าระวังสอดส่องดูแลบุตรหลานอย่างใกล้ชิดลดความรุนแรงในครอบครัวใส่ใจทุกคนในครอบครัวให้ความ

ร่วมมือกับรัฐบาลในการลดปัญหาเสพติดแสบาแสบาแสบาที่เกี่ยวกับสร้างความเข้มแข็งให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

7) ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอให้มีกฎหมายในการกำหนดสัดส่วนหญิงชายให้มีตำแหน่งทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยสัดส่วน 50:50 ให้สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง

8) ด้านการได้รับและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ธรรมนูญประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ข่าวสาร และข้อมูลข่าวสารนั้นต้องถูกต้องและสามารถถ่ายทอดได้ มีความน่าเชื่อถือ

สมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556:77-129) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทสตรีกับพื้นที่ทางการเมือง โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการมีส่วนร่วมการเมือง ปัจจัยจากตัวของสตรีเอง คือ ระดับการศึกษา และการมีทุนทรัพย์มีผลต่อการมีส่วนร่วมการเมืองค่อนข้างมาก ปัจจัยครอบครัวก็มีอิทธิพลต่อการทำงานการเมืองของสตรีค่อนข้างมากเช่นกัน และปัจจัยกิจกรรมสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลมาก สตรีที่ทำกิจกรรมชุมชนและสังคมมาก ทำด้วยความจริงใจ ทำอย่างมีปัญญจะได้รับคำยอมรับจากชาวบ้านมาก ทำให้โอกาสการมีส่วนร่วมการเมืองของสตรีมากขึ้นตามไปด้วยเส้นทางการเมืองทั้งของบุรุษ/สตรีการเมือง จึงเริ่มต้นที่พัฒนาตนเองและครอบครัว แล้วอุทิศตนทำงานพัฒนาชุมชนด้วยความจริงใจ มีผลงานจนชาวบ้านยอมรับ จึงเข้าสู่ทางการเมืองแบบทางการ เส้นทางการเมืองจึงจะมั่นคงยั่งยืน

ส่วนปัญหาของสตรีเมื่อทางการเมือง สตรีเมื่อเข้ามาทางการเมืองประสบปัญหาเหมือนกันไม่ว่าเป็นสตรีการเมืองจากภาคภูมิศาสตร์ใดก็ตาม ปัญหาที่ประสบคือ ปัญหาจากตนเอง ปัญหาครอบครัว ปัญหาความปลอดภัย ปัญหาชุมชน และปัญหาการเมืองในชุมชน ปัญหาจากตนเอง สตรีการเมืองแม้มีความเชื่อมั่นในตนเองแต่ก็ยอมรับว่าตนเองนั้นยังมีความรู้ที่น้อย โดยเฉพาะความรู้ด้านการเมือง มีประสบการณ์น้อยในการทำงานชุมชนมีความสามารถทางภาษาน้อย ทำให้ไม่กล้าพูด ไม่กล้าแสดงออก

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Shapira, Arar and Azaiza (2010: 704-712) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Arab Women Principals' Empowerment and Leadership in Israel โดยวัตถุประสงค์ของงานวิจัยชิ้นนี้เพื่อบอกเล่าประวัติหรือเรื่องราวในชีวิตของสตรีทั้ง 4 คน ที่ประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า

ในตำแหน่งผู้อำนวยการในโรงเรียนอาหรับในอิสราเอล และเพื่ออธิบายความเป็นมืออาชีพเฉพาะบุคคลท่ามกลางบริบทสังคมในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ วิธีการในการศึกษาเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก

ซึ่งผลการศึกษา พบว่า การเพิ่มขีดความสามารถ (Empowerment) ของสตรีนั้นจะพบได้จากภูมิหลังส่วนบุคคล (Personal Backgrounds) ของแต่ละบุคคล คือ ทักษะความสามารถส่วนบุคคลในการเป็นผู้นำ ครอบครัวยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจและผลักดันในการเป็นผู้นำ กล่าวคือการส่งเสริมการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกันข้ามเป็นอย่างมากกับการคาดหวังและการยอมรับของสังคมอาหรับในอิสราเอลในด้านความสัมพันธ์ที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล (Professional Relationships) ในส่วนนี้เป็นการอธิบายถึงความสัมพันธ์ในการเป็นมืออาชีพของผู้อำนวยการสตรี ที่มีลักษณะโดดเด่น (Outstanding) มีนัยสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงานในโรงเรียนกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงการจัดการและรูปแบบ (Styles) ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน

El-Ghannam (2003: 38-53) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Analytical Study of Women's Participation in Political Life in Arab Societies วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ 1) การระบุและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในชีวิตทางการเมืองในสังคมอาหรับ ในด้านสังคม การศึกษา เศรษฐกิจวัฒนธรรม และปัจจัยด้านสาธารณสุข (Health Factor) 2) เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในชีวิตทางการเมืองของสตรีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานั้นมีจำนวน 22 สังคมในอาหรับได้แก่ แอลจีเรีย บาห์เรน เกาะโคเมอร์ จิบูตี อียิปต์ อิรัก จอร์แดน คูเวต เลบานอน ลิเบีย มอริเตเนีย โมร็อกโก โอมาน ปาเลสไตน์ กาตาร์ ซาอุดีอาระเบีย โซมาเลีย ซูดาน ซีเรีย ตูนิเซีย สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และเยเมน

ผลการศึกษาพบว่า ช่วงอายุของชีวิตของสตรี ผลัดกันทั้งหมดรวมประชาชาติต่อคนเปอร์เซ็นต์ของครอบครัวในเขตพื้นที่ในเมือง รายได้ประชาชาติสำหรับผู้หญิง การรับรู้โทรทัศน์ต่อหัว และรายจ่ายด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในชีวิตทางการเมืองในสังคมอาหรับแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางวัฒนธรรม และปัจจัยด้านสาธารณสุข (Health Factor) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในชีวิตทางการเมืองในสังคมอาหรับ

Smith and Reed (2010:87-96) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Appalachian Women Leaders: Products of Culture and Life Events โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาโทหญิง จำนวน 347 คน โดยมีตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า การสนับสนุนทางการศึกษา (Education Support) การอคติทางเพศ

(Gender Bias) ที่มีต่อเพศชายปัญหาทางครอบครัวหรือการทำงาน (Family/Work Issues) และความรุนแรงในครอบครัว (Family Violence) ว่ามีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำหรือไม่

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษา และการอคติทางเพศ (Gender Bias) มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ และสไตล์ผู้นำนั้นต้องมีรูปแบบวัฒนธรรมที่เหมาะสม

จากการทบทวนงานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้สามารถเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีกรณศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งครบทั้ง 3 ระดับได้เป็นอย่างมากซึ่งจากการทบทวนเนื้อหาดังกล่าว พบว่า มีหลากหลายปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี แต่อย่างไรก็ตามสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม รวมถึงทัศนคติความคิดและค่านิยมของบุคคลมากมาย ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างยิ่งในการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการตรวจสอบและค้นหาปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ และสามารถนำมาเป็นข้อสรุปได้ว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำของสตรีในปัจจุบันในบริบทของพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของสตรีนั้น มีอะไรบ้าง อีกทั้งยังทราบถึงแนวทางการพัฒนาบทบาทสตรีในรูปแบบต่างๆจากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

2.7 กรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสร้างกรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเพื่อชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆในการศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งครบทั้ง 3 ระดับโดยมุ่งทำการศึกษา 3 ประเด็นหลักดังนี้ คือ แรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้นำสตรี รวมทั้งข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของผู้นำสตรี จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

การศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ได้มีการพิจารณาจากปัจจัยต่างๆที่ผู้นำสตรีได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและผลักดันในการเป็นผู้นำของสตรี จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาพิจารณาในการสร้างกรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยผู้วิจัยมีความสนใจในการทดสอบปัจจัยดังกล่าวซึ่งปัจจัยภายในนั้น แบ่งออกเป็นปัจจัยย่อยๆ คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัวปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคลปัจจัยด้านการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคมปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของ

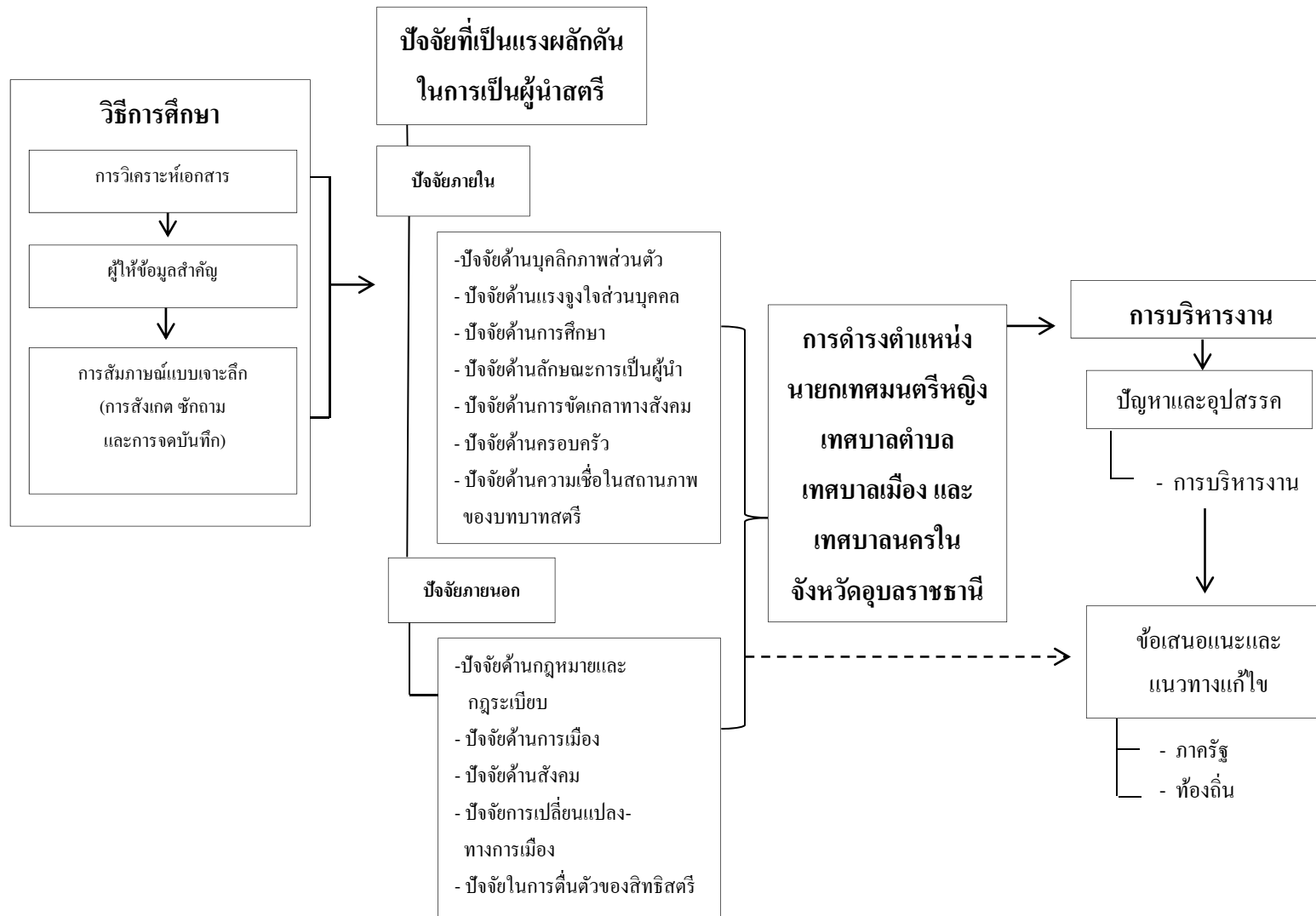
บทบาทสตรี ส่วนกลุ่มปัจจัยภายนอกนั้น คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านสังคมปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและปัจจัยในการตื่นตัวในสิทธิสตรี

ซึ่งจากปัจจัยที่ได้ระบุไว้ข้างต้นนั้น อาจพบได้มากกว่าหรือน้อยกว่าปัจจัยข้างต้น ซึ่งจะเป็นหน้าที่ของผู้วิจัยในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อศึกษาหาปัจจัยต่างๆว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรี และมีปัจจัยอื่นๆอีกหรือไม่นอกจากกรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้สตรี โดยในการศึกษาปัญหาและอุปสรรคครั้งนี้ ได้สนใจที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้สตรี ว่าเมื่อได้เข้ามาดำรงตำแหน่งแล้ว ในด้านการบริหารงานนั้นมีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไรบ้าง เช่น มีอุปสรรคในการมอบหมายงานหรือไม่ การสั่งการและบังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นอย่างไร อีกทั้งยังต้องการทราบมุมมองของผู้ได้บังคับบัญชาว่าปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีนั้นเป็นอย่างไร มีปัญหาในด้านใดบ้าง ซึ่งจะเป็นการทราบข้อมูลทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการบริหารงานของนายกเทศมนตรี

ประเด็นสุดท้าย เป็นการศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขใดบ้างในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีทั้งในระดับภาครัฐและระดับท้องถิ่น จะศึกษาในมุมมองของนายกเทศมนตรี มุมมองของปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล มุมมองสมาชิกสภาเทศบาล และมุมมองของนักวิชาการในจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัย และสร้างแนวทางในการส่งเสริม แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการเป็นผู้นำสตรีในปัจจุบันและอนาคต

ซึ่งจากการอธิบายถึงกรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัยข้างต้นจะแสดงจากภาพที่ 2.6 ดังนี้



ภาพที่ 2.6 กรอบที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตารางที่ 2.1 ประเด็นที่ใช้ศึกษา

ประเด็น	แนวคิด ทฤษฎี ที่นำมาเป็นหลักในการพิจารณา
ปัจจัยภายใน	ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว
	1) ดวงพร พยัคคพงษ์ (2553) 2) Shapira, Arar and Azaiza (2010) 3) กุลธิดา สิงห์สี (2555)
	ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล
	1) Maslow (1943) 2) พยุง รสใจ (2554) 3) กุลธิดา สิงห์สี (2555)
	ปัจจัยด้านการศึกษา
	1) วลีรัตน์ แสงไชย (2542) 2) อลงกรณ์ คูตระกูล (2549) 3) Smith and Reed (2010) 4) สมสุดา ผู้พัฒน์ และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556)
	ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ
	1) สมยศ นาวิการ (2543)
ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยด้านการจัดเกลาทางสังคม
	1) จีรพร แฝ่วกิ่ง (2542)
	1) วลีรัตน์ แสงไชย (2542) 2) จันทวรรณ ยงค์ประเดิม (2545) 3) ดวงพร พยัคคพงษ์ (2553)
ปัจจัยด้านครอบครัว	4) Shapira, Arar and Azaiza (2010) 5) สมสุดา ผู้พัฒน์ และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556)
	ปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพ ของบทบาทสตรี
	1) พยุง รสใจ (2554)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ประเด็น	แนวคิด ทฤษฎี ที่นำมาเป็นหลักในการพิจารณา
ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ	* นำมาทดสอบ (ไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)
ปัจจัยด้านการเมือง	1) วลีรัตน์ แสงไชย (2542) 2) อลงกรณ์ คูตระกูล (2549) 3) กุลธิดา สิงห์สี (2555)
ปัจจัยภายนอก	1) จีรพร แฝ่วกิ่ง (2542) 2) อลงกรณ์ คูตระกูล (2549) 3) ดวงพร พยัคตพงษ์ (2553) 4) กุลธิดา สิงห์สี (2555) 5) สมสุดา ผู้พัฒน์ และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556)
ปัจจัยด้านสังคม	1) พยุง รสใจ (2554)
ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง ทางการเมือง	* นำมาทดสอบ (ไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการออกแบบการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ ประการที่สอง เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ และประการที่สาม เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นที่จะต้องใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 การสัมภาษณ์

ในกระบวนการทำวิจัย จะเริ่มต้นด้วยการศึกษาด้วยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกและเหมาะสมกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งจะใช้การเก็บข้อมูล 3 ประเภท จากการสัมภาษณ์ดังนี้ (สุภาวศ์ จันทวานิช, 2553: 77-79)

3.1.1.1 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) โดยเป็นการเป็นการหาคำตอบจากความสนใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ให้เข้าสู่จุดที่สนใจ เพราะผู้ถูกสัมภาษณ์บางครั้งอาจไม่ต้องการทราบเหตุผลหรือข้อเท็จจริงทุกขั้นตอน จึงเลือกสัมภาษณ์เอาแต่จุดที่ต้องการ พยายามไขว่คว้าหาประเด็นที่สัมภาษณ์

3.1.1.2 การตะล่อมกล่อมเกลตา (Probe) โดยเป็นผู้ส้วงเอาส่วนลึกของความคิดออกมาใช้วาทศิลป์เพื่อให้ผู้ตอบเล่าเรื่องมาทั้งหมด โดยรุกผู้ตอบด้วยวิธีต่างๆ เช่น ตั้งคำถามจากเหตุการณ์สมมติเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและเปรียบเทียบเหตุการณ์

3.1.1.3 การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนเป็นการเฉพาะเจาะจง เพราะผู้ตอบมีข้อมูลดีและกว้างขวาง โดยผู้วิจัยจะกำหนดว่าใครบ้างเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เมื่อกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักได้ถูกต้องแล้วจึงดำเนินการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ทั้งนี้หากจำแนกการสัมภาษณ์ ตามเทคนิคการสัมภาษณ์นั้นมี 3 ประเภท คือ 1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 2. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และ 3. การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ทั้งนี้ในงานวิจัยเลือกใช้เฉพาะประเภทที่ 2 การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เนื่องจากประเภทที่ 1 จะทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ถูกภาวะกดดันจากโครงสร้างของคำถามมากเกินไป คำถามไม่มีความยืดหยุ่นทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่ยอมพูดข้อมูลทั้งหมด ในขณะที่ประเภทที่ 3 การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง จะทำให้เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พูดแบบไม่ตรงประเด็นมากเกินไป จนทำให้ไม่สามารถระบุได้ถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดการใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

โดยการสัมภาษณ์ดังกล่าวเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการวางแผน และจัดเตรียมชุดคำถามไว้ล่วงหน้า มีการดำเนินการเป็นทางการ แต่ให้มีความยืดหยุ่นในคำถามมากขึ้น โดยอาจสัมภาษณ์นอกกรอบที่วางไว้ได้ แต่จำกัดเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์หรือทำการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะมีประโยชน์ในการนำมาวิเคราะห์และพรรณนาปรากฏการณ์เพิ่มเติม และจะใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เพื่อที่จะสนิทสนมกับผู้ถูกสัมภาษณ์ ทำให้มองปรากฏการณ์เป็นธรรมชาติ และเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ชาย โพธิ์สีตา (2554: 248) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า “การมีส่วนร่วมในการสัมภาษณ์นั้น ผู้สัมภาษณ์ไม่ได้มีหน้าที่ “ยิงคำถาม อย่างเดียว แต่ต้องใช้ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์กระตือรือร้นที่จะเล่าเรื่องราวของเขา โดยที่ไม่รู้สีกว่ากำลังถูกถาม”

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้การสังเกตและจดบันทึกภาคสนาม เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้การสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การสังเกต 2) การซักถาม 3) การจดบันทึก (สุภางค์ จันทวานิช, 2553: 46-47) โดยในการสังเกตจะเป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์จากลักษณะอาการที่แสดงออกควบคู่ไปกับการซักถาม และจะมีการจดบันทึกไว้

ทั้งนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จะทำการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

- 1) แนะนำตัวเองและชี้แจงรายละเอียด และวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ครั้งนี้
- 2) ผู้สัมภาษณ์ขออนุญาตบันทึกการสัมภาษณ์
- 3) ผู้สัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์ด้วยประเด็นทั่วไป เพื่อให้เกิดความเป็นกันเองและสร้างสนิทสนมในการสัมภาษณ์
- 4) ผู้สัมภาษณ์ สัมภาษณ์ในประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในขณะที่สัมภาษณ์ สามารถถามประเด็นที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ได้ ซึ่งประเด็นนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องทราบหรือเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้
- 5) เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นลง เก็บอุปกรณ์ต่างๆ กล่าวขอบคุณและกล่าวอำลา
- 6) ในขณะที่สัมภาษณ์มีการสังเกตอาการปฏิกิริยาของผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยว่าแสดงออกอย่างไร เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในการสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

ทั้งนี้ได้กำหนดประเด็นเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์แต่ละกลุ่มตัวอย่าง ดังจะเสนอในภาคผนวก

3.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ภูมิศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยข้อมูลประกอบในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

3.1.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ ข้อมูลที่เก็บโดยตรงจากพื้นที่หรือตัวบุคคล ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเอง ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้คำถามปลายเปิด โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) และเน้นการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง ในกรณีจำเป็นจึงใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

3.1.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลจากหน่วยงานหรือบุคคลอื่น และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ เช่น หนังสือ ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

3.2 พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลพบว่า จังหวัดอุบลราชธานีเป็นจังหวัดเดียวที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ กล่าวคือ ในระดับเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) อันเป็นการตอบโจทย์การวิจัย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ประกอบด้วยกัน 4 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งหมด 21 คน จะเห็นได้จากตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 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
จำนวนรวมทั้งหมด	21

3.3 การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล ก็เพื่อยืนยันในเรื่องของความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ โดยผู้วิจัย จะใช้การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า ตามแนวคิดของ (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2553: 128-130) ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบ 4 วิธี ดังนี้

3.3.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นมีความถูกต้องหรือไม่ ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบได้แก่

- 1) แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลเวลาต่างกัน จะเหมือนกันหรือไม่
- 2) แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กัน จะเหมือนกันหรือไม่
- 3) แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

3.3.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลแตกต่างกันอย่างไร โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกต แทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกตโดยตลอด ในกรณีที่ไม่น่าไว้วางใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลภาคสนาม ควรเปลี่ยนให้มีผู้วิจัยหลายคน

3.3.3 การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ปกตินักวิจัยจะตรวจสอบทฤษฎีสามเส้าได้ยากกว่าตรวจสอบด้านอื่น

3.3.4 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเป็นเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย ทั้งนี้การตรวจสอบแบบสามเส้ามีสาระสำคัญ คือ ไม่ปักใจเชื่อในข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งโดยตรง ต้องใช้วิธีการอื่นมาเปรียบเทียบกัน และเลือกใช้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและเที่ยงตรงที่สุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาตีความ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจต่อการดำรงอยู่และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของปรากฏการณ์ที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่อาจเข้าถึงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลความรู้สึคนึกคิด ความหมายและค่านิยมผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ (สุรางค์ จันทวานิช, 2553: 63) โดยผู้วิจัยอาศัยหลักการพรรณนาและวิเคราะห์ (Descriptive and Analytical) ขีดหลักทฤษฎีและกรอบที่ใช้ในการศึกษาที่กำหนดไว้มาจำแนกจัดระบบข้อมูลเพื่อให้เข้าใจความหมายความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ภายใต้บริบทที่ทำการศึกษา ซึ่งมีความหลากหลายและแตกต่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง

มาวิเคราะห์ และผสมผสานกับการวิเคราะห์งานทางวิชาการ โดยจะอ้างอิงข้อมูลจากคำสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างมาประกอบกัน และงานวิจัยเชิงคุณภาพนั้นจะต้องอาศัยการเรียบเรียงและการพรรณนา เพื่อให้ผู้อ่านได้เข้าใจถึงบริบทต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงเข้าใจสภาพแวดล้อมของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยผู้วิจัยใช้ตารางการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ช่วยในการอธิบาย และเป็นการตรวจสอบข้อมูลไปพร้อมๆ กับการอธิบายผลการศึกษา เพื่อเพิ่มความกระชับและเข้าใจในภาพรวมของการศึกษาอย่างชัดเจน อีกทั้งยังช่วยให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจภาพรวมของการศึกษาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยสร้างอรรถรสในการอ่านของผู้อ่านได้มากยิ่งขึ้น

3.5 ข้อเสนอแนะในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการลงพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีข้อจำกัด หรือปัญหาและรวมถึงการแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

3.5.1 มีข้อปัญหาด้านเวลาในการนัดสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลนั้นเป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ บางท่านมีประชุมด่วน หรือบางท่านติดประชุมสัมมนาต่างจังหวัด จึงทำให้ไม่ว่างหรือไม่มีเวลาในการให้สัมภาษณ์ ทำให้ผู้วิจัยถูกเลื่อนนัดในการสัมภาษณ์ครั้งนั้น และทำให้เสียเวลาในการสัมภาษณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องทำการนัดสัมภาษณ์ครั้งใหม่ ให้ได้วันเวลาในช่วงที่ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นการประหยัดเวลาและงบประมาณการลงพื้นที่

3.5.2 สมาชิกสภาเทศบาลหลายท่านไม่ได้เข้ามาทำงานที่เทศบาลของตนเอง ทำให้ผู้วิจัยต้องลงพื้นที่ไปยังที่บ้าน และสถานที่ประกอบการทางธุรกิจของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เช่น อยู่ซ่อมรถ ร้านขายเครื่องใช้ไฟฟ้า ร้านส้มตำ เป็นต้น การลงพื้นที่ไปยังสถานที่ดังกล่าวนี้จึงเป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการลงพื้นที่ในครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องนัดสถานที่ให้ชัดเจน และดำเนินการสัมภาษณ์

3.5.3 ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลไปยังสำนักงานเทศบาลต่างๆ โดยวิธีการโทรสาร (แฟกซ์) ทำให้เกิดความล่าช้าในการประสานงานของงานราชการแต่ละพื้นที่ ดังนั้นในการยื่นเรื่องจดหมายราชการไปยังสำนักงานเทศบาลต่างๆนั้น ผู้วิจัยจึงยื่นเรื่องจดหมายราชการด้วยตนเอง โดยงดเว้นการส่งไปรษณีย์ หรือโทรสาร เพราะส่วนใหญ่การดำเนินการเรื่องต่างๆอาจล่าช้า ทำให้เสียเวลาในการดำเนินการ อีกทั้งยังต้องทราบเบอร์ติดต่อของผู้ที่รับเรื่องหรือรับหนังสือราชการ เพื่อจะช่วยให้การนัดสัมภาษณ์ในครั้งนั้นประสบความสำเร็จ

3.5.4 ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างนั้น บางท่านจะมีข้อจำกัดเวลา ผู้วิจัยจึงต้องรีบสัมภาษณ์ และชวนผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกผ่อนคลาย ตะล่อมกล่อมเกลามาให้ผู้สัมภาษณ์ตอบคำถามให้ได้มากที่สุด รวมถึงพูดคุยแทรกความสนุกสนานในระหว่างการพูด เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่รู้สึกกดดัน และ จูงใจเพื่อให้มีความสนใจที่จะถ่ายทอดเรื่องราวของตนเองแก่ผู้วิจัย

3.5.5 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือภาคอีสาน ภาษาท้องถิ่นที่ชาวบ้านหรือคนท้องถิ่นพูดหรือสนทนากันส่วนใหญ่เป็นภาษาอีสาน ทำให้ผู้วิจัยไม่เข้าใจในบางครั้ง แต่ผู้วิจัยได้มีการแก้ปัญหาดังกล่าวโดยการนำคนที่ทราบภาษาท้องถิ่น ไปช่วยในการสัมภาษณ์ ในการลงพื้นที่ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจกับภาษาท้องถิ่นในพื้นที่มาพอสมควร จึงช่วยให้การวิจัยในครั้งนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 4 กลุ่ม รวมจำนวนทั้งหมด 21 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีหญิง ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล และนักวิชาการ จากการลงพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

4.1.1 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

4.1.1.1 ภูมิหลังด้านอาชีพของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ

4.1.2 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ ในมุมมองนักวิชาการ

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี

4.2.1 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง

4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี ในมุมมองปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล

4.2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี ในมุมมองสมาชิกสภาเทศบาล

4.3 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี

4.3.1 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับภาครัฐ

4.3.1.1 มุมมองของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ

4.3.1.2 มุมมองของปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

4.3.1.2 มุมมองของสมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

4.3.1.2 มุมมองของนักวิชาการ

4.3.2 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับท้องถิ่น

4.3.2.1 มุมมองของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ

4.3.2.2 มุมมองของปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

4.3.2.3 มุมมองของสมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

4.3.2.4 มุมมองของนักวิชาการ

4.1 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

ในส่วนนี้เป็นการอธิบายถึงปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ โดยได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากนายกเทศมนตรีหญิง 6 คน ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล 6 คน และสมาชิกสภาเทศบาล 6 คน รวมทั้งหมด 18 คน ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยจะใช้ตารางการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ช่วยในการอธิบาย และเป็นการตรวจสอบข้อมูลไปพร้อมๆ กับการอธิบายผลการศึกษา เพื่อเพิ่มความกระชับและเข้าใจในภาพรวมของการศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ในการอธิบายด้วยตารางในประเด็นที่ 4.1 นี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาครั้งนี้เป็น 2 ปัจจัยใหญ่ๆ คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยทั้งสองปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย 12 ปัจจัยย่อย ซึ่งปัจจัยภายในประกอบด้วยปัจจัยย่อยดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล 3) ปัจจัยด้านการศึกษา 4) ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ 5) ปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม 6) ปัจจัยด้านครอบครัว และ 7) ปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี ส่วนปัจจัยภายนอกประกอบด้วยปัจจัยย่อย คือ 8) ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ 9) ปัจจัยด้านการเมือง 10) ปัจจัยด้านสังคม 11) ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และ 12) ปัจจัยด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี โดยผู้วิจัยจะนำเสนอตารางการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ทั้ง 4 วิธี และการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)

และในประเด็นที่ 4.1 นี้ ผู้วิจัยได้จัดทำตารางแสดงอาชีพของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ เพื่อแสดงให้เห็นถึงอาชีพก่อนเข้ามารับตำแหน่งทางการเมืองของทั้ง 6 คน ว่ามีอาชีพใดบ้าง

ในส่วนบุคคลนักการเมืองหญิงทั้ง 3 ระดับนั้นมีอาชีพใดมากที่สุด โดยสามารถอ่านรายละเอียดในประเด็นที่ 4.1.1.1

อีกทั้งในประเด็นที่ 4.1.2 เป็นการนำเสนอมุมมองของนักวิชาการ ทั้ง 3 ท่าน ว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัย ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับนี้ จะอธิบายว่าปัจจัยใดมีความสำคัญมากที่สุด ปัจจัยมีความสำคัญอันดับรอง และปัจจัยใดไม่มีความสำคัญในการเป็นแรงผลักดันของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ ของจังหวัดอุบลราชธานี โดยดูรายละเอียดได้ในตารางที่ 4.2

ในตารางที่ 4.1 นี้จะแสดงการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ของเทศบาลทั้ง 3 ระดับ จังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยได้จัดทำตารางนี้เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียด หรือที่มาของข้อมูล จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) คือ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล โดยตารางดังกล่าวจะประกอบด้วย การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ทั้ง 4 วิธี คือ ด้านข้อมูล (Data Triangulation) ด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) ด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) และด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายดังตารางที่ 4.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี

ปัจจัย	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี				
	ด้านข้อมูล (Data Triangulation)			ด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)	ด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)
	เวลา	สถานที่	บุคคล		
อันดับ 1					ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation)
1) ด้านครอบครัว	✓	-	✓		
					ปัจจัยด้านครอบครัว ผลงานวิจัย ของ
					1) วลีรัตน์ แสงไชย (2542)
					2) ฉันทวรรณ ยงศ์ประเดิม (2545)
	ก่อน – หลัง	-	18 คน	-	3) ดวงพร พยัคคพงษ์ (2543)
					4) Shapira, Arar and Azaiza (2010)
					5) สมสุดา ผู้พัฒน์ และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556)
2) ด้านการเมือง	✓	-	✓		
					ปัจจัยด้านการเมือง ผลการวิจัยของ
					1) วลีรัตน์ แสงไชย (2542)
	ก่อน – หลัง	-	18 คน	-	2) อลงกรณ์ คูตระกูล (2549)
					3) กุลธิดา สิงห์สี (2552)

ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับ
การซักถาม และ
การใช้เอกสารประกอบ

ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับ
การซักถาม และ
การใช้เอกสารประกอบ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัย	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี				
	ด้านข้อมูล (Data Triangulation)			ด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)	ด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)
	เวลา	สถานที่	บุคคล		
อันดับ 2					ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation)
1) ด้านแรงจูงใจ ส่วนบุคคล	✓ ก่อน – หลัง	- -	✓ 18 คน	-	ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Maslow (1943) และปัจจัยแรงจูงใจส่วนบุคคล จากผลการวิจัยของ 1) พยุง รสใจ (2554) 2) กุลธิดา สิงห์สี (2555)
2) ด้านลักษณะ การเป็นผู้นำ	✓ ก่อน – หลัง	- -	✓ 18 คน	-	ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ มาจากแนวคิดผู้นำเชิง คุณลักษณะ (Trait Theories) ของ 1) สมยศ นาวิการ (2543)
3) ด้านสังคม	✓ ก่อน – หลัง	- -	✓ 18 คน	-	ปัจจัยด้านสังคม ผลการวิจัยของ 1) จีรพร แฝ้วกึ่ง (2542) 2) อลงกรณ์ กูตระกูล (2549) 3) ดวงพร พยัคตพงษ์ (2553) 4) กุลธิดา สิงห์สี (2555) 5) สมสุดา ผู้พัฒน์ และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556)

ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับ
การซักถาม และ
การใช้เอกสารประกอบ

ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับ
การซักถาม และ
การใช้เอกสารประกอบ

ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับ
การซักถาม และ
การใช้เอกสารประกอบ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัย	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation)					
	ของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี					
	ด้านข้อมูล (Data Triangulation)			ด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)	ด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)	ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation)
อันดับ 3	เวลา	สถานที่	บุคคล			
1) ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว	✓	-	✓	-	ปัจจัยบุคลิกภาพส่วนตัว ผลการวิจัยของ 1) ดวงพร พยัคคพงษ์ (2553) 2) Shapira, Arar and Azaiza (2010) 3) กุลธิดา สิงห์สี (2555)	ใช้วิธีการสังเกตควบคู่ กับการซักถาม และ การใช้เอกสารประกอบ
	ก่อน – หลัง	-	18 คน			
2) ด้านการจัดเกลาทางสังคม	✓	-	✓	-	ปัจจัยด้านการจัดเกลาทางสังคม จากแนวคิดและผลงานวิจัยของ 1) จีรพร แฝ่วกิ่ง (2542)	ใช้วิธีการสังเกตควบคู่ กับการซักถาม และ การใช้เอกสารประกอบ
	ก่อน – หลัง	-	18 คน			
อันดับ 4						
1) การศึกษา	✓	-	✓	-	ปัจจัยด้านการศึกษา จากผลการศึกษาของ 1) วลีรัตน์ แสงไชย (2542) 2) อลงกรณ์ กูตระกูล (2549) 3) Smith and Reed (2010) 4) สมสุดา ผู้พัฒน์ และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556)	ใช้วิธีการสังเกตควบคู่ กับการซักถาม และ การใช้เอกสารประกอบ
	ก่อน – หลัง	-	18 คน			

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัย	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี					
	ด้านข้อมูล (Data Triangulation)			ด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)	ด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)	ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation)
	เวลา	สถานที่	บุคคล			
อันดับ 4 (ต่อ)						
1) ด้านความเชื่อ ในสถานภาพของ บทบาทสตรีด้าน	✓	-	✓	-	ปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี มาจากผลงานวิจัยของ 1) พยุง รสใจ (2554)	ใช้วิธีการสังเกตควบคุม กับการซักถาม และ การใช้เอกสารประกอบ
	ก่อน – หลัง	-	18 คน			
อันดับ 5						
1) ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบ	✓	-	✓	-	- (นำมาทดสอบไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)	ใช้วิธีการสังเกตควบคุม กับการซักถาม และ การใช้เอกสารประกอบ
	ก่อน – หลัง	-	18 คน			
ปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดัน						
1) ด้านการเปลี่ยนแปลง ทางการเมือง	✓	-	✓	-	ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มาจากผลงานวิจัยของ 1) พยุง รสใจ (2554)	ใช้วิธีการสังเกตควบคุม กับการซักถาม และ การใช้เอกสารประกอบ
	ก่อน – หลัง	-	18 คน			

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัย	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี					
	ด้านข้อมูล (Data Triangulation)			ด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation)	ด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)	ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation)
	เวลา	สถานที่	บุคคล			
ปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดัน (ต่อ)						
1) ด้านการตื่นตัวของ สิทธิสตรี	✓	-	✓	-	(นำมาทดสอบไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)	ใช้วิธีการสังเกตควบคุม กับการซักถาม และ การใช้เอกสารประกอบ
	ก่อน – หลัง	-	18 คน	-		

จากตาราง 4.1 แสดงการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ของเทศบาลทั้ง 3 ระดับ จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ทั้ง 4 วิธี คือ ด้านข้อมูล (Data Triangulation) ด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) ด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) และด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ซึ่งผู้วิจัยจะอธิบายในแต่ละวิธีดังนี้

โดยผู้วิจัยจะเน้นไปที่การตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบจากแหล่งเวลา และแหล่งบุคคล โดยแหล่งเวลานั้น ผู้วิจัยได้ใช้เวลารวบรวมข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ในช่วงครั้งที่ 1 (ก่อน) ระหว่างวันที่ 10-22 มีนาคม 2558 โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเห็นหน้า (Face to Face Interview) และครั้งที่ 2 (หลัง) ระหว่างวันที่ 23 มีนาคม-8 เมษายน 2559 โดยวิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ (Telephone Interview) โดยตรวจสอบแหล่งข้อมูลด้านเวลา กล่าวคือ หากเวลาต่างกันจะเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ครั้ง ก่อน-หลัง ปรากฏว่า ข้อมูลทั้ง 2 ครั้ง มีความเหมือนกัน หรือคำตอบจากการสัมภาษณ์เหมือนเดิมทั้ง 2 ครั้ง

ส่วนการตรวจสอบข้อมูลแหล่งสถานที่นั้น ผู้วิจัยไม่ได้ใช้วิธีนี้มาทำการทดสอบ เพราะการศึกษาของผู้วิจัยเป็นการศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาเฉพาะพื้นที่ คือ จังหวัดอุบลราชธานี เพียงจังหวัดเดียว

และการตรวจสอบข้อมูลแหล่งบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ ผู้วิจัยได้ใช้การตรวจสอบจากการสัมภาษณ์บุคคลทั้งหมด 18 คน คือ นายกเทศมนตรี 6 คน ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล 6 คน และสมาชิกสภาเทศบาล 6 คน

การตรวจสอบด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) ผู้วิจัยไม่ได้ใช้วิธีนี้มาทำการทดสอบ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเพียงคนเดียวจึงไม่สามารถทดสอบวิธีการด้านผู้วิจัยได้

การตรวจสอบด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการตรวจสอบ

และการตรวจสอบด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน โดยใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม และการใช้เอกสารประกอบ

ในส่วนต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอตารางการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation) เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจที่มาของข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 18 คน ซึ่งเห็นได้จากตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 การตรวจสอบข้อมูล โดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล
(Data Triangulation) ของเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)				
		แหล่งเวลา		แหล่ง	แหล่ง	ผลรวม 4 ใน 6
		ก่อน	หลัง	สถานที่	บุคคล	
อันดับ 1						

ด้านครอบครัว (คะแนนรวมจากความคิดเห็น 17 คะแนน)

เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✗	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)				
		แหล่งเวลา		แหล่ง	แหล่ง	ผลรวม 4 ใน 6
		ก่อน	หลัง	สถานที่	บุคคล	
อันดับ 1						

ด้านการเมือง

เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✕	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเ้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)			
		แหล่งเวลา		แหล่ง	ผลรวม 4 ใน 6
		ก่อน	หลัง	สถานที่ บุคคล	
อันดับ 2					

ด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล (คะแนนรวมจากความคิดเห็น 16 คะแนน)

เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✗	
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✗	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเ้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)			
		แหล่งเวลา		แหล่ง	ผลรวม 4ใน 6
		ก่อน	หลัง	สถานที่ บุคคล	
อันดับ 2					

ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ (คะแนนรวมจากความคิดเห็น 16 คะแนน)

เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✗	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเ้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)			
		แหล่งเวลา		แหล่ง	ผลรวม
		ก่อน	หลัง	สถานที่ บุคคล	4 ใน 6

ด้านสังคม (คะแนนรวมจากความคิดเห็น 16 คะแนน)

เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✗	ไม่เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✗	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)				
		แหล่งเวลา		แหล่ง	แหล่ง	ผลรวม
		ก่อน	หลัง	สถานที่	บุคคล	4 ใน 6
อันดับ 3						

ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว (คะแนนรวมจากความคิดเห็น 15 คะแนน)

เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)				
		แหล่งเวลา		แหล่ง	แหล่ง	ผลรวม
		ก่อน	หลัง	สถานที่	บุคคล	4 ใน 6
อันดับ 3						

ด้านการจัดเกลาทางสังคม (คะแนนรวมจากความคิดเห็น 15 คะแนน)

เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✗	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✗	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)				
		แหล่งเวลา		แหล่ง	แหล่ง	ผลรวม 4 ใน 6
		ก่อน	หลัง	สถานที่	บุคคล	
อันดับ 4						

ด้านการศึกษา (คะแนนรวมจากความคิดเห็น 14 คะแนน)

เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✗	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✗	ไม่เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✗	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเ้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)				
		แหล่งเวลา		แหล่ง	แหล่ง	ผลรวม 4 ใน 6
		ก่อน	หลัง	สถานที่	บุคคล	
อันดับ 4						

ด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี (คะแนนรวมจากความคิดเห็น 14 คะแนน)

เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✗	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)				
		แหล่งเวลา		แหล่ง	แหล่ง	ผลรวม 4 ใน 6
		ก่อน	หลัง	สถานที่	บุคคล	
อันดับ 5						

ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ (คะแนนรวมจากความคิดเห็น 11 คะแนน)

เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✗	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✗	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✗	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✗	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✗	ไม่เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✗	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร (ปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดัน)	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเ้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)				
		แหล่งเวลา		แหล่ง	ผลรวม 4 ใน 6	
		ก่อน	หลัง	สถานที่ บุคคล		

ปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดัน

ด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง (คะแนนรวมจากความคิดเห็น 9 คะแนน)

เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	ไม่เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	×	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	ไม่เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	×	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	ไม่เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	×	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	✓	เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	ไม่เห็นด้วย
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	×	
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร	การตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation)					
		แหล่งเวลา		แหล่ง สถานที่	แหล่ง บุคคล	ผลรวม 4 ใน 6	
		ก่อน	หลัง				
		ปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดัน					
ด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี(คะแนนรวมจากความคิดเห็น6 คะแนน)							
เทศบาลหนึ่ง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	ไม่เห็นด้วย	
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	×		
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	×		
เทศบาลสอง (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	ไม่เห็นด้วย	
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	×		
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓		
เทศบาลสาม (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	ไม่เห็นด้วย	
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	×		
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓		
เทศบาลสี่ (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	เห็นด้วย	
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓		
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓		
เทศบาลห้า (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	ไม่เห็นด้วย	
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	✓		
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	×		
เทศบาลหก (นามสมมุติ)	1) นายกเทศมนตรี	●	●	-	×	ไม่เห็นด้วย	
	2) ปลัด/รองปลัดเทศบาล	●	●	-	×		
	3) สมาชิกสภาเทศบาล	●	●	-	✓		

จากตาราง 4.2 ข้างต้น เป็นการแสดงตารางการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) เฉพาะด้านข้อมูล (Data Triangulation) ของเทศบาล ทั้ง 3 ระดับคือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นมีความถูกต้องหรือไม่ ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่จะพิจารณาใน

- 1) การตรวจสอบได้แก่ แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลเวลาต่างกัน จะเหมือนกันหรือไม่
- 2) แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กัน จะเหมือนกันหรือไม่
- 3) แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

จากการตรวจสอบแหล่งของข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้การพิจารณา 2 แหล่ง คือ แหล่งเวลา โดยผู้วิจัยได้ใช้เวลารวบรวมข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ในช่วงครั้งที่ 1 (ก่อน) ระหว่างวันที่ 10-22 มีนาคม 2558 โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเห็นหน้า (Face to Face Interview) และครั้งที่ 2 (หลัง) ระหว่างวันที่ 23 มีนาคม - 8 เมษายน 2559 โดยวิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ (Telephone Interview) โดยตรวจสอบแหล่งข้อมูลด้านเวลา กล่าวคือ หากเวลาต่างกันจะเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ครั้ง ก่อน-หลัง ปรากฏว่าข้อมูลทั้ง 2 ครั้ง มีความเหมือนกัน หรือคำตอบจากการสัมภาษณ์เหมือนเดิมทั้ง 2 ครั้ง

ส่วนการตรวจสอบข้อมูลแหล่งสถานที่นั้น ผู้วิจัยไม่ได้ใช้วิธีนี้มาทำการทดสอบ เพราะการศึกษาของผู้วิจัยเป็นการศึกษาเป็นกรณีศึกษาเฉพาะพื้นที่ คือ จังหวัดอุบลราชธานี เพียงจังหวัดเดียว

และการตรวจสอบข้อมูลแหล่งบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ ผู้วิจัยได้ใช้การตรวจสอบจากการสัมภาษณ์บุคคลทั้งหมด 18 คน คือนายกเทศมนตรี 6 คน ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล 6 คน และสมาชิกสภาเทศบาล 6 คน โดยดูเกณฑ์การให้ความเห็น คือ 2 ใน 3 ของคำตอบแต่ละเทศบาล ถือว่า เห็นด้วย หากมีผลรวมไม่ตามเกณฑ์ 2 ใน 3 ถือว่าข้อมูลนั้นไม่เห็นด้วย

โดยช่องผลรวม 4 ใน 6 จากตารางข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นถึงผลรวมของข้อมูล หรือความคิดเห็น จากเกณฑ์ 4 ใน 6 ของการตรวจสอบข้อมูลแหล่งบุคคล โดยจะสรุปข้อมูล หรือความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หากในปัจจุบันมีความเห็นด้วย 4 ใน 6 ถือว่าข้อมูลนั้นเป็นจริง หรือเป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี

มากไปกว่านั้นในขั้นตอนการเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัย ผู้วิจัยได้นับคะแนนจากผลความคิดเห็นของบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ โดยแต่ละคนมีคะแนน 1 คะแนน ทั้งหมด

18 คน (คะแนนรวมทั้งหมด 18 คะแนน) ของแต่ละปัจจัย โดยผู้วิจัยนับผลคะแนน และเรียงลำดับได้ดังต่อไปนี้

จากตาราง 4.2 พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ของเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ กล่าวคือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ได้แก่

อันดับ 1 คือ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านการเมือง ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 17 คะแนน

อันดับ 2 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านสังคม ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 16 คะแนน

อันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคมซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 15 คะแนน

อันดับ 4 คือ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 14 คะแนน

อันดับ 5 คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 11 คะแนน

ส่วนปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี คือ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 9 คะแนนและปัจจัยด้านการตื่นของสิทธิสตรี โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 6 คะแนนซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีผลรวมไม่ถึง 4 ใน 6 ตามเกณฑ์คะแนน จึงเป็นปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี

ในส่วนถัดไป ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดผลการศึกษาที่ได้จากตารางที่ 4.2 ว่าปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งครบทั้ง 3 ระดับ ปัจจัยใดบ้างมีความสำคัญมากที่สุด และปัจจัยใดบ้างที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ซึ่งจะอธิบายได้ดังต่อไปนี้

อันดับ 1 คือ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านการเมือง ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 17 คะแนนจากตารางที่ 4.2 ข้างต้น

โดยปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า ครอบครัวและบุคคลในครอบครัวมีส่วนสำคัญที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ของนายกเทศมนตรีทั้ง 3 ระดับ กล่าวคือ บางท่านนั้นมีสามีเคยเป็นนักการเมืองมาก่อน บางท่านมีปู่และพ่อ หรือบุคคลในครอบครัวเป็นนักการเมืองมาก่อน และอาจเรียกได้ว่าเป็นการสืบทอดทายาททางการเมือง ซึ่งครอบครัวจะเป็นส่วนสำคัญในการให้กำลังใจ และเป็นส่วนที่สนับสนุนและส่งเสริมในการเข้าสู่เส้นทางทางการเมือง อีกทั้งเรื่องลักษณะสังคม

และเศรษฐกิจของครอบครัว หรือการสนับสนุนทางการเงินก็เป็นส่วนสำคัญอย่างมากต่อการเป็น
นักการเมืองท้องถิ่นของผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับซึ่งเห็นได้จากทัศนะของผู้ให้ข้อมูลดังต่อไปนี้

ด้านครอบครัวมีส่วนในการเป็นแรงผลักดันค่ะ ไม่ว่าจะเป็นสามี หรือลูกสาว อีกอย่างในเรื่อง
ด้านการเงินทางครอบครัวก็ไม่มีปัญหาอะไรค่ะ เราก็พร้อมอยู่แล้ว (นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ,
2558)

ในส่วนของการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัวนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันใน
การเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ ซึ่งได้สอดคล้องกับคำกล่าวของ ปลัดเทศบาลห้า
นามสมมุติ และสมาชิกสภาเทศบาลสี่ นามสมมุติว่า

พื้นฐานเครือญาติ ส่วนมากเป็นกลุ่มการเมืองทุกกลุ่มครับ แรงผลักดันคือญาติตัวเอง กลุ่ม
การเมืองไม่ว่าจะเป็นในระดับชาติหรือท้องถิ่นปัจจัยหลักๆ คือญาติครอบครัว และการเงินใน
ครอบครัว ในมุมมองของผมมองว่ามีผลที่สุด (ปลัดเทศบาลห้า นามสมมุติ, 2558)

ท่านนายกมีปู่กับมีพ่อเป็นนักการเมือง ท่านคงเป็นเหมือนลูกไม้หล่นไม่ไกลต้น(หัวเราะ) ใน
มุมมองของดิฉันเลยมองว่าเป็นแรงผลักดันอยู่แล้ว ส่วนเรื่องของการเงินนั้นดิฉันมองว่าเขาใช้เงินทุน
ของเขาเองในการทำธุรกิจ เพราะสามีเป็นเจ้าของกิจการรถยนต์ในอุบลฯด้วย เรื่องเงินทุนนั้นเลย
มองว่ามาจากครอบครัวมากกว่าพรรคการเมืองใหญ่ค่ะ (สมาชิกสภาเทศบาลสี่ นามสมมุติ, 2558)

ปัจจัยด้านการเมืองพบว่า นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับนั้น มีการคลุกคลีกับการเมือง
หรือมีประสบการณ์ทางการเมืองมาก่อน ก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็น
เป็นการช่วยงานของสมาชิกในครอบครัวของตนเองที่ทำงานด้านการเมืองทั้งในระดับชาติและ
ท้องถิ่น ช่วยนักการเมืองท้องถิ่นหาเสียง และทำงานอยู่เบื้องหลังของการเมืองท้องถิ่น
อีกทั้งบ้างก็ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน เช่น การเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาลและรองนายกเทศบาลนครเป็นต้นรวมถึง
ยังมีกลุ่มทางการเมืองหรือพรรคการเมืองให้การสนับสนุน ทั้งเรื่องงบประมาณและ
การมีฐานเสียงของนักการเมืองในท้องถิ่นและระดับชาติ ซึ่งกิจกรรมหรือสิ่งแวดล้อมดังกล่าวนี้จึงมี
ส่วนในการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ซึ่งจะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

การคลุกคลีทางการเมืองนายกก็เห็นมาตั้งแต่เด็ก ตั้งแต่สมัยคุณปู่เลยล่ะ และก่อนที่จะมาถึงจุดนี้ครั้งล่าสุดก็ได้ลงสมัคร สมาชิกสภาเทศบาลนคร เป็นอยู่ 2 สมัย ก็มาเป็นรองนายกอีก 2 สมัย เสร็จปุ๊บก็กลับมาลงนายก สมัยที่ 2 น่าจะ 20 ปี นิดๆ แล้วที่เข้ามาทำงานทางการเมืองท้องถิ่น (นายกเทศมนตรีสี่ นามสมมุติ, 2558)

แฟนเป็น ส.จ. อยู่ก่อนแล้วล่ะซึ่งเราก็เป็นผู้อยู่เบื้องหลังคอยช่วยเหลืองานของเค้า แล้วเราก็ได้ช่วยเหลือดูแลชุมชนที่ใกล้ชิดบ้างส่วนทางผู้ใหญ่ (ผู้มีอิทธิพลทางการเมือง) นั้นก็มีผลเช่นกันล่ะ ก็คือเราก็ต้องมีผู้ใหญ่ที่เราเคารพไว้คอยปรึกษาหารือเรื่องงานเพราะท่านมีประสบการณ์มากกว่า (นายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ, 2558)

นอกจากคำกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีความสอดคล้องกับคำกล่าวของ รองปลัดเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ และสมาชิกสภาเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติว่า

ทางการเมืองอิทธิพลทางการเมืองผมว่ามีผลมากครับ การรู้จักกับนักการเมืองท้องถิ่นและในระดับชาติ หรือการมีฐานเสียงเดิมของ ส.ส. และการเงินที่ทางพรรคการเมืองใหญ่เข้ามาช่วยเหลือ (รองปลัดเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

การมีประสบการณ์ทางการเมืองของเขาเองมีผลครับ เพราะเคยหาเสียงช่วยสามี และสามีเองน่าจะเป็นคนช่วยผลักดันอีกแรงและมีการรู้จักกับนักการเมืองท้องถิ่น การสนับสนุนต่างๆมีอยู่แล้วครับ พรรคการเมืองก็ช่วยหาเสียงอีกแรง (สมาชิกสภาเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

อันดับ 2 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านสังคม ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 16 คะแนนจากตารางที่ 4.2 ข้างต้น

ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ กล่าวคือ โดยภาพรวมนั้นมาจากความที่มีใจรักและความอยากที่จะพัฒนาบ้านเมือง หรือพื้นที่ของตนเอง บางท่านชอบช่วยเหลือชาวบ้าน และเป็นที่รู้จักของชาวบ้าน ทำให้อยากเข้ามาแก้ปัญหาและช่วยเหลือชาวบ้าน รวมถึงบางท่านชอบความ

ทำทนาย อยากลองเปลี่ยนแปลงบ้านเมืองให้ดีขึ้น และมองว่าเป็นสิ่งทำทนายในการพัฒนาพื้นที่ที่ลงสมัคร โดยเห็นได้จากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลดังต่อไปนี้

เริ่มต้นจากการที่เราเข้าไปช่วยเหลือพี่น้องชาวบ้านในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นงานบุญ เทศกาลต่างๆ ทำอย่างนี้ตั้งแต่สมัยเรียนหนังสือช่วงมัธยมศึกษาตอนปลายด้วยตนเองเป็นคนใฝ่รู้จึงพยายามช่วยชาวบ้าน ต้องใช้ความรู้ที่เราได้มาช่วยชาวบ้านให้ได้ จึงตัดสินใจลงสมัครนายกฯ (นายกเทศมนตรีสงวนนามสมมุติ, 2558)

สอดคล้องกับความเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลสอง นามสมมุติว่า

การที่เขาจะมาเป็นผู้นำในพื้นที่นี้ได้ มองว่าความตั้งใจของเขาที่เขาอยากทำและอยากพัฒนาบ้านของตัวเอง อยากจะช่วยเหลือชาวบ้านที่นี่ เห็นความตั้งใจมาตลอด(สมาชิกสภาเทศบาลสอง นามสมมุติ, 2558)

ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำพบว่า ด้านลักษณะการเป็นผู้นำ นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับนั้น มีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล และสไตล์การทำงานก็มีความต่างกัน ผู้นำที่มาจากนักการเมืองโดยตรงการบริหารงานจะเหมือนนักการเมืองโดยตรง ส่วนผู้นำที่มาจากข้าราชการก็จะเน้นกฎระเบียบ มากไปกว่านั้น ในเหตุการณ์วัยเด็กที่ผ่านมาของทั้ง 3 ระดับนั้น พบว่า ผู้นำทั้ง 3 ระดับมีลักษณะความเป็นผู้นำมาตั้งแต่เด็ก หรือแม้กระทั่งการเรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมหาวิทยาลัย มีความเสียสละ และเป็นที่พึ่งของเพื่อนๆ อีกทั้งการคิดนอกกรอบนั้นก็ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ ทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ ได้ และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่วนลักษณะผู้นำเมื่อเข้ามาบริหารงานนั้น พบว่า ทั้ง 3 ระดับ มีลักษณะผู้นำที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางท่านมีลักษณะมีการกล้าคิดกล้าตัดสินใจ เป็นผู้หญิงที่มุ่งมั่น มีคำพูดที่คล้องแคล่ว มีความเป็นผู้นำ และการแต่งกายที่ทันสมัย บางท่านเป็นคนที่ได้รับฟังความคิดเห็นของทุกๆ ฝ่าย ให้ความสำคัญ สนับสนุนและความห่วงใยในการทำงานของพนักงาน มีความคิดริเริ่มและมุ่งมั่นทำงานสูง มีความรับผิดชอบสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และบางท่านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาพื้นที่ของตนเอง จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำของเขาเหล่านั้นจึงเป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ซึ่งลักษณะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบข้างด้วยว่าจะเอื้อให้เกิดลักษณะผู้นำเพียงใด ซึ่งแต่ละคนก็มีลักษณะผู้นำที่แตกต่างกัน ทักษะและมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ทัศนะดังนี้

ลักษณะการเป็นผู้นำนั้นส่งผลต่อการเป็นผู้นำค่ะ สมัยตอนเด็กๆ เพื่อนๆพยายามให้เราอยู่ข้างหน้าหรือเป็นผู้นำตลอด เราก็อาศัยช่วงจังหวะตอนนั้นก็รับเพื่อเป็นตัวแทนช่วยเหลือเพื่อน จนถึงชั้นมหาวิทยาลัย (นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ, 2558)

ลักษณะผู้นำของเขาเป็นส่วนที่สำคัญเช่นกัน มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจ กล้าที่จะลงสมัครกับคู่แข่งอีกหลายๆ คน ดูเป็นผู้หญิงที่มุ่งมั่น มีคำพูดที่คล่องแคล่ว มีความเป็นผู้นำ และการแต่งกายที่ทันสมัย (รองปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ, 2558)

คนที่มาจากนักการเมืองโดยตรงกับคนที่มาจากราชการลักษณะการทำงานจะต่างกัน เพราะคนที่มาจากสายการเมืองการบริหารงานจะเหมือนนักการเมืองโดยตรง ส่วนคนที่มาจากข้าราชการก็จะเน้นระเบียบ(สมาชิกสภาเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

ปัจจัยอีกประการ คือ ปัจจัยด้านสังคมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ซึ่งจากการศึกษานั้นพบว่า นายกเทศมนตรีหญิง มีชุมชน และคนในชุมชนเป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี การได้เป็นที่รู้จักของชาวบ้านมานาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงการร่วมกิจกรรมทางสังคมต่างๆการมีจิตอาสาในการช่วยเหลือสังคม ทำให้สังคมตอบกลับมาด้วยการไว้วางใจในการให้เป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ทัศนะดังนี้

การเข้าร่วมกลุ่มต่างๆทางสังคมนั้นเคยค่ะ ทำหลายอย่างเลย เคยเป็นคณะกรรมการพัฒนาสตรี คณะกรรมการกองทุนและพัฒนาบทบาทสตรี สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัด อำเภอ ตำบล รับผิดชอบ ตำแหน่งอาสาไปหมด และการสนับสนุน ส่งเสริมทางสังคมจากประชาชนก็ได้รับเต็มร้อยเหมือนกันค่ะ (นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ, 2558)

อย่างไรก็ตาม ในบางเทศบาลนั้นกลับมองตรงกันข้าม โดยมองว่า ปัจจัยด้านสังคม ไม่ได้เป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันของนายกเทศมนตรีหญิงเลย เพราะไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทสตรี ซึ่งเห็นได้ว่าการก้าวสู่การเป็นผู้นำทางการเมืองนั้น ในเรื่องของกิจกรรมทางสังคมอาจไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีทั้งหมด ในบริบทของจตุรราชธานี โดยเห็นได้จากคำกล่าวของผู้ให้ทัศนะดังนี้

ไม่ได้เข้ากลุ่มการทำกิจกรรมบทบาทสตรีกับท้องถิ่นเท่าไร เลยมองว่าการสนับสนุนทางสังคม หรือการรวมกลุ่มทางสังคมสตรีนั้นไม่ได้เป็นแรงผลักดันอะ(นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ, 2558)

อันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคมซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 15 คะแนน จากตารางที่ 4.2 ข้างต้น

ผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัวนั้น พบว่า ผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับ มีลักษณะบุคลิกภาพที่มีความตื่นตัว มีความเชื่อมั่นตนเอง บางท่านเป็นคนที่ชอบความท้าทาย ชอบการเปลี่ยนแปลงมีความจริงใจเสียสละ บางท่านมีความตรงไปตรงมา มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จบางท่านมีความสามารถโน้มน้าวใจ และความสามารถในการพูด ซึ่งบุคลิกภาพแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะบุคคล จะเห็นได้จากคำกล่าวดังนี้

นายกฯเป็นคนที่ชอบลองดูอะไรใหม่ๆ นะ ไม่ชอบความจำเจหรือการย่ำอยู่กับที่ และอยากที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นในทุกเรื่องทีนายกคิดว่าเราควรเข้าไปจัดการ ตอนที่นายกลงเลือกตั้ง นายกฯมีความรู้สึกว่ายานกฯไม่ได้ไปฆ่าใครนะ นายกฯมีอุดมการณ์ ตั้งใจที่จะทำ และอยากจะทำมันออกมาให้ดีที่สุด (นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ, 2558)

สอดคล้องกับ รองปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติว่า

บุคลิกภาพของเขามีความเป็นผู้นำสูงมาก เป็นคนจับประเด็นเก่ง การเปิดประโยคและปิดได้สวย การโน้มน้าวใจที่ดี น้ำเสียงน่าฟังบุคลิกภาพดี (รองปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ, 2558)

ปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ มีทั้งการขัดเกลาทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ การขัดเกลาสังคมทางตรง ได้แก่ ครอบครัว ซึ่งการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ปลูกฝังตัวบุคคลนั้นๆมาตั้งแต่เด็ก และมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติต่างๆ ให้แก่สมาชิกในครอบครัว ส่วนใหญ่นายกเทศมนตรีหญิงจะมีบุคคลในครอบครัวเป็นแบบอย่าง หรือไอดอลของตนเองที่เป็นแรงบันดาลใจในการก้าวมาเป็นผู้นำ อีกทั้งสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการใช้ชีวิตโดยรอบเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการซึมซับผ่านการกระทำหรือการปฏิบัติของครอบครัวมาโดยตลอด ทำให้มีความมั่นใจในตัวเอง และกล้าแสดงออกมากขึ้น เช่น

การเป็นครอบครัวนักการเมือง เป็นต้น และการอบรมสั่งสอนจากโรงเรียนหรือสถาบันศึกษามหาวิทยาลัย ส่วนการจัดেলাทางสังคมทางอ้อมนั้น คือ การได้รับฟังการอภิปราย ฟังบรรยาย ปาฐกถา ทำให้ได้รับความรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ การฟังวิทยุ การเข้าห้องสมุด การดูรายการโทรทัศน์ หรือสื่อต่างๆ เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งในการกล่อมเกลากฎทางสังคมอย่างมากเช่นกัน อีกทั้งผู้นำสตรีได้เข้าไปใช้ชีวิตและเรียนรู้สิ่งที่อยู่รอบข้างในระหว่างเรียน รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ และความอดทน อีกทั้งยังรวมถึงกลุ่มเพื่อนทั้งที่ได้ทำงานร่วมกันในสถานศึกษานั้นล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาบุคลิกภาพให้เห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

ครอบครัวสายเลือดเป็นนักการเมืองเลย คือเห็นมาตั้งแต่เด็กๆ เวลาคุณปู่คุณพ่อลงพื้นที่ ก็จะตามลงพื้นที่ไปด้วย เห็นประชาชนที่เดือดร้อนมาขอความช่วยเหลือจากคุณปู่เห็นมาตลอดเลย ตั้งแต่เด็กๆ ประมาณ 6-7 ขวบค่ะ มันทำให้เราซึมซับมาตลอด และนายกอยากรจะสานต่ออุดมการณ์ของคุณปู่ค่ะ (นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ, 2558)

เรื่องการจัดেলাทางสังคม ผมว่ามีส่วนครับในมุมมองของผม อย่างท่านนายกท่านนี้ได้มีความใกล้ชิดกับครอบครัวนักการเมืองอยู่แล้ว ทั้งพ่อ ทั้งปู่ การคลุกคลีทางเมืองของเขามีมาโดยตลอด เริ่มจากครอบครัว และมาสู่บริบทการเข้าสู่การเมืองมาตั้งแต่แรกๆ ก่อนที่จะมาลงสมัครนายกฯ (รองปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ, 2558)

อันดับ 4 คือ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสำคัญเท่าๆ กันโดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 14 คะแนน จากตารางที่ 4.2 ข้างต้น ในส่วนของปัจจัยด้านการศึกษา พบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญในการเป็นแรงผลักดันเป็นผู้นำสตรี โดยมองว่า การศึกษาทำให้มีความมั่นใจ ทำให้มีความรู้และมีความสามารถ ที่จะช่วยพี่น้องประชาชนได้ อีกทั้งการศึกษายังทำให้เกิดความมั่นใจในการลงพื้นที่เป็นอย่างมาก เวลาขึ้นปราศรัย หาเสียง ก็ทำให้ได้ใช้วิชาที่เรียนมาให้เกิดประโยชน์ และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาบ้านเมือง และโดยส่วนใหญ่ผู้นำสตรีจะเลือกเรียนในด้านการเมืองการปกครอง หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง เห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

เรื่องการศึกษาสำคัญค่ะ อีกอย่างอยากพัฒนาตัวเองค่ะ เวลาว่างก็เอาหนังสือมาอ่านตลอด และตัดสินใจลงเรียนเพิ่มอีกเพราะสนุกดีค่ะนายกเรียนต่อปริญญาโทในเรื่องของสหกรณ์

เหมือนเดิม แล้วก็เรียนจบในปี 2555 ช่วงนั้นยังไม่ได้ดำรงตำแหน่ง และเรามองว่าสิ่งที่เรียนมาน่าจะพัฒนาให้กับประชาชนได้ (นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

แต่บางกรณีกลับมองว่าปัจจัยด้านการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กล่าวคือ ใบบุติบัตรต่างๆ นั้น บางครั้งไม่ได้สำคัญในการพัฒนาบ้านเมืองเสมอไป แต่เป็นเพียงการการันตีว่าตนมีความรู้การศึกษามากกว่า จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

ถ้าเรื่องของการศึกษา ถือว่าเป็นใบบุติมากกว่าที่จะคอยการันตีว่าเรามีการศึกษานะ ถ้าจริงๆ แล้วในการพัฒนาบ้านเมือง บางทีมันก็ไม่ต้องพึ่งเรื่องของวุฒิปัตรมาก (นายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ, 2558)

ดิฉันคิดว่าในเรื่องของการศึกษานั้น ไม่ได้เป็นส่วนสำคัญในการเข้ามาดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีสักเท่าไร แต่ดิฉันเน้นไปที่เรื่องการเมือง ครอบครัวที่มีส่วนในเรื่องนี้ (ปลัดเทศบาลสอง นามสมมุติ, 2558)

ปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี จากการศึกษาพบว่า นายกเทศมนตรีทั้ง 3 ระดับ มีความมั่นใจในสถานภาพของบทบาทสตรีเป็นอย่างมาก โดยมองว่าผู้หญิงนั้นก็สามารถบริหารงานได้ไม่แพ้ผู้ชาย ต่างกันเพียงสรีระของร่างกายและเพศเท่านั้น ผู้หญิงจะมีความละเอียดอ่อน มีความจริงใจ อดทน และสามารถทำงานหนักได้เท่ากับผู้ชาย อีกทั้งยังมองว่าผู้หญิงยังมีความกล้า มีการศึกษา และมีความมั่นใจมากกว่าแต่ก่อน ซึ่งสามารถที่จะดูแลตัวเองได้มากยิ่งขึ้น มากไปกว่านั้นยังมองว่าในปัจจุบันผู้หญิงหรือผู้นำสตรีมีความสามารถหลายท่าน ทั้งด้านคุณวุฒิ และวัยวุฒิ ซึ่งจะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

ความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี มีผลหลายๆ เลยค่ะ เพราะเชื่อว่า ผู้ชายทำได้ ผู้หญิงก็ทำได้ ต่างกันอยู่ที่เพศ เราเป็นผู้นำผู้หญิงเราต้องปกครองผู้ชาย ผู้ชายก็มีหลายลักษณะมีทั้งการต่อต้านและเห็นด้วยผู้ชายก็ปกครองยากพอสมควร แอนดีพอสมควร แต่เดี๋ยวนี้อะไรก็ยอมรับกันทุกคน “เราเป็นคนเหมือนกัน” เรามีสองมือเรามีสองเท้า ใจถึงแม้จะเป็นผู้หญิงแต่ก็ไม่แพ้ผู้ชาย อะไรที่ผู้ชายทำได้เราก็คงทำได้เหมือนกัน (นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ, 2558)

ผู้หญิงก็มีความสามารถใกล้เคียงกันเท่าๆ กันกับผู้ชายด้วยซ้ำไปค่ะ ต่างกันที่สรีระแค่นั้นเอง และก็เชื่อนะคะว่าสตรีเราก็คงมีหลายๆ ท่านที่เก่งๆ ทั้งนั้น ไม่ว่าจะเป็นทั้งคุณวุฒิ วัยวุฒิ หรือแม้แต่

กระทั่งด้านความคิด ความสามารถก็มีหลายๆท่าน ผู้หญิงหลายๆคนก็สามารถทำได้ (นายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ, 2558)

มากไปกว่านั้น ในเรื่องของความสามารถของผู้หญิงที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นในการทำงาน เป็นที่ความยอมรับในสังคม ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผู้หญิงนั้นมีความสามารถในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับในการบริหารงานได้ ซึ่งข้อได้เปรียบของผู้หญิงคือ มีความสุภาพอ่อนโยน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากขึ้น มีจุดเด่นในการพูด มีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมมากกว่าที่จะแก้ปัญหาแบบรุนแรง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งลงได้ มีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าผู้ชาย จึงทำให้ประเด็นดังกล่าวสามารถสร้างความเชื่อมั่นในสถานภาพของบทบาทสตรีได้อย่างมาก ในการก้าวสู่การเป็นผู้นำสตรี ซึ่งจะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

ในมุมมองเรื่องความเชื่อมั่นในสถานภาพของบทบาทสตรีนั้นมองว่าเขานายหญิงนั้นมีอยู่หลายคนละ ผู้หญิงทำงานด้านการเมืองก็มีเยอะมากขึ้นนะตอนนี้ ตอนลงพื้นที่ก็มีคำพูดที่นุ่มนวล อ่อนหวาน ผู้ชายจะดูแข็งๆ มากกว่า การแก้ไขปัญหาที่ดูไม่ปะทะ มีความประนีประนอมอยู่ในตัวอยู่แล้ว ผู้หญิงมีความมั่นใจมากกว่าแต่ก่อนเยอะ และกล้าที่จะทำมากขึ้น (สมาชิกสภาเทศบาลสาม นามสมมุติ, 2558)

อันดับ 5 คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ เป็นปัจจัยที่ผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับนั้นมีความสำคัญอยู่ในระดับท้าย โดยได้คะแนนจากความคิดเห็น (เห็นด้วย) 11 คะแนน โดยส่วนใหญ่มองว่าด้านกฎหมายและกฎระเบียบเป็นส่วนที่สนับสนุนหรือส่งเสริมความเสมอภาคให้กับผู้หญิงมากขึ้นและกฎหมายมีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในทางการเมืองมากยิ่งขึ้นและทำให้ผู้หญิงนั้นใช้โอกาสทางด้านกฎหมายเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงสามารถทำได้

ในด้านกฎหมายต่างๆ ก็เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีบทบาท เราก็ใช้ตรงนั้นเข้ามาทำหน้าที่ รับโอกาสนั้นมาแสดงให้เห็นว่าเรานั้นทำได้ จึงมีส่วนในการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำตรงนี้ละ (นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

ในเรื่องของกฎหมายและกฎระเบียบตอนนี้ถือว่ามีส่วนนะละ ที่ทำให้ตัวเราหรือสตรีมีบทบาทมากขึ้นในยุคสมัยนี้ และทำให้เรากล้าที่จะแสดงศักยภาพของสตรีได้มากขึ้นในทางการเมืองหรือกิจกรรมต่างๆ (นายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ, 2558)

บางกรณีนั้นมองว่า ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบนั้นไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี โดยมองว่ากฎหมายนั้นได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทมาตั้งนานแล้ว หญิงและชายก็มีบทบาทเท่าๆ กัน หรือมีความทัดเทียมกันจึงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นแรงผลักดันของการเป็นผู้นำสตรี หรือนายกเทศมนตรีหญิงในบริบทของจังหวัดอุบลราชธานี ดังกล่าวต่อไปนี้

นายกไม่ได้คิดจะต้องแยกหญิงกับชาย แต่จะไม่ค่อยรู้สึกว่าเป็นหญิงหรือชาย คิดว่าทุกคนเป็นมนุษย์แต่เข้ามาทำงานในด้านการเมือง ถ้าคิดแต่เราเป็นผู้หญิงอันนี้ทำได้ อันนี้ทำไม่ได้ อันนั้นเขาทำได้เขาเป็นผู้ชายมันก็ไม่จบ อีกอย่างเรื่องกฎหมายเขาก็มีมานานแล้วในเรื่องของการกำหนดความเท่าเทียม เลยไม่ค่อยคิดตรงประเด็นนี้เท่าไรค่ะ (นายกเทศมนตรีสาม นามสมมุติ, 2558)

และปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งครบทั้ง 3 ระดับ คือ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและปัจจัยด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรีโดยพบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้ไม่มีผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีเลย ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยดังกล่าว และไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนนั้นเนื่องด้วยบริบทของพื้นที่ในอุบลราชธานี ปัจจัยดังกล่าวถูกมองข้ามจึงทำให้ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญปัจจัยอื่นๆ มากกว่าสองปัจจัยดังกล่าวนี้

ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองพบว่า กระแสทางการเมืองนั้นไม่ได้ส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี เนื่องจากกระแสทางการเมืองนายกรัฐมนตรีหญิง หรือการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับชาตินั้นเกิดขึ้นหลังการดำรงตำแหน่ง บางท่านมองแค่ชุมชนหรือบริบทพื้นที่ของตนเองมากกว่าพื้นที่อื่นๆ หรือการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับอื่นๆ เห็นได้จากกล่าวต่อไปนี้

ในส่วนตรงนี้มองว่าเป็นเรื่องของท้องถิ่นค่ะ เรามาเพื่อที่จะพัฒนาภายในเขตพื้นที่ของ จึงไม่มีส่วนเกี่ยวกับทางการเมืองใหญ่ อีกอย่างเรื่องอดีตนายกรัฐมนตรีหญิงนั้น (คุณยังลักษณ์ ชินวัตร) ไม่ได้มองถึงส่วนนั้นเลยละ เลยคิดว่าไม่มีผลค่ะ (นายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ, 2558)

มากไปกว่านั้น ในบางกรณีมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองนี้ โดยพบว่า กระแสทางการเมืองในช่วงที่ลงสมัครนั้นเป็นช่วงกระแสการเมืองระดับชาติ

เกี่ยวกับการมีนายกรัฐมนตรีหญิงของประเทศไทยทำให้ประชาชนในเขตพื้นที่นั้นให้ความสนใจเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับชาตินั้นจึงส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีในพื้นที่ดังกล่าว ซึ่งเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

ช่วงนั้นกระแสทางการเมืองนายกหญิงของไทยมาเยอะมากๆ เลยค่ะพูดง่ายๆว่าช่วงที่เราลงเลือกตั้ง กลุ่มผู้ชายเองก็คิดเยอะนะ (ยิ้มและหัวเราะ) เพราะกระแสมันพีวอร์มากจริงๆ อันนี้มีส่วนมากเลยค่ะ โดยเฉพาะพื้นที่นี้นะคะ คนอื่นๆก็ไม่รู้เหมือนกัน (หัวเราะ) (นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ, 2558)

เรื่องนี้ผมว่าก็มีส่วนบ้างครับ แต่ไม่มากเท่าปัจจัยเรื่องอื่นๆ มันเป็นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และผมมองว่าเป็นบางพื้นที่เท่านั้นครับ (รองปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ, 2558)

ปัจจัยด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี พบว่า ด้วยบริบทของพื้นที่ในอุบลราชธานี ซึ่งเป็นจังหวัดเดียวที่มีนายกเทศมนตรีหญิง ครบทั้ง 3 ระดับ ปัจจัยดังกล่าวนี้ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี เนื่องจากส่วนใหญ่มองว่า ไม่ได้คำนึงถึงดังกล่าว และมองว่าปัจจัยอื่นๆ มีความสำคัญหรือเป็นแรงผลักดันมากกว่าปัจจัยดังกล่าว เห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

เรื่องนี้ไม่ได้คิดถึงเลยค่ะ มองว่ามาจากเรื่องอื่นๆมากกว่า เพราะเรามองข้ามไปแล้วกับเรื่องนี้ (นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ, 2558)

เรื่องนี้ผมมองว่าไม่เป็นแรงผลักดันเลยครับ การตื่นตัวของผู้หญิงนั้นเกิดขึ้นมาตั้งนานแล้ว อีกอย่าง เรื่องแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีนั้น ผมมองว่าปัจจัยทางการเมืองมากกว่าเรื่องการตื่นตัวนั้นไม่ได้เป็นผลเลยครับ (รองปลัดเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

4.1.1.1 ภูมิหลังด้านอาชีพของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ จังหวัดอุบลราชธานี

ในส่วนต่อไปจะเป็นการนำเสนอภูมิหลังอาชีพก่อนดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีทั้ง 3 ระดับโดยจะเห็นได้จากตารางที่ 4.3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 สรุปภูมิหลังอาชีพของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ จังหวัดอุบลราชธานี

ตำแหน่ง	ภูมิหลังอาชีพของนายกเทศมนตรีหญิง จังหวัดอุบลราชธานี		
	นักธุรกิจ	ข้าราชการ	นักการเมืองท้องถิ่น
เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร			
นายกเทศมนตรีหญิง นามสมมุติ	✓	✓	-
นายกเทศมนตรีสองนามสมมุติ	-	✓	✓
นายกเทศมนตรีสามนามสมมุติ	✓	-	✓
นายกเทศมนตรีสี่นามสมมุติ	✓	-	✓
นายกเทศมนตรีห้านามสมมุติ	✓	-	✓
นายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ	✓	-	-
รวม	5	2	4

จากตารางที่ 4.3 สรุปภูมิหลังอาชีพของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ จังหวัดอุบลราชธานี ข้างต้น จะเห็นได้ว่า ก่อนเข้ามาดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นนักธุรกิจ และนักการเมืองท้องถิ่นมาก่อน มีส่วนน้อยที่เคยทำงานราชการและส่วนใหญ่จะทำอาชีพทั้ง 2 อย่างพร้อมกัน คือ เป็นนักการเมืองท้องถิ่น และทำธุรกิจส่วนตัวด้วย พบว่า มี 3 ท่าน คือ นายกเทศมนตรีสามนามสมมุติ นายกเทศมนตรีสี่นามสมมุติ และนายกเทศมนตรีห้านามสมมุติ ซึ่งรายละเอียดอื่นๆ ดูได้จากตารางข้างต้น

จากตารางดังกล่าว พบว่า อาชีพส่วนใหญ่ของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 6 ท่านนั้น อาชีพที่มีคะแนนมากที่สุด คือ นักธุรกิจ ซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 5 ท่าน ได้แก่ นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ นายกเทศมนตรีสาม นามสมมุตินายกเทศมนตรีสี่ นามสมมุตินายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติและนายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ

ส่วนอาชีพที่มีคะแนนรองลงมา คือ การเป็นนักการเมืองท้องถิ่นมาก่อน มีทั้งหมด 4 ท่านที่เคยเป็นนักการเมืองมาก่อน กล่าวคือ นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุตินายกเทศมนตรีสาม นามสมมุตินายกเทศมนตรีสี่ นามสมมุติ และนายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ

ส่วนอาชีพที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ มีทั้งหมด 2 ท่าน ซึ่งมีเพียงนายกเทศมนตรีในระดับตำบลเท่านั้น คือ นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ และนายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ

ในส่วนต่อไปผู้วิจัยขอแจกแจงรายละเอียดเป็นรายบุคคลดังนี้

1) นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ พบว่า เดิมนั้นประกอบอาชีพข้าราชการครู และทำอาชีพธุรกิจส่วนตัวร่วมกับสามี หลังจากได้ดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี จึงลาออกในการทำอาชีพข้าราชการครู แต่ยังประกอบอาชีพทางธุรกิจอยู่ส่วนอาชีพของครอบครัวนั้น มีพ่อเคยดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการสุขาภิบาล และผู้ใหญ่บ้าน ส่วนสามีทำธุรกิจส่วนตัว และเคยดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีมาก่อน

2) นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ พบว่า เดิมนั้นเคยดำรงตำแหน่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหาร ช่วยงานผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองมาก่อน ส่วนอาชีพของครอบครัว พ่อเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้ใหญ่บ้านมาก่อน ส่วนสามีนั้นเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

3) นายกเทศมนตรีสาม นามสมมุติ พบว่า ก่อนจะดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีนั้นเคยเป็นนักการเมืองท้องถิ่นมาก่อน กล่าวคือ ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และทำธุรกิจส่วนตัว ส่วนอาชีพทางครอบครัวนั้นสามีดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.)

4) นายกเทศมนตรีสี่ นามสมมุติ พบว่า เดิมนั้นเคยดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาล รองนายกเทศบาล รวมถึงเป็นนักธุรกิจมาก่อน และมีธุรกิจดั้งเดิมของครอบครัว คือ โรงเรียนและมหาวิทยาลัยในจังหวัดอุบลราชธานี โดยส่วนใหญ่จะทำธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์เป็นหลักส่วนอาชีพทางครอบครัว คือ อดีตที่ผ่านมาปู่และพ่อเป็นนักการเมืองในระดับชาติและท้องถิ่น ส่วนสามีประกอบธุรกิจกิจการรถยนต์

5) นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติพบว่า เดิมนั้นเคยดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และทำธุรกิจโรงเรียนที่เป็นธุรกิจดั้งเดิมของครอบครัว ส่วนอาชีพทางครอบครัว คือ อดีตที่ผ่านมาปู่และพ่อเป็นนักการเมืองในระดับชาติและท้องถิ่น ส่วนสามีทำกิจการโรงเรียนที่เป็นธุรกิจดั้งเดิมของครอบครัว

6) นายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ พบว่า เดิมนั้นประกอบธุรกิจส่วนตัวเกี่ยวกับรถจักรยานยนต์กับสามี อาชีพของครอบครัว คือ ครอบครัวเคยประกอบธุรกิจอาหารแช่แข็ง แต่ธุรกิจนี้ได้เลิกทำไปนานแล้ว และสามีเคยดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดอุบลราชธานี

จากการแจกแจงรายละเอียดของภูมิหลังอาชีพนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานีข้างต้น พบว่า นายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับนั้น มีการคลุกคลีทางการเมืองท้องถิ่นมาก่อนทั้งสิ้น โดยนายกเทศมนตรีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน แต่มีสามีหรือสมาชิก

ในครอบครัวเคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองนั้น คือ นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ ซึ่งมีพ่อเคยดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการสุขาภิบาล และผู้ใหญ่บ้าน ส่วนสามีทำเคยดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีมาก่อน และนายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ มีสามีเคยดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งภาพรวมนั้นนายกเทศมนตรีทั้ง 3 ระดับมีประสบการณ์ทางการเมือง และการคลุกคลีทางการเมืองเป็นต้นทุนเดิมมาก่อน ก่อนจะดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรี และการคลุกคลีทางการเมืองดังกล่าวเป็นส่วนที่จะส่งผลต่อความคิด และการตัดสินใจในการเดินเส้นทางทางการเมือง

4.1.2 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษาจังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่งครบทั้ง 3 ระดับในมุมมองนักวิชาการ

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอมุมมองของนักวิชาการ ทั้ง 3 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์จากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยขอเสนอมุมมองดังต่อไปนี้

นักวิชาการท่านแรก พบว่า โดยภาพรวมมุมมองของนักวิชาการท่านแรก มองว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน คือ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านสังคมและปัจจัยด้านครอบครัว โดยให้ความสำคัญกับพรรคการเมืองหรือผู้สนับสนุนทางการเมือง และสังคมทางการเมืองที่สนับสนุนมากกว่า อีกทั้งยังมองถึงปัจจัยทางการเมืองที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ทางการเมืองของจังหวัดอุบลราชธานีอีกด้วย เนื่องจากจังหวัดอุบลราชธานีนั้นเป็นจังหวัดที่มีความเป็นการเมืองสูง และมีนักการเมืองหญิงที่มีชื่อเสียงของอุบลราชธานี คือ คุณหญิงอรพินท์ ไชยกาล อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดอุบลราชธานีเป็นสตรีที่ได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรคนแรกของประเทศไทยซึ่งจากข้างต้นผู้วิจัยขอเสนอการแสดงทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเมืองของนักวิชาการท่านแรกดังนี้

ปัจจัยส่วนตัวไม่ค่อยมีอิทธิพลเท่าไรครับ มองว่าเป็นปัจจัยภายนอกมากกว่า การรู้จักนักการเมือง สังคมนักการเมือง มีพรรคการเมืองหรือผู้มีอำนาจคอยสนับสนุนเขาอยู่ ส่วนปัจจัยของการสังกัดพรรคการเมืองนั้นก็เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ทางการเมือง เนื่องจากจังหวัดอุบลฯเป็นจังหวัดที่มีความเป็นการเมืองสูง ถ้าพูดถึงแรงบันดาลใจ ผู้หญิงที่เล่นการเมืองระดับชาติที่เก่าแก่ที่สุดในจังหวัดอุบลฯ ที่ได้รับเลือกตั้งเป็น ส.ส. คือ อรพิน ไชยกาล (นักวิชาการหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

ในเรื่องของประวัติศาสตร์ทางการเมืองของจังหวัดอุบลราชธานีนั้น นักวิชาการท่านแรกมองว่า จังหวัดอุบลราชธานีนั้นมีประวัติด้านการเมืองมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 ได้เกิดเหตุการณ์กบฏผีบุญขึ้น เกิดการต่อต้านรัฐบาลส่วนกลาง ซึ่งการต่อต้านดังกล่าวก็เกิดกระแสทางการเมืองมากขึ้น เกิดความตื่นตัวทางการเมืองของเพศหญิงที่มีความต้องการเข้าไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองมากขึ้น และมองว่าลักษณะวัฒนธรรมก็เป็นส่วนที่ส่งผลให้ผู้หญิงเข้าสู่อำนาจทางการเมืองมากขึ้น ซึ่งเห็นได้จากทัศนะดังต่อไปนี้

จังหวัดอุบลราชธานี เป็นจังหวัดที่มีลักษณะพิเศษ ในสมัย 2547 นักการเมืองเก่าๆ ในจังหวัดอุบลฯ เขามีตำแหน่งผู้ช่วยรัฐมนตรี ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีกบฏผีบุญ ที่รัชกาลที่ 5 พยายามรวบรวมจังหวัดศรีสะเกษ อุบลราชธานี บุรีรัมย์ เรียกว่าอีสานตอนล่าง เนื่องจากเป็นจังหวัดที่ต่อต้านรัฐบาลกลาง กระแสการต่อต้านรัฐบาลส่วนกลางทำให้เกิด “กบฏผีบุญ” การต่อต้านทำให้เกิดกระแสทางการเมืองมันเกิดกระแสทางการเมืองตื่นตัวทางการเมืองที่ทำให้เพศหญิงเข้าไปมีตำแหน่งทางการเมืองมากกว่าจังหวัดอื่นๆ นอกจากจะเกิดกระแสการตื่นตัวแล้ว ในด้านลักษณะวัฒนธรรมก็เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งผลให้ผู้หญิงเข้ามาในทางการเมืองในระดับท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น (นักวิชาการหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

ด้านปัจจัยด้านสังคมนั้น นักวิชาการท่านแรกนั้นมองว่า ลักษณะวัฒนธรรมในภาคอีสานนั้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเป็นเรื่องที่ต้องทำอยู่แล้ว อีกทั้งยังต้องเป็นคนที่เข้าถึงง่ายอีกด้วย และยังมองว่าการได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากพรรคการเมืองที่ตนสังกัด หรือตระกูลทางการเมืองก็มีส่วนที่สนับสนุนโดยกล่าวว่า

ลักษณะวัฒนธรรมในภาคอีสาน ยังไงก็ต้องเข้าร่วม ในรูปแบบเดียวกัน ทั้งงานบุญ งานบวช นักการเมืองท้องถิ่นที่ชาวบ้านเลือกนั้น จะเป็นคนที่เข้าพบปะได้ง่าย ไม่ใช่เงินแจกอย่างเดียวจะได้ ต้องเข้าถึงง่ายด้วยส่วนการได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากพรรคการเมืองที่สังกัดตระกูลทางการเมืองก็มีส่วนเป็นแรงผลักดันแต่มันก็ไม่ใช่ว่าทั้งหมด เวลาชาวบ้านเขาเลือก เขาไม่ดูแค่คนสองคน แต่เขาจะดูว่าคู่แข่งเป็นใคร ถ้าเป็นคนที่พวกเขาไม่ชอบ เขาก็จะเอาใครก็ได้ ที่จะมาแทนคนเก่านี้ (นักวิชาการหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการที่สอง ที่มีมุมมองว่าปัจจัยด้านการเมือง และปัจจัยด้านสังคมเป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานีเช่นกัน โดยมองว่า เป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพราะเห็นว่า การเลือกตั้ง

นายกเทศมนตรี แหล่งทุนส่วนใหญ่มาจากพรรคการเมืองที่สนับสนุน ตระกูลการเมืองต่างๆ เป็นที่รู้จักในสังคมการเมืองหรือนักการเมืองเหล่านั้น อีกทั้งในด้านสังคมนั้น ส่วนใหญ่ผู้หญิง มักจะมีบทบาทมากในการเข้าไปร่วมกิจกรรมทางสังคม หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เช่น กองทุนหมู่บ้าน การพัฒนาชุมชน และสหกรณ์ชุมชน ทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จาก คำกล่าวดังต่อไปนี้

เป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงไปหมดค่ะ ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ จะเชื่อมโยงไปหมด เพราะว่าในการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี แหล่งทุนส่วนใหญ่ก็จะมาจากพรรคการเมืองที่สนับสนุน คนที่มีแนวคิดเหมือนๆ กัน ก็จะเป็นเครือข่ายสนับสนุนกัน ส่วนเรื่องด้านสังคมผู้หญิงนั้นจะเข้าไป ร่วมกิจกรรมเช่น กองทุนหมู่บ้าน ไปเป็นกรรมการต่างๆ ชาวบ้านก็เห็นผลงานของเขา พอมี นโยบายใหม่ๆ เช่น พัฒนาสตรีจะเป็นคนเดิมๆ ที่เข้ามาทำงานเหล่านี้ เขาก็จะขยับขึ้นไปเรื่อยๆ จน กลายเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน (นักวิชาการสอง นามสมมุติ, 2558)

ปัจจัยอีกประการ คือ ปัจจัยด้านครอบครัว นักวิชาการท่านแรก มองว่า การเป็นครอบครัว นักการเมือง ตระกูลทางการเมือง รวมถึงการสนับสนุนการเงินจากครอบครัว เป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดัน ในการเป็นผู้นำสตรี เห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

ครอบครัวเขาอาจจะจะเป็นนักการเมือง พอสามีเป็นนักการเมืองระดับชาติ เขาก็อยากให้ภรรยาหรือญาติของเขาเล่นการเมืองระดับท้องถิ่นด้วย เพื่อเป็นฐานสนับสนุน การเมืองระดับชาติ หรือเพื่อเป็นฐานให้กับสามี นักการเมืองที่นี้เวลาหาเสียง จะมีฐานเสียง เขาจะ ไปเอาพรรคการเมืองใหญ่ๆ อาจจะเอามาจากตระกูลทางการเมืองด้วยส่วนหนึ่งแต่ไม่ทั้งหมด (การเมืองใหญ่ และตระกูลการเมือง) ผสมกัน อย่างที่อุปถัมภ์ในการเลือกตั้งเขาจะให้เงินมาพรรค การเมืองใหญ่ก็นำไปจัดการแต่อย่างไรก็ตามเขาก็จะมีเงินของตระกูลด้วย ที่ต้องใช้ร่วมด้วย (เงิน ส่วนตัวของตระกูล) แต่ไม่ใช่ทั้งหมด (นักวิชาการหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการท่านที่สาม มองว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน คือ ปัจจัยด้าน ครอบครัว กล่าวคือ การมีพื้นฐานทางครอบครัวหรือบุคคลในครอบครัวที่เป็นนักการเมือง สนับสนุนอยู่แล้ว จึงทำให้เขาเหล่านั้นก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำสตรี ส่วนปัจจัยอื่นๆนั้นเรื่อง บุคลิกภาพ และแรงจูงใจส่วนบุคคลนั้น เป็นอันดับรองๆ ซึ่งหากไม่มีปัจจัยด้านครอบครัวทาง การเมืองนั้น ก็จะไม่มีการปัจจัยอื่นๆมาเกี่ยวข้อง เห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

กลุ่มคนที่ขึ้นมาได้นะ อาจารย์มองว่าต้องมีฐานครอบครัว หรือคลุกคลีกับแวดวง นักการเมืองอยู่แล้ว เช่น การเป็นภรรยานักการเมือง การเป็นลูกหลานนักการเมือง หรือคนใน ครอบครัวที่มีตำแหน่งทางการเมืองเกื้อกูลอยู่แล้ว ซึ่งปัจจัยอื่นๆ นั้น เช่นบุคลิกภาพนั้น เป็นเรื่อง รองเลขะ ซึ่งเป็นบริบทของนักการเมืองของจังหวัดอุบลฯเราเท่านั้นนะคะ (นักวิชาการสาม นาม สมมุติ, 2559)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคลปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัวปัจจัยด้านการเป็นผู้นำ นักวิชาท่านที่สองเห็นว่าเป็นส่วนสำคัญเช่นกันกล่าวคือ การเป็นคนที่มีจิตสาธารณะ การมอง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว การเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ทำเพื่อบ้านเกิดหรือท้องถิ่นของ ตนเอง เป็นส่วนสำคัญ เห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

การมีจิตสาธารณะ และความเสียสละคะ ก็คิดว่าตรงนี้เป็นบ้านของเขา ปัญหาที่ปัญหาของ เขา ถ้าเขาไม่คิดขึ้นมาดูแล แล้วใครจะดูแล บวกกับประสบการณ์ ความมั่นใจมากขึ้น ลักษณะการ เป็นผู้นำของที่แสดงออกมาด้วยเขาอย่างนี้เป็นต้น พอทำขึ้นมาในระดับหนึ่งเขาได้รับการยอมรับ จากผู้ชายด้วย ก็เลยทำให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง (นักวิชาการสอง นามสมมุติ, 2558)

ส่วนปัจจัยที่ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันเลย คือ ปัจจัยด้าน การศึกษา เพราะเห็นว่า นักการเมืองท้องถิ่นในอุบลราชธานีส่วนใหญ่ พึ่งจะให้ความสำคัญกับ การศึกษาการเรียนปริญญาตรีช่วงหลังรัฐธรรมนูญปี 2540 โดยเห็นได้จากคำกล่าวของนักวิชาการ ท่านแรกดังต่อไปนี้ ดังนี้

เรื่องของการศึกษาไม่เกี่ยวเลยครับ เพราะนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดอุบลฯส่วนใหญ่ พึ่งจะมาเรียนในระยะหลัง เริ่มมีกระแสมาเรียนในระดับปริญญาตรี หลังจากมีรัฐธรรมนูญปี 2540 ที่กำหนดให้ รัฐมนตรีต้องจบปริญญาตรีขึ้นไป (นักวิชาการหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

ซึ่งแตกต่างจากมุมมองของนักวิชาการท่านที่สอง ที่มองว่าปัจจัยด้านการศึกษา นั้นมี ความสำคัญ โดยมองว่า การศึกษาทำให้บุคคลแต่ละบุคคลมีความมั่นใจ และแสดงความสามารถ ต่างๆ ออกมาได้มากขึ้น และจังหวัดอุบลราชธานีเป็นเมืองนักปราชญ์ ช่วงสมัยรัชกาลที่ 5 ที่เข้ามา ปฏิรูปการศึกษา ผู้หญิงมีโอกาเข้าไปเรียนและศึกษามากขึ้น จนกลายเป็นวัฒนธรรม และคน อุบลราชธานีเริ่มให้ความสำคัญทางการเมือง ให้ความสนใจทางการเมืองมากขึ้น มีความ กระตือรือร้นมากขึ้น อีกทั้งยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษามากขึ้น รวมถึงคนอุบลราชธานี

โดยพื้นฐานนั้นเป็นคนมีความรู้ จะไม่ชอบทำอะไรเป็นที่สนใจหรือจุดเด่น แต่จะรู้สถานการณ์บ้านเมืองโดยใช้วิธีติดตาม และสังเกตแบบเงียบๆ โดยจะเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

ในด้านการศึกษานั้นอาจารย์มองว่ามีความสำคัญค่ะ เพราะการศึกษาจะทำให้มีความมั่นใจ มีความกล้า และแสดงความสามารถมากยิ่งขึ้น อีกอย่างมองว่าอุบลฯ นั้นได้ชื่อว่าเป็นเมืองนักปราชญ์ ในระบบการศึกษาในสมัยราชการที่ 5 ยังไม่มีโรงเรียน คนที่ได้เรียนคือผู้ชาย เรียนก็ต้องบวชเรียน ไปเรียนที่วัด ซึ่งในจังหวัดรอบๆ เขาจะมาเรียนที่อุบลฯ เพราะมีอาจารย์ดีๆ สอน เลยเป็นเมืองที่ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษามาตั้งแต่ช้านาน จนกระทั่งรัชกาลที่ 5 มาปฏิรูปการศึกษา ผู้หญิงก็มีโอกาสเข้าไปเรียนและศึกษามากขึ้น แต่ก็ไม่ได้โดดเด่นอะไร กลายเป็นวัฒนธรรม คนเริ่มให้ความสำคัญทางการเมือง กระตือรือร้น แต่ไม่แสดงออกมามาก อีกทั้งยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา คนอุบลฯ โดยพื้นฐานเป็นคนมีความรู้ ถ้าเป็นคนในพื้นที่จะไม่ชอบทำอะไรโดดเด่น แต่รู้สถานการณ์บ้านเมืองโดยใช้วิธีติดตาม สังเกตแบบเงียบๆ (นักวิชาการสอง นามสมมุติ, 2558)

4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี

ในส่วนนี้เป็นการอธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี ของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี ว่ามีปัญหาใดบ้างในการบริหารงาน รวมถึงมีวิธีแก้ไขปัญหายังไรบ้าง ในมุมมองของนายกเทศมนตรี มุมมองปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดในรูปแบบตารางดังตารางที่ 4.4 ต่อไปนี้

4.2.1 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง

ตารางที่ 4.4 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ

ตำแหน่ง	ปัญหาและอุปสรรค	การแก้ไขปัญหา
นายกเทศมนตรี หนึ่ง นามสมมุติ	การทำงานกับพนักงานที่มีความ คุ้นชินกับผู้บริหารคนเก่า ด้านสมาชิกสภาเทศบาลฝ่าย ตนเองมีจำนวนน้อย ซึ่งทำให้ การผ่านเทศบัญญัติต่าง ๆ นั้น ค่อนข้างลำบาก ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ทำหรือไม่ ดำเนินการตามที่ได้รับ มอบหมาย	นำความคิดข้อเสนอแนะของชาวบ้าน มาปรับปรุงและเสนอในเทศบัญญัติ ให้ สมาชิกสภาต่าง ๆ ร่วมกันแสดงความ ความเห็นมองถึงปัญหาของชุมชนมากกว่า พวกพ้อง มอบหมายงานผ่านหัวหน้าฝ่ายไม่แยก ฝ่ายในการมอบหมายงาน อีกทั้งถ้ามี ปัญหาในการทำงานจะเรียกเข้ามาคุย เหตุผลและผล เพื่อปรับทัศนคติต่างๆใน การทำงานร่วมกัน
นายกเทศมนตรี สอง นามสมมุติ	การไม่ยอมรับในการบริหาร งานของผู้นำหญิงในช่วงเข้ามา ดำรงตำแหน่ง การประสบปัญหาการทำงานกับ เจ้าหน้าที่งบประมาณ (ข้าราชการประจำ)	เข้าไปทำงานและแสดงให้เห็นศักยภาพ ในการทำงานว่าผู้หญิงก็สามารถทำได้ อยากให้ข้อเสนอแนะ คือ ให้อายุการ ทำงานปลัดฯ เท่ากับนายกเทศมนตรีให้ เวลาศึกษาการทำงานเท่าๆกัน

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ปัญหาและอุปสรรค	การแก้ไขปัญหา
นายกเทศมนตรี สาม นามสมมุติ	ปัญหาการยอมรับก่อนการลง เลือกตั้ง คือตนเองไม่ใช่คน จังหวัดอุบลราชธานี และเป็น คนนับถือศาสนาอิสลาม ปัญหาการทำงานเข้าขาม เย็นยาม ของพนักงาน นายกเทศมนตรีไม่มีปัญหาใน การบริหารงาน ปัญหาในการ ทำงาน เพราะใช้ทีมกรรมการ พิเศษมาดูแล และสร้างทีมเวิร์ค โดยมี ส.ส. และเลขา โดยเลขา เป็นคนกลั่นกรองข้อมูลทุกอย่าง และมีส.ส. เข้ามาช่วยตัดสินใจ ในการบริหารงานท้องถิ่น	เข้าถึงประชาชนให้มากขึ้นโดยเข้าถึง ทุกหลังคาเรือน ช่วงนั้นถือศีลอด ตลอดระยะเวลา 30 วัน แต่ก็ออก พบปะประชาชนตลอด ถึงแม้จะมีข้อ ห้ามงดข้าว งดน้ำ ในช่วงหาเสียง ก็ตาม โดยมีสโลแกนตอนลงพื้นที่ ที่เป็นฝ่ายใช้คำกล่าวที่ว่า “ถ้าเลือก นายกฯ แถมท่าน ส.ส. ให้อีกคน” สร้างทีมงานพิเศษในการตรวจ สอบ กลั่นกรองเรื่องการตัดสินใจ ต่างๆ การแก้ปัญหาของพนักงานโดยมี นโยบายต่างๆ เช่น ในการเดินเข้าเพื่อ เข้าแถวเคารพธงชาติการแต่งตัว ที่สะอาดเรียบร้อยเพื่อฝึกความมี ระเบียบวินัยให้กับพนักงาน
นายกเทศมนตรี สี่ นามสมมุติ	นายกเทศมนตรีไม่มีปัญหาใน การบริหารงาน การทำงานกับระบบราชการมี ปัญหาในความล่าช้าของ กระบวนการทำงาน (นายกเทศ- มนตรีเป็นนักธุรกิจมาก่อน จึง ชอบการทำงานที่คล่องแคล่ว รวดเร็ว)	เรียกผู้ได้บังคับบัญชามาดักเดือน ติดตามงานที่มอบหมาย พร้อมทั้งมี การทำบันทึกชี้แจง และลงโทษ

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ปัญหาและอุปสรรค	การแก้ไขปัญหา
นายกเทศมนตรี ห้า นามสมมุติ	ปัญหาการยอมรับและปัญหา เรื่องของการสั่งการในช่วงการ บริหารงานช่วงแรกๆ	เรื่องการสั่งการ ต้องเรียนรู้นิสัยของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการเรียกเข้ามา พูดคุย โดยต้องใช้เวลาในการแก้ไข ปรับเปลี่ยนโดยคุยกับหัวหน้าก่อน แล้ว ให้หัวหน้าไปคุยกับลูกน้อง
นายกเทศมนตรี หก นามสมมุติ	ระบบนิติบัญญัติ หรือฝ่ายสภา กับนายกฯ เลือกตั้งคนละรอบกัน ทำให้เป็นคนละทีม และเกิด ความขัดแย้งกัน ทำให้การ บริหารงานเกิดความยากลำบาก การยอมรับ บางส่วนในการ บริหารงานยังเป็นปัญหา ในเรื่อง ของอายุที่ต่างกัน การบังคับบัญชา มีปัญหาใน ช่วงแรกๆในการเข้ามาบริหาร	การแก้ปัญหาเรื่องการยอมรับในความ ห่างกันในด้านของอายุ คือ การให้ เกียรติกัน พร้อมทั้งจะรับฟังข้อเสนอ- แนะ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับ บัญชาและนำมาผสมผสานกับตนเอง เพื่อใช้ในการบริหารงาน และเพื่อ ท้องถิ่น การบริหารการบังคับบัญชาในองค- กรนั้น ต้องค่อยๆปรับเปลี่ยนให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาที่ไม่เข้าใจการบริหารงาน ของเรา ต้องให้ความรู้ที่เหมาะสมใน แต่ละบุคคล และรับฟังความคิดเห็น ของเขา

4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรีในมุมมองปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล

4.2.2.1 รองปลัดเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง คือการทำงานเป็นระบบการสั่งงาน อาจขัดกับกฎระเบียบ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง ขั้นตอนการขออนุมัติต่างๆต้องดูกฎระเบียบของการจัดซื้อจัดจ้าง และการบังคับบัญชา อาจสั่งการไม่เหมาะกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ดังกล่าวต่อไปนี้

เขาใช้ระบบการสั่งงาน ไม่เป็นไปตามระเบียบ เช่นการจัดซื้อจัดจ้าง ต้องมีขั้นตอนขออนุมัติ ระเบียบต่างๆว่าจัดซื้อจัดจ้างได้หรือไม่ (รองปลัดเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

โดยได้เสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหา คือ ลดความละเอียดในงานบางประเภท ควรปล่อยให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามได้รับมอบหมายที่มีความชำนาญการ ขอมรับในการรับฟังความคิดเห็น และศึกษาหลักกฎหมายให้มากขึ้นการมอบหมายงานควรมอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และการสั่งงานตามสายบังคับบัญชาตามระเบียบ

4.2.2.2 ปลัดเทศบาลสอง นามสมมุติ พบว่า ไม่ได้มองที่ตัวบุคคลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง แต่มองที่ภาพรวมของผู้นำสตรี โดยมองว่าการเป็นผู้นำสตรีนั้น การยอมรับด้านสังคมนั้นจะมองที่ความสามารถในการบริหาร และหากมีความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่นก็จะไม่เป็นปัญหาในเรื่องนี้ โดยเห็นได้จากทัศนคติต่อไปนี้

ผู้หญิงที่เป็นผู้นำสตรี สังคมจะยอมรับในบทบาทหน้าที่กับความสามารถถ้าเค้ามีบทบาทหน้าที่ความสามารถในการบริหาร มีความสามารถพัฒนาท้องถิ่นนำพาข้าราชการหรือประชาชนพัฒนาบ้านเมืองได้ ถ้าได้ก็ไม่ใช่ปัญหาของผู้นำหญิง (ปลัดเทศบาลสอง นามสมมุติ, 2558)

4.2.2.3 รองปลัดเทศบาลสาม นามสมมุติ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงคือการทำงานอาจติดขัดในช่วงแรกๆ ส่วนเรื่องการยอมรับ และการเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนเข้ามารับรู้ปัญหาและบทบาทการทำงานนั้น ไม่มีอุปสรรคปัญหาจากข้างต้นเห็นได้จากกล่าวดังต่อไปนี้

ท่านนายกยังเข้ามาในสมัยแรก เพิ่งเป็นได้ 2 ปี อาจติดขัดในระเบียบข้อกฎหมายบ้าง แต่ด้วยความที่นายกฯ ใช้ระบบทีมข้าราชการช่วย พร้อมด้วยความจริงใจในการทำงานและมีการเปิดให้ประชาชนเข้ามามีโอกาสแสดงความคิดเห็นตลอด การขอความช่วยเหลือ และการขอความอนุเคราะห์ ขอข้อมูลก็อนุมัติตลอด (ปลัดเทศบาลสาม นามสมมุติ, 2558)

4.2.2.4 รองปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติมองว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงคือการบริหารงานช่วงแรกๆ ไม่มีปัญหาอะไร ต่อมาสมัยที่ 2 มีการติดขัดในเรื่องของเวลาการทำงาน การใช้อารมณ์ เริ่มเปลี่ยน ส่วนเรื่องการบังคับบัญชาไม่มีปัญหา และมีการยอมรับฟังความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง เช่น เว็บไซต์ หรือยื่นเรื่องที่เทศบาล ซึ่งเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

ช่วงแรกมีความสุข การให้ความร่วมมือ การประสานงาน การรับฟัง ค่อนข้างหลากหลาย พนักงานดูแลเป็นกันเอง ช่วงสมัยแรกๆ จะดูดี มาสมัยที่ 2 จะมีการปรับเปลี่ยน เช่น มีอะไรเพิ่มเติมอาจไม่ต้องถาม หรือไม่กี่ธุรกิจเริ่มเยอะ เวลาไม่มีให้การใช้อารมณ์เริ่มมีแล้ว การใช้วาจาไม่เหมือนเก่า มันก็เลยเกิดความหลากหลายเลยลดงานส่วนใหญ่ก็มีความบรรลุเป้าประสงค์ การมอบหมายงานเป็นเชิงนโยบายและคอยติดตามงาน (รองปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ, 2558)

อีกทั้งรองปลัดเทศบาลยังให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อดีในการบริหารงานของนายก-เทศมนตรีหญิง เห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

โดยมองว่าเวลามีปัญหา ผู้หญิงจะทำให้ปัญหาคลี่คลายลงได้ ผู้หญิงมีความประนีประนอมมากกว่าชาย เช่น การมีปัญหากัน ผู้หญิงจะเข้าไปเคลียทำให้คลี่คลายลงมากกว่าผู้ชาย การมีวิสัยทัศน์ไม่อยู่ในรูปแบบเดิมๆ การมีวิสัยทัศน์ที่ดีส่วนเรื่องการติดต่อกับส่วนราชการมีความรวดเร็ว โดยใช้วิธีโทรหาโดยตรงซึ่งมองว่าความเป็นผู้หญิงจะค่อนข้างได้เปรียบรวมถึงการนำในเรื่องของแพชชั่น คือ แต่งกายดูสะอาดเรียบร้อย แล้วทำเป็นแบบอย่างให้พนักงานแต่งตัวตามจึงมองว่าการแต่งกายนั้นค่อนข้างทันสมัย (รองปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ, 2558)

4.2.2.5 ปลัดเทศบาลห้า นามสมมุติมองว่า ไม่มีปัญหาในการบริหารงาน โดยการทำงานเข้ากับชาวบ้านได้ดี การยอมรับนับถือในการบริหาร การมอบหมายงาน การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารการเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนเข้ามา

ไม่มีปัญหาอะไร โดยปลัดเทศบาลมองว่า ปัจจุบันผู้หญิงหรือชายทำงานไม่แตกต่างกัน และข้อดีของผู้หญิง คือ มีความละเอียดรอบคอบมากกว่าผู้ชาย

4.2.2.6 รองปลัดเทศบาลทก นามสมมุติ มองว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงนั้น โดยภาพรวมการทำงานในด้านการมอบหมายงาน การบังคับบัญชา การสั่งการ การเปิดรับฟังความคิดเห็นต่างๆ ไม่มีปัญหาในการทำงาน

4.2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี ในมุมมองสมาชิกสภาเทศบาล

4.2.3.1 สมาชิกสภาเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ มองว่าปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงกล่าวคือ ในการบริหารงานไม่มีปัญหา เพราะเกี่ยวกับรูปแบบหรือสไตล์ในการทำงานของแต่ละบุคคล การบังคับบัญชานั้นเป็นอำนาจโดยตำแหน่งอยู่แล้ว การยอมรับจากบุคคลรอบข้างนั้นไม่มีปัญหาอุปสรรค มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นได้จากคำกล่าวดังนี้

มันเป็นบุคลิกของแต่ละคนสายงานอดีตข้าราชการกับสายการเมือง มันคือสไตล์ใครสไตล์มัน คนที่มาจากสายการเมืองจะเป็นสายบู๊ สายข้าราชการเก่าก็จะเป็นระเบียบ ถ้าจะออกนอกกรอบก็จะกลัวระเบียบ กลัวตรวจสอบ ซึ่งต่างจากสายการเมือง (สมาชิกสภาเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ, 2558)

4.2.2.2 สมาชิกสภาเทศบาลสอง นามสมมุติ มองว่าปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงนั้น ไม่มีปัญหาในการบริหารงาน มีการดำเนินการตามข้อบังคับกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดการได้รับการศรัทธา และการยอมรับ มีการสั่งการ ที่เคร่งครัดและมองถึงกฎระเบียบอยู่เสมอ มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นมีอารมณ์ที่ร้อนบ้างบางครั้งสามารถเข้ากับชาวบ้าน และที่ทำงานได้ดี

4.2.2.3 สมาชิกสภาเทศบาลสาม นามสมมุติ มองว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงนั้นในเรื่องการบริหารงานมีปัญหาในช่วงแรกๆ เนื่องจากมีอายุมากแต่อย่างไรก็ตาม นายกเทศมนตรีได้มีการแก้ไขปัญหาโดยตั้งทีมงานมาช่วยในการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ มาเป็นที่ปรึกษานายก โดยมีทีมงานของนายกเข้ามาช่วยในการตัดสินใจเนื่องจากทีมงานมีประสบการณ์การทำงานด้านการเมือง โดยดำรงตำแหน่งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) อยู่ในเขตนี้อีกด้วย

4.2.2.4 สมาชิกสภาเทศบาลสี่ นามสมมุติเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงนั้น มองว่า ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ในเรื่องของการยอมรับ

และการสั่งการ มีการรับฟังความคิดเห็น มีการเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนเข้ามารับทราบ รับฟังความคิดเห็นข้อร้องเรียนจากชาวบ้านมีความทันสมัย มีความสามารถในการหางบประมาณเข้าสู่ท้องถิ่นได้ดี ซึ่งเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

การทำงานของนายกฯเป็นคนทันสมัย ข้อดีของแกเป็นหัวหน้าสมัย เช่น คิดอะไรมักจะก้าวหน้า จนบางครั้งชาวบ้านก็ตามไม่ทัน เช่น ไปศึกษาดูงานที่เมืองนอก อีกอย่างแก่ๆ เงิน งบท้องถิ่น ทำเรื่องไป จ. กว่าล้าน ได้มา 30 กว่าล้านส่วนใหญ่ซื้อรถ และกู้ธนาคารกรุงไทย 16 ล้าน ทำสวนสาธารณะหนองหอย ถือว่าแกมีความสามารถมากนะ (สมาชิกสภาเทศบาลสี่ นามสมมุติ, 2558)

4.2.2.5 สมาชิกสภาเทศบาลห้า นามสมมุติ เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงนั้น มองว่าการยอมรับศรัทธา เป็นปัญหาในช่วงแรกๆ คือ ลูกน้องไม่เชื่อฟัง ไม่มีการเปิดให้สื่อมวลชนเข้าพบ เนื่องจากมีกรณีบุกรุกที่สาธารณะอยู่ ส่วนการยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีปัญหาบ้างบางส่วนในความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน โดยสมาชิกสภาเทศบาลได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาว่า ควรมีการตัดสินใจที่ดี ให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน ควรให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาการบุกรุกที่ดินกับสื่อต่างๆ ให้ชัดเจน ซึ่งเห็นได้จากคำกล่าวดังต่อไปนี้

อยากให้เขาตัดสินใจให้ดีๆ เขาเป็นนายกต้องเห็นปัญหาคด้วยตัวของเขาเอง ให้รับฟังความคิดเห็นของ ส.ท. ที่เป็นตัวแทนของชุมชน ควรให้ข้อมูลชัดเจนกับสื่อมวลชน จะแขนงใดๆ ก็แล้วแต่ (สมาชิกสภาเทศบาลห้า นามสมมุติ, 2558)

4.2.2.6 สมาชิกสภาเทศบาลหก นามสมมุติ เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิงนั้น มองว่าเรื่องการยอมรับ อาจมีในช่วงแรกๆ ด้วยความที่นายกเทศมนตรียังมีความใหม่ประสบการณ์ในด้านการบริหารงาน ส่วนการสั่งการหรือมอบหมายงานนั้น ยังคงมีปัญหาอยู่บ้าง เห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

คนอื่นๆ จะพยายามดูแล ยังต้องประคองอยู่ ด้วยความที่นายกเป็นคนที่ไม่ใหม่ประสบการณ์ เช่น การมอบหมายให้คนอื่น มอบให้คนอื่นตอบ การที่เขามอบก็ดีกว่าเขาอ้างที่จะไม่ได้ ถามเรื่องนี้ให้ท่านนี้ตอบ (สมาชิกสภาเทศบาลหกนามสมมุติ, 2558)

4.3 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีในระดับภาครัฐและในระดับท้องถิ่น ทั้งในมุมมองของนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล และนักวิชาการ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยจะเสนอรายละเอียดในรูปแบบตารางดังต่อไปนี้

4.3.1 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีในระดับภาครัฐ

4.3.1.1 มุมมองของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ

ตารางที่ 4.5 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีในระดับภาครัฐของมุมมองนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับภาครัฐ
นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ	1) ส่งเสริมการให้โรงเรียนปลูกฝังศาสนา วัฒนธรรมแก่เด็ก 2) การเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาควรต้องมีวิชาศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาแทรกในการเรียน 3) รมรณรงค์ให้โรงเรียนและครอบครัวช่วยกันปลูกฝังให้เด็กมีความซื่อสัตย์ สุจริตมีความจริงใจต่อตัวเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้เด็กนั้นเป็นผู้ใหญ่ที่ดีและเป็นอนาคตของชาติ
นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ	1) เพิ่มการรณรงค์การประชาสัมพันธ์ในการเป็นผู้นำให้มากขึ้น โดยพยายามสื่อให้ผู้หญิงแสดงศักยภาพตัวเองออกมา 2) ให้ความสำคัญและให้ความรู้กับผู้หญิงให้เห็นศักยภาพตนเองว่าผู้หญิงสามารถทำได้ในการเป็นผู้นำ และบทบาทสตรีต่างๆ 3) ให้ภาครัฐออกกฎระเบียบหรือกำหนดเป็นนโยบายเพื่อกำหนดสัดส่วนในการเป็นผู้นำ

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับภาครัฐ
นายกเทศมนตรีสาม นามสมมุติ	1) รัฐบาลควรเปิดกว้างให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางทั้งสื่อและการประชาสัมพันธ์ต่างๆ
นายกเทศมนตรีสี่ นามสมมุติ	1) การให้การศึกษา องค์ความรู้ในการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อให้สตรีได้มีการพัฒนาตนเองได้ 2) ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลาย ให้ประชาสัมพันธ์ในภาพรวมในด้านอาชีพต่างๆ เช่น การเป็นนักธุรกิจดีเด่น ชาวนาหญิงดีเด่น อาจเป็นผู้นำธุรกิจหรือผู้นำด้านอื่นๆ เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นและสร้างกระแสผู้นำหญิงแบบภาพรวม และไม่มองเพียงมุมเดียว
นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ	1) อยากให้มีบทลงโทษให้มากขึ้นเรื่องความรุนแรงเกี่ยวกับผู้หญิง 2) ให้ความสำคัญกับเรื่องความรุนแรงเกี่ยวกับผู้หญิง เด็ก เป็นหลัก
นายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ	1) อยากให้ภาครัฐเข้ามาดูในเรื่องของสตรีการเป็นผู้ด้อยโอกาส เข้ามาแทรกซึมสังคมมากขึ้น เช่น โดนข่มเหง หรือใช้ความรุนแรงต่างๆ 2) ด้านงบประมาณของภาครัฐที่ควรจัดสรรในการทำกิจกรรมหรือโครงการต่างเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี 3) จัดกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากขึ้น 4) ส่งเสริมในเรื่องการปฏิบัติ หรือการเข้าถึงเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของสตรีให้มากขึ้น

จากตารางที่ 4.5 แสดงข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับภาครัฐของมุมมองนายกเทศมนตรีทั้ง 3 ระดับข้างต้นนั้น โดยสรุปมีดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริมการให้โรงเรียนปลูกฝังศาสนาและวัฒนธรรมแก่เด็ก
- 2) การเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาควรต้องมีวิชาศีลธรรมจริยธรรมเข้ามาแทรกในการเรียน

3) รมรณค้ให้โรงเรียนและครอบครัวช่วยกันปลูกฝังให้เด็กมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความจริงใจต่อตัวเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่เพื่อให้เด็กนั้นเป็นผู้ใหญ่ที่ดีและเป็นอนาคตของชาติ

4) ควรเพิ่มการรณรงค้และการประชาสัณพัณธ์ในการเป็นผู้นำให้มากขึ้น และมีความหลากหลายในการประชาสัณพัณธ์ โดยมองในภาพรวมในด้านอาชีพต่าง เช่น การเป็นนักธุรกิจดีเด่น ชาวนาหญิงดีเด่น อาจเป็นผู้นำธุรกิจหรือผู้นำด้านอื่นๆ เพื่อเป็นลิ่งกระตุ้นและสร้างกระแสผู้นำหญิงแบบภาพรวม และไม่มองนักการเมืองเพียงมุมเดียว

5) การให้การศึกษา องค์กรความรู้ในการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อให้สตรีได้มีการพัฒนาตนเองได้และให้ผู้หญิงเห็นถึงศักยภาพตนเองว่าผู้หญิงสามารถทำได้ในการเป็นผู้นำ และบทบาทตรีต่างๆ

6) ให้ภาครฐ์ออกกฎระเบียบหรือกำหนดเป็นนโยบายเพื่อกำหนดสัคส่วนในการเป็นผู้นำ

7) ให้ความสำคัญกับเรื่องความรุนแรงเกี่ยวกับผู้หญิงและเด็ก เป็นหลักให้ภาครฐ์เข้ามาดูในเรื่องการเป็นผู้ค้อยโอกาสของสตรี โดยให้เข้ามาแทรกซึมสังคัมมากขึ้น เพื่อป้องกันการเกิดเหตุ เช่นการ โดนข่มเหง หรือใช้ความรุนแรงต่างๆและควรให้มีบทลงโทษให้มากขึ้นเกี่ยวกับความรุนแรงที่กระทำต่อผู้หญิง

8) ควรจัดสรรด้านงบประมาณของภาครฐ์ในการทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆเกี่ยวกับการพัฒนาสตรี และมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากขึ้นโดยเน้นส่งเสริมเรื่องการปฏิบัติ หรือการเข้าถึงเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของสตรีให้มากขึ้น

ตารางที่ 4.6 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี
ในระดับภาครัฐ ของมุมมองปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับภาครัฐ
รองปลัดเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ	1) ภาครัฐควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เกี่ยวกับบทบาทสตรี และความเป็นผู้นำ
ปลัดเทศบาลสอง นามสมมุติ	1) แบ่งสัดส่วนในการเข้ามาบริหารงานตามสัดส่วนชายหญิงอย่างละเท่าๆกัน 2) ส่งเสริมบทบาทสตรีในด้านกิจกรรมให้มากขึ้น 3) ส่งเสริมด้านการประชาสัมพันธ์ให้มากยิ่งขึ้น
รองปลัดเทศบาลสาม นามสมมุติ	1) ให้มีการติดตามผลหลังจากภาครัฐได้ทำการส่งเสริมบทบาทสตรีเพราะ ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติ แต่ไม่มีการติดตามประเมินผลของโครงการหรือ กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น 2) ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นเพราะการส่งเสริมบทบาทสตรี ของภาครัฐยังไม่โดดเด่น และไม่ต่อเนื่อง
รองปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ	1) ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสตรีให้มากขึ้น และเพิ่ม การประชาสัมพันธ์ให้มากยิ่งขึ้น
ปลัดเทศบาลห้า นามสมมุติ	1) ให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมบทบาทสตรีให้มากขึ้น และมี ความสม่ำเสมอ
รองปลัดเทศบาลหก นามสมมุติ	1) เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น สื่อต่างๆ ต้องเข้ามามีบทบาทร่วม ประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น

จากตารางที่ 4.6 แสดงข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการ
เป็นผู้นำสตรี ในระดับภาครัฐของมุมมองปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ โดยสรุปมี
ดังต่อไปนี้

1) ภาครัฐควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นและต่อเนื่องเกี่ยวกับบทบาทสตรีการพัฒนาสตรีรวมถึงความเป็นผู้นำ อีกทั้งสื่อต่างๆ ต้องเข้ามาจับบทบาทร่วมประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น

2) ให้มีการแบ่งสัดส่วนในการเข้ามาบริหารงานตามสัดส่วนชายหญิงอย่างเท่าเทียมกัน

3) ให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมบทบาทสตรีให้มากขึ้น และมีความสม่ำเสมอ

4) ให้มีการติดตามผลหลังจากภาครัฐได้ทำการส่งเสริมบทบาทสตรี เพราะส่วนใหญ่มีการปฏิบัติ แต่ไม่มีการติดตามประเมินผลของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น

4.3.1.3 มุมมองของสมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

ตารางที่ 4.7 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีในระดับภาครัฐ ของมุมมองของสมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับภาครัฐ
สมาชิกสภาเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ	1) ให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรที่เกี่ยวกับสตรีที่มีรูปแบบชัดเจน มีกองทุนในการส่งเสริม และมีงบประมาณในการทำกิจกรรม
สมาชิกสภาเทศบาลสอง นามสมมุติ	1) ให้ประชาสัมพันธ์ให้รู้จักและเข้าใจบทบาทสตรีให้มากขึ้น 2) อยากให้ส่งเสริมกลุ่มต่างๆ ที่แสดงถึงบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำ
สมาชิกสภาเทศบาลสาม นามสมมุติ	1) ให้ภาครัฐช่วยเหลือสตรีที่ไม่มีงาน ให้มีอาชีพเป็นหลักแหล่ง 2) ให้รัฐแบ่งสรรงบประมาณให้ โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ OTOP เพราะไม่มีงบประมาณด้านนี้ แคให้เพียงคิดไว้ก่อนแล้ว ก็หายไปไม่มีความต่อเนื่อง และไม่มีการรับ-ส่งสินค้าใดๆ ไปขาย
สมาชิกสภาเทศบาลสี่ นามสมมุติ	1) มีกิจกรรมเน้นเรื่องกลุ่มสตรีที่หลากหลายและต้องติดตามให้มีความต่อเนื่อง 2) ให้มีการจัดอบรมในเรื่องการเป็นผู้นำต่างๆ มีการอบรมกระจายลงพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น จัดอบรมในระดับภูมิภาค เพื่อสร้างการยอมรับในบทบาทสตรีมากขึ้น

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับภาครัฐ
สมาชิกสภาเทศบาลหัว นามสมมุติ	1) ให้สนับสนุนในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทสตรีทุกบริบทที่จะสามารถให้สตรีก้าวเข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้นำได้ 2) การออกกฎระเบียบข้อกฎหมาย หรือกรอบกติกาต่างๆ ต้องมีการเปิดกว้างมากขึ้น
สมาชิกสภาเทศบาลห นามสมมุติ	1) ให้ตั้งกฎหมายหรือกฎระเบียบเกี่ยวกับประกันการตกงานของมารดา เพื่อให้เด็กที่กำลังเติบโตไม่มีปัญหาในอนาคต มีภูมิคุ้มกัน โดยเสนอให้มารดามีสิทธิ์ลาคลอด และได้พักเป็นเวลา 1 ปีครึ่ง เพื่อไปเลี้ยงลูก สร้างความอบอุ่นในครอบครัว และมีคุณภาพ 2) ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และออกกฎหมายการห้ามทำร้ายภรรยาและห้ามทำร้ายผู้หญิง 3) มีหลักสูตรสอนตั้งแต่ระดับประถม ให้ความรู้สิทธิต่างๆของผู้หญิงที่ควรได้รับ และเด็กผู้ชายจะได้ทราบถึงกฎของกันและกันว่าห้ามทำร้ายผู้หญิง ให้เด็กได้เรียนบทบาทหน้าที่หญิงชายในระดับประถมศึกษา 4) จัดกิจกรรมและโครงการเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพของผู้หญิง เปิดโอกาสให้คนที่ไม่ได้เรียนหนังสือมาอบรมและเรียนรู้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้หญิง 5) อยากให้ทำการส่งเสริมบุคลิกภาพของผู้หญิง ตั้งเป็นโครงการ คนที่ไม่ได้เรียนหนังสือก็สามารถมาเรียนได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้หญิง

จากตารางที่ 4.7 แสดงข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับภาครัฐของมุมมองสมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ โดยสรุปมีดังนี้

1) ให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรที่เกี่ยวกับสตรีโดยมีรูปแบบที่ชัดเจน มีกองทุนในการส่งเสริม และมีงบประมาณในการทำกิจกรรม

2) ให้ประชาสัมพันธ์ให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากขึ้น

3) ให้ภาครัฐช่วยเหลือคนที่ไม่มียาน ให้เป็นหลักแหล่ง

4) ให้รัฐแบ่งสรรงบประมาณให้โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ (OTOP) เพราะไม่มีงบประมาณด้านนี้ แค่ให้เพียงคิดไว้ก่อนแล้วก็หายไป ไม่มีความต่อเนื่องและไม่มีการส่งสินค้าไปขาย

5) ให้มีกิจกรรม เน้นเรื่องกลุ่มสตรีที่หลากหลายและต้องติดตามให้ต่อเนื่องโดยจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพของผู้หญิง เปิดโอกาสให้คนที่ไม่ได้เรียนหนังสือสามารถอบรมและเรียนรู้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้หญิง

6) ให้มีการจัดอบรมในเรื่องการเป็นผู้นำต่างๆ มีการอบรมกระจายลงพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น จัดอบรมในระดับภูมิภาค เพื่อสร้างการยอมรับในบทบาทสตรีมากขึ้น

7) ออกกฎระเบียบข้อกฎหมาย หรือกรอบกติกาต่างๆ ต้องเปิดกว้างมากขึ้นและให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และออกกฎหมายการห้ามทำร้ายภรรยาและห้ามทำร้ายผู้หญิง

8) ให้ตั้งกฎระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับประกันการตกงานของมารดา เพื่อเด็กที่กำลังเติบโตไม่มีปัญหาในอนาคต มีภูมิคุ้มกัน โดยเสนอให้มารดา ลาคลอดควรจะได้พักเป็นเวลา 1 ปีครึ่ง เพื่อไปเลี้ยงลูก สร้างให้ครอบครัวอบอุ่น และมีคุณภาพ

9) ให้มีหลักสูตรสอนตั้งแต่ระดับประถม ให้ความรู้สิทธิต่างๆ ของผู้หญิงที่ควรได้รับ และเด็กผู้ชายจะได้ทราบถึงกฎของกันและกัน ว่าอย่าทำร้ายผู้หญิง ให้เด็กได้เรียนบทบาทหน้าที่หญิงชาย ในระดับประถมศึกษา

4.3.1.4 มุมมองของนักวิชาการ

ตารางที่ 4.8 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี
ในระดับภาครัฐ ของมุมมองของนักวิชาการ

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับภาครัฐ
นักวิชาการหนึ่ง นามสมมุติ	1) ให้มีนโยบายในเรื่อง แรงจูงใจให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทหรือส่วนร่วมมากขึ้น ในด้านการพัฒนาผู้นำหญิง 2) มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมือง ให้ชาวบ้านประชาชนทั่วไปมีบทบาทมากขึ้น
นักวิชาการสอง นามสมมุติ	1) ในเรื่องกฎหมายยังมีปัญหาในเรื่องของสัดส่วนหญิงกับชาย โดยอยาก ให้เปิดโอกาสให้มากขึ้น กำหนดสัดส่วนให้ชัดเจนไม่ว่าผู้หญิงหรือชาย ก็ต้องพัฒนาตัวเองให้ต่อเนื่อง 2) สร้างมาตรการจูงใจ เช่น เชิดชูแม่ดีเด่น ควรเชิดชูผลงานมากกว่าบทบาท ความเป็นแม่ สตรีดีเด่น ผู้บริหารดีเด่น เป็นต้น 3) เพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากยิ่งขึ้น
นักวิชาการสาม นามสมมุติ	1) ให้มีศูนย์สตรี และการมีทนายช่วยเหลือประจำศูนย์นั้น ให้มีลักษณะที่ ชัดเจน โดยให้ศูนย์ดังกล่าวมีลักษณะคล้ายๆ กับมูลนิธิของคุณปวีณา เพื่อให้เป็นศูนย์ที่ช่วยเหลือผู้หญิงในเวลาฉุกเฉิน และควรจัดตั้งศูนย์ ดังกล่าวกระจายทุกพื้นที่ ไม่เพียงแต่ส่วนกลางอย่างเดียว เพราะอาจมี ปัญหาในเรื่องของค่าใช้จ่ายสำหรับคนต่างจังหวัดมาเกี่ยวข้อง 2) ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์สตรี เพื่อให้ ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

จากตารางที่ 4.8 แสดงข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับภาครัฐของมุมมองนักวิชาการข้างต้นนั้น โดยสรุปมีดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีนโยบายเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทหรือส่วนร่วมมากขึ้นในด้านการพัฒนาผู้นำหญิง
- 2) มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมือง ให้ชาวบ้านประชาชนทั่วไปมีบทบาทมากขึ้น

- 3) ในเรื่องกฎหมายยังมีปัญหาในเรื่องของสัดส่วนหญิงกับชาย โดย อยากให้เปิดโอกาสให้ขึ้น กำหนดสัดส่วนให้ชัดเจนไม่ว่าผู้หญิงหรือชายก็ต้องพัฒนาตัวเองให้ต่อเนื่อง
- 4) สร้างมาตรการจูงใจ เช่น เชิดชูแม่ดีเด่น ควรเชิดชูผลงานมากกว่าบทบาทความเป็นแม่ สตรีดีเด่น ผู้บริหารดีเด่น เป็นต้น
- 5) เพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากยิ่งขึ้น
- 6) ให้มีศูนย์สตรี และการมีนายช่วยเหลือประจำศูนย์นั้น ให้มีลักษณะที่ชัดเจนเพื่อให้เป็นศูนย์ที่ช่วยเหลือผู้หญิงในเวลาฉุกเฉิน และควรจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวกระจายทุกพื้นที่ ไม่เพียงแต่ส่วนกลางอย่างเดียว เพราะอาจมีปัญหาในเรื่องของค่าใช้จ่ายสำหรับคนต่างจังหวัดมาเกี่ยวข้อง

4.3.2 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีในระดับท้องถิ่น

4.3.2.1 มุมมองของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ

ตารางที่ 4.9 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีในระดับท้องถิ่นของมุมมองนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับท้องถิ่น
นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ	1) ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายเกี่ยวกับบทบาทสตรีของภาครัฐ 2) สนับสนุนให้โรงเรียนปลูกฝังจิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่นักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ
นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ	1) มีการกำหนดสัดส่วนในการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น เช่น คณะกรรมการให้กำหนด หญิง 5 ชาย 5 2) ส่งเสริมให้สตรีมีความกล้า เพราะสตรีส่วนมากไม่มีความมั่นใจในตัวเอง
นายกเทศมนตรีสาม นามสมมุติ	1) ให้นำนโยบายจากภาครัฐเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีมาใช้ในท้องถิ่นให้มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับท้องถิ่น
นายกเทศมนตรีลี นามสมมุติ	1) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรมในกลุ่มสตรี เพื่อทำให้เกิดความกล้าแสดงออก ซึ่งกิจกรรมระหว่างกลุ่มนั้นจะขึ้นไปสู่ระดับจังหวัด ไปสู่ระดับจังหวัดภาค และระดับประเทศ 2) สนับสนุนในด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมและพัฒนาสตรี
นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ	1) ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดการเกี่ยวกับการศึกษา ให้มีโรงเรียนดีๆ และเป็นโรงเรียนต้นแบบ เพื่อพัฒนาด้านทรัพยากรของมนุษย์
นายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ	1) ส่งเสริมด้านความรู้ให้สตรีมีอาชีพและสามารถยืนได้ด้วยลำแข้งตัวเอง 2) อยากเข้าไปส่งเสริมให้ความรู้ ให้อาชีพ ให้ความคิดที่ถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม

จากตารางที่ 4.9 แสดงข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับท้องถิ่นของมุมมองนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับข้างต้นนั้น โดยสรุปมีดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายเกี่ยวกับบทบาทสตรีของภาครัฐ
- 2) สนับสนุนให้โรงเรียนปลูกฝังจิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่นักเรียน
- 3) มีการกำหนดสัดส่วนในการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น เช่น คณะกรรมการ ให้กำหนดให้มีหญิง 5 คนและชาย 5 คน เป็นต้น
- 4) ส่งเสริมให้สตรีมีความกล้า เพราะสตรีส่วนมากไม่มีความมั่นใจในตัวเอง
- 5) ให้นำนโยบายจากภาครัฐเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีมาใช้ในท้องถิ่นให้มากที่สุด
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรมในกลุ่มสตรี เพื่อทำให้เกิดความกล้าแสดงออกซึ่งกิจกรรมระหว่างกลุ่มนั้นจะขึ้นไปสู่ระดับจังหวัด สู่ระดับจังหวัดภาค และระดับประเทศ
- 7) สนับสนุนในด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมและพัฒนาสตรี

8) ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดการเกี่ยวกับการศึกษา ให้มีโรงเรียนดีและเป็นโรงเรียนต้นแบบเพื่อพัฒนาด้านทรัพยากรของมนุษย์

9) ส่งเสริมในด้านความรู้ให้สตรีมีอาชีพมากขึ้น และสามารถยืนได้ด้วยลำแข้งตัวเอง

10) ส่งเสริมให้ความรู้ ให้อาชีพ ให้ความคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม

4.3.2.2 มุมมองของปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

ตารางที่ 4.10 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีในระดับท้องถิ่นของมุมมองปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับท้องถิ่น
รองปลัดเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ	1) ให้เน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นผู้นำให้มากขึ้น กลุ่มกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ค่ายสร้างผู้นำ
ปลัดเทศบาลสอง นามสมมุติ	1) ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เราควรกำหนดสัดส่วนให้ผู้หญิงเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากขึ้น เช่น ให้เข้ามาเป็นคณะกรรมการต่างๆที่เทศบาลตำบลจัดงาน ให้ผู้หญิงแสดงบทบาทของตนเองในชุมชนและพื้นที่ เป็นต้น
รองปลัดเทศบาลสาม นามสมมุติ	1) มีนโยบายในการส่งเสริมการจัดกลุ่มสตรีให้มากขึ้น หรือให้มีลักษณะที่โดดเด่นมากขึ้น
รองปลัดเทศบาลสี่ นามสมมุติ	1) ให้เน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นผู้นำให้มากขึ้น
ปลัดเทศบาลห้า นามสมมุติ	1) ให้มีกลุ่มสตรีต่างๆ โดยจัดกิจกรรม เพื่อดึงศักยภาพของสตรีออกมาให้มากขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น 2) ควรมีการรวมกลุ่ม และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมบทบาท โดยมีการเพิ่มบทบาทสตรีเข้ามาเป็นคณะกรรมการ

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับท้องถิ่น
รองปลัดเทศบาล หรือนามสมมุติ	1) จัดกิจกรรมในชุมชนเกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากขึ้น รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงให้ทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ

จากตารางที่ 4.10 แสดงข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับท้องถิ่นของมunicipality เทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ทั้ง 3 ระดับข้างต้นนั้น โดยสรุปมีดังต่อไปนี้

- 1) ให้น้ำหนักกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นผู้นำให้มากขึ้นมีกลุ่มกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ค่ายสร้างผู้นำ เป็นต้น
- 2) ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เราควรกำหนดสัดส่วนให้ผู้หญิงเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากขึ้น เช่น ให้เข้ามาเป็นคณะกรรมการต่างๆ ที่เทศบาลตำบลจัดงาน ให้ผู้หญิงแสดงบทบาทของตนเองในชุมชนและพื้นที่ เป็นต้น
- 3) มีนโยบายในการส่งเสริมการจัดกลุ่มสตรีให้มากขึ้น หรือให้มีลักษณะที่โดดเด่นมากขึ้น
- 4) ให้น้ำหนักกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นผู้นำให้มากขึ้น ซึ่งเป็นการทำให้กลุ่มสตรีได้แสดงศักยภาพของสตรีออกมาให้มากขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นและควรมีการรวมกลุ่ม และจัดกิจกรรม โดยมีการเพิ่มบทบาทสตรีเข้ามาเป็นคณะกรรมการ เช่น งานในชุมชน เป็นต้น
- 5) มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงให้ทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ

4.3.2.3 มุมมองของสมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

ตารางที่ 4.11 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี
ในระดับท้องถิ่นของมุมมองสมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับท้องถิ่น
สมาชิกสภาเทศบาลหนึ่ง นามสมมุติ	1) ให้ส่งเสริมในการพัฒนาในด้านสังคมหรือกิจกรรม มีกลุ่มหรือองค์กรช่วยเหลือผู้ยากไร้ ซึ่งจะทำให้ง่ายต่อการพัฒนา
สมาชิกสภาเทศบาลสอง นามสมมุติ	1) ให้มีการจัดดูงานที่อื่นที่เป็นผู้นำดีเด่นของแต่ละหมู่บ้านหรืออำเภอนามสมมุติ
สมาชิกสภาเทศบาลสาม นามสมมุติ	1) ดำเนินการภาครัฐ และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากขึ้น
สมาชิกสภาเทศบาลสี่ นามสมมุติ	1) ตั้งกลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มวัยกลางคน กำลังทำงาน และสนับสนุนกลุ่มเหล่านั้นในด้านความรู้สุขภาพ ซึ่งจะเป็นการเน้นให้ครอบคลุมทั้งหมด เพื่อความเสมอภาค ให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน
สมาชิกสภาเทศบาลห้า นามสมมุติ	1) ให้สนับสนุนโครงการที่เป็นจุดเด่นของท้องถิ่นและส่งเสริมกิจกรรมสตรีให้มากขึ้น
สมาชิกสภาเทศบาลหก นามสมมุติ	1) ให้มีการส่งเสริมบุคลิกภาพของผู้หญิง เช่น ตั้งเป็นโครงการขึ้นมา คนที่ไม่ได้เรียนหนังสือก็สามารถมาเรียนได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้หญิงมากขึ้น

จากตารางที่ 4.11 แสดงข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับท้องถิ่นของมุมมองสมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับข้างต้นนั้น โดยสรุปมีดังต่อไปนี้

- 1) ให้ส่งเสริมในการพัฒนาในด้านสังคมหรือกิจกรรม มีกลุ่มหรือองค์กรช่วยเหลือผู้ยากไร้ ซึ่งจะทำให้ง่ายต่อการพัฒนา
- 2) ให้มีการจัดดูงานที่อื่นที่เป็นผู้นำดีเด่นของแต่ละหมู่บ้านหรืออำเภอ
- 3) ดำเนินการตามนโยบายของภาครัฐ และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากขึ้น

ขึ้น

4) ตั้งกลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มวัยกลางคน กำลังทำงาน และสนับสนุนกลุ่มเหล่านั้นในด้านความรู้สุขภาพ ซึ่งจะเป็นการเน้นให้ครอบคลุมทั้งหมด เพื่อความเสมอภาค ให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน

5) ให้สนับสนุนโครงการที่เป็นจุดเด่นของท้องถิ่นและส่งเสริมกิจกรรมสตรีให้มากขึ้น

6) ให้มีการส่งเสริมบุคลิกภาพของผู้หญิง เช่น ตั้งเป็นโครงการขึ้นมา คนที่ไม่ได้เรียนหนังสือก็สามารถมาเรียนได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้หญิงมากขึ้น

4.3.2.4 มุมมองของนักวิชาการ

ตารางที่ 4.12 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีในระดับท้องถิ่นของมุมมองนักวิชาการ

ตำแหน่ง	ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ระดับท้องถิ่น
นักวิชาการหนึ่ง นามสมมุติ	1) มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมืองให้ชาวบ้าน ประชาชนทั่วไปมีบทบาทมากขึ้น 2) จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการรวมตัวของสตรี และสอดคล้องเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของสตรี สร้างความเป็นผู้นำผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน
นักวิชาการสอง นามสมมุติ	1) จัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น เชิดชูแม่ดีเด่น ควรเชิดชูผลงานมากกว่าบทบาทความเป็นแม่ สตรีดีเด่น ผู้บริหารดีเด่น เป็นต้น เช่นเดียวกับข้อเสนอแนะของภาครัฐ 2) เพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากยิ่งขึ้น ในทุกชุมชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
นักวิชาการสาม นามสมมุติ	1) ให้ท้องถิ่นทำโครงการพัฒนาสตรี และพัฒนาโครงการสตรีให้มีความยั่งยืน เพื่อให้ไม่สูญเสียบประมาณที่จัดทำ 2) ให้มีจัดฝึกอบรมอาชีพ หรือประเด็นอื่นๆที่สามารถพัฒนาศักยภาพสตรีที่เป็นความต้องการของสตรี

จากตารางที่ 4.12 แสดงข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับท้องถิ่นของมุมมองนักวิชาการข้างต้นนั้น โดยสรุปมีดังต่อไปนี้

- 1) มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมือง ให้ชาวบ้าน ประชาชนทั่วไปมีบทบาทมากขึ้น
- 2) จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการรวมตัวของสตรี และสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของสตรี สร้างความเป็นผู้นำผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน อีกทั้งรวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น เชิดชูแม่ดีเด่น ควรเชิดชูผลงานมากกว่าบทบาทความเป็นแม่ สตรีดีเด่น ผู้บริหารดีเด่น เป็นต้น
- 3) เพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากยิ่งขึ้น ในทุกชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 4) ให้ท้องถิ่นทำโครงการพัฒนาสตรี และพัฒนาโครงการสตรีให้มีความยั่งยืน
- 5) ให้มีจัดฝึกอบรมอาชีพ หรือประเด็นอื่นๆที่สามารถพัฒนาศักยภาพสตรี ที่มีความต้องการของสตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ทั้ง 3 ระดับ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี รวมถึงการค้นหาข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ซึ่งได้นำเสนอข้อสรุปจากการศึกษาดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

5.1.1.1 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ

จากการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีสามเส้า (Triangulation) ด้านข้อมูล (Data Triangulation) ของเทศบาลทั้ง 3 ระดับ กล่าวคือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ คือ

อันดับ 1 คือ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านการเมือง ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน

ปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า ครอบครัวและบุคคลในครอบครัวมีส่วนสำคัญที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี เช่น การมีสามีเคยเป็นนักการเมืองมาก่อน มีปู่และพ่อ หรือบุคคลในครอบครัวเป็นนักการเมืองมาก่อน และอาจเรียกได้ว่าเป็นการสืบทอดทายาททางการเมือง ซึ่งครอบครัวจะเป็นส่วนสำคัญในการให้กำลังใจ เป็นส่วนที่สนับสนุนและส่งเสริมในการเข้าสู่

เส้นทางทางการเมือง อีกทั้งเรื่องลักษณะสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัว หรือการสนับสนุนทางการเงินนั้นเป็นส่วนสำคัญอย่างมากต่อการเป็นนักการเมืองท้องถิ่นของผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับ

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

อันดับ 2 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านสังคม ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมนั้นผู้นำสตรีมีแรงจูงใจมาจากความที่มีใจรักและความอยากที่จะพัฒนาบ้านเมือง หรือพื้นที่ของตนเอง ชอบช่วยเหลือชาวบ้าน และเป็นที่รู้จักของชาวบ้าน ทำให้อยากเข้ามาแก้ปัญหาและช่วยเหลือชาวบ้าน อีกทั้งยังชอบความท้าทาย อยากลองเปลี่ยนแปลงบ้านเมืองให้ดีขึ้น และมองว่าเป็นสิ่งท้าทายในการพัฒนาพื้นที่ที่ลงสมัคร

ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ พบว่า นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับนั้นมีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล และสไตล์การทำงานก็มีความต่างกัน ผู้นำที่มาจากนักการเมืองโดยตรง การบริหารงานจะเหมือนนักการเมืองโดยตรง ส่วนผู้นำที่มาจากข้าราชการจะเน้นกฎระเบียบ มากไปกว่านั้นในเหตุการณ์วัยเด็กที่ผ่านมา ผู้นำทั้ง 3 ระดับมีความเป็นผู้นำมาตั้งแต่เด็ก หรือแม้กระทั่งการเรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมหาวิทยาลัย ส่วนลักษณะผู้นำเมื่อเข้ามาบริหารงานนั้น พบว่า ทั้ง 3 ระดับ มีลักษณะผู้นำที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางท่านมีลักษณะมีการกล้าคิดกล้าตัดสินใจ เป็นผู้หญิงที่มุ่งมั่น มีคำพูดที่คล่องแคล่ว มีความเป็นผู้นำ และการแต่งกายที่ทันสมัย บางท่านเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของทุกๆ ฝ่าย ให้ความสนับสนุนและความห่วงใยในการทำงานของพนักงาน มีความคิดริเริ่มและมุ่งมั่นทำงานสูง มีความรับผิดชอบสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และบางท่านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาพื้นที่ของตนเอง จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำของเขาเหล่านั้นจึงเป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ซึ่งลักษณะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบข้างด้วยว่าจะเอื้อให้เกิดลักษณะผู้นำเพียงใด ซึ่งแต่ละคนก็มีลักษณะผู้นำที่แตกต่างกัน ทักษะ และมุมมองที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านสังคม พบว่า นายกเทศมนตรีหญิง มีชุมชน และคนในชุมชนเป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี การได้เป็นที่รู้จักของชาวบ้านมานาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงการร่วมกิจกรรมทางสังคมต่างๆ การมีจิตอาสาในการช่วยเหลือสังคม ทำให้สังคมตอบกลับมาด้วยการไว้วางใจในการให้เป็นผู้นำ ในทางตรงกันข้ามบางกรณีมองว่า ปัจจัยด้านสังคมไม่ได้เป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันของนายกเทศมนตรีหญิงเลย เพราะไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทสตรี ซึ่งเห็นได้ว่า การก้าวสู่การเป็นผู้นำทางการเมืองนั้น ในเรื่องของกิจกรรมทางสังคมอาจไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีทั้งหมด ในบริบทของจังหวัดอุบลราชธานี

อันดับ 3 คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญเท่าๆ 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 ซึ่งการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ปลูกฝังตัวบุคคลนั้นๆ มาตั้งแต่เด็ก และมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติต่างๆ ให้แก่สมาชิกในครอบครัว ส่วนใหญ่นายกเทศมนตรีหญิงจะมีบุคคลในครอบครัวเป็นแบบอย่าง และเป็นแรงบันดาลใจในการก้าวมาเป็นผู้นำ อีกทั้งสิ่งแวดล้อมหรือสภาพการใช้ชีวิตโดยรอบเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการซึมซับผ่านการกระทำหรือการปฏิบัติของครอบครัวมาโดยตลอด ทำให้มีความมั่นใจในตัวเอง และกล้าแสดงออกมากขึ้น เช่น การเป็นครอบครัวนักการเมือง เป็นต้น และการอบรมสั่งสอนจากโรงเรียนหรือสถาบันศึกษา และมหาวิทยาลัย ส่วนการขัดเกลาทางสังคมทางอ้อมนั้น คือ การได้รับฟังการอภิปราย ฟังบรรยาย ปาฐกถา ทำให้ได้รับความรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ การฟังวิทยุ การเข้าห้องสมุด การดูรายการโทรทัศน์ หรือสื่อต่างๆ เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งในการกล่อมเกลาทางสังคมอย่างมากเช่นกัน อีกทั้งผู้นำสตรีได้เข้าไปใช้ชีวิตและเรียนรู้สิ่งที่อยู่รอบข้างในระหว่างเรียน รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ และความอดทน อีกทั้งยังรวมถึงกลุ่มเพื่อนทั้งที่ได้ทำงานร่วมกันในสถานศึกษานั้นล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดการปรับตัวและพัฒนาบุคลิกภาพได้

อันดับ 4 คือ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน

ปัจจัยด้านการศึกษา พบว่า การศึกษาทำให้มีความมั่นใจ ทำให้มีความรู้และมีความสามารถ ที่จะช่วยพี่น้องประชาชนได้ อีกทั้งการศึกษายังทำให้เกิดความมั่นใจในการลงพื้นที่เป็นอย่างมาก เวลาขึ้นปราศรัย หาเสียง ก็ทำให้ได้ใช้วิชาที่เรียนมาให้เกิดประโยชน์ และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาบ้านเมือง และโดยส่วนใหญ่ผู้นำสตรีจะเลือกเรียนในด้านการเมืองการปกครอง หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ในทางตรงกันข้ามนั้นบางกรณีมองว่าปัจจัยด้านการศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กล่าวคือ ใบวุฒิปริญญาต่างๆ นั้น ไม่ได้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบ้านเมืองเสมอไป แต่เป็นเพียงการการันตีว่าตนมีความรู้การศึกษามากกว่า

ปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี พบว่า นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ มีความมั่นใจในสถานภาพของบทบาทสตรีเป็นอย่างมาก โดยมองว่าผู้หญิงนั้นก็สามารถบริหารงานได้ไม่แพ้ผู้ชาย ต่างกันเพียงสรีระของร่างกายและเพศเท่านั้น ผู้หญิงจะมีความละเอียดอ่อน มีความจริงใจ อดทน และสามารถทำงานหนักได้เท่ากับผู้ชาย อีกทั้งมองว่าผู้หญิงยังมีความกล้า มีการศึกษา และมีความมั่นใจมากกว่าแต่ก่อน ซึ่งสามารถที่จะดูแลตัวเองได้มากยิ่งขึ้น มากไปกว่านั้นยังมองว่าในปัจจุบันผู้หญิงหรือผู้นำสตรีมีความสามารถหลายท่าน ทั้งด้านคุณวุฒิ และวิวุฒิ อีกทั้งเรื่องของความสามารถของผู้หญิงนั้นมีลักษณะเฉพาะโดดเด่นในการทำงาน เป็นที่ความยอมรับในสังคม ผู้หญิงนั้นมีความสามารถในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับในการบริหารงานได้ และข้อได้เปรียบของผู้หญิง คือ มีความสุภาพอ่อนโยน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากขึ้น มีจุดเด่นในการพูด มีการแก้ปัญหาแบบประนีประนอมมากกว่าที่จะแก้ปัญหาแบบรุนแรง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งลงได้ มีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าผู้ชาย จึงทำให้ประเด็นดังกล่าวสามารถสร้างความเชื่อมั่นในสถานภาพของบทบาทสตรีในการก้าวสู่การเป็นผู้นำสตรีมากขึ้น

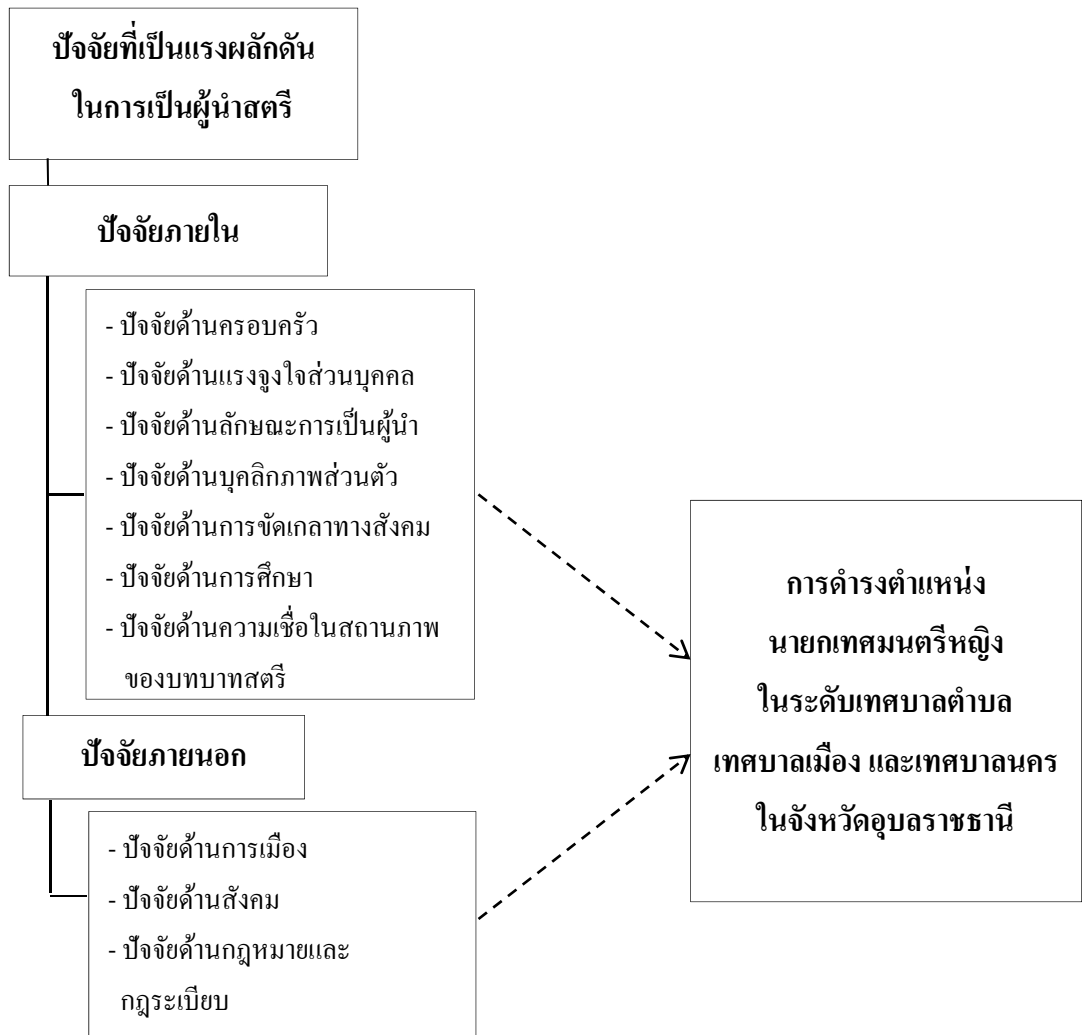
อันดับ 5 คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ พบว่า โดยส่วนใหญ่มองว่าด้านกฎหมายและกฎระเบียบเป็นส่วนที่สนับสนุนหรือส่งเสริมความเสมอภาคให้กับผู้หญิงมากขึ้น และกฎหมายมีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในทางการเมืองมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้หญิงนั้นใช้โอกาสทางด้านกฎหมายเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงสามารถทำได้ บางกรณีนั้นมองว่า ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบนั้นไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี โดยมองว่ากฎหมายนั้นได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทมาตั้งนานแล้ว หญิงและชายก็มีบทบาทเท่าๆ กัน หรือมีความทัดเทียมกัน จึงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นแรงผลักดันของการเป็นผู้นำสตรี หรือนายกเทศมนตรีหญิงในบริบทของจังหวัดอุบลราชธานี

ปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี คือ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และปัจจัยด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี โดยพบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้ไม่มีผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีเลย ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยดังกล่าว และไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนนั้นเนื่องด้วยบริบทของพื้นที่ในอุบลราชธานี ปัจจัยดังกล่าวถูกมองข้ามจึงทำให้ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญปัจจัยอื่นๆ มากกว่าสองปัจจัยดังกล่าวนี้

ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง พบว่า กระแสทางการเมืองนั้นไม่ได้ส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี เนื่องจากกระแสทางการเมืองนายกรัฐมนตรีหญิงหรือการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับชาตินั้นเกิดขึ้นหลังการดำรงตำแหน่ง บางท่านมองแค่ชุมชน หรือบริบทพื้นที่ของตนเองมากกว่าพื้นที่อื่นๆ หรือการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในระดับอื่นๆ

ปัจจัยด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี พบว่า ด้วยบริบทของพื้นที่ในอุบลราชธานี ซึ่งเป็นจังหวัดเดียวที่มีนายกเทศมนตรีหญิง ครบทั้ง 3 ระดับ ปัจจัยดังกล่าวนี้ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี เนื่องจากส่วนใหญ่มองว่า ไม่ได้คำนึงถึงดังกล่าว และมองว่าปัจจัยอื่นๆ มีความสำคัญหรือเป็นแรงผลักดันมากกว่าปัจจัยดังกล่าว

จากการสรุปข้อค้นพบที่ได้จากกรอบการศึกษาในหน้า 64 ดังกล่าวเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้สรุปเป็นภาพที่แสดงว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสำคัญต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรี ทั้งในระดับเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โดยเห็นได้จากภาพที่ 5.1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 5.1 แสดงปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ
ในจังหวัดอุดรราชธานี

5.1.1.2 ภูมิหลังด้านอาชีพของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ จังหวัด
อุดรราชธานี ส่วนภูมิหลังอาชีพนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ ในจังหวัดอุดรราชธานี พบว่า มี
การคลุกคลีทางการเมืองท้องถิ่นมาก่อนทั้งสิ้น โดยนายกเทศมนตรีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งทาง
การเมืองมาก่อน แต่มีสามีหรือสมาชิกในครอบครัวเคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองนั้น คือ
นายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ ซึ่งมีบิดาเคยดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการสุขาภิบาล และผู้ใหญ่บ้าน
ส่วนสามีทำเคยดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีมาก่อน และนายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ มีสามีเคย
ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในจังหวัดอุดรราชธานี ซึ่งนายกเทศมนตรี

ทั้ง 3 ระดับนั้นมีประสบการณ์ทางการเมือง และการคลุกคลีทางการเมืองเป็นทุนเดิมมาก่อน และ เป็นส่วนที่จะส่งผลต่อความคิด และการตัดสินใจในการเดินเส้นทางทางการเมือง

5.1.1.3 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี กรณีศึกษา จังหวัดที่มี นายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ ในมุมมองนักวิชาการ

นักวิชาการทั้งสามท่านมองว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี คือ ปัจจัย ด้านการเมือง ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านครอบครัว เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำอันดับต้นๆ โดย ทั้งสามท่านให้ความสำคัญกับพรรคการเมืองหรือผู้สนับสนุนทางการเมือง และสังคมทางการเมือง ที่สนับสนุนมากกว่า อีกทั้งยังมองถึงปัจจัยทางการเมืองในด้านความเกี่ยวข้องกับประวัติศาสตร์ทางการเมืองของจังหวัดอุบลราชธานีอีกด้วย ซึ่งในด้านการเมืองนั้นเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงทั้ง ในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพราะเห็นว่าการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี แหล่งทุนส่วนใหญ่มาจาก พรรคการเมืองที่สนับสนุนตระกูลการเมืองต่างๆ

ส่วนปัจจัยด้านสังคมนั้น มองว่าลักษณะวัฒนธรรมในภาคอีสาน นั้น การมีส่วนร่วมในด้านการกิจกรรมของสังคมเป็นเรื่องที่ต้องทำอยู่แล้ว ต้องเป็นคนที่เข้าถึงง่ายอีกด้วย และยังมองว่าการได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากพรรคการเมืองที่ตนสังกัด หรือตระกูลทางการเมือง อีกทั้งส่วนใหญ่ผู้หญิงมักจะมีบทบาทมากในการเข้าไปร่วมกิจกรรมทางสังคม หรือมีส่วนร่วมใน การพัฒนาชุมชน เช่น กองทุนหมู่บ้าน การพัฒนาชุมชน และสหกรณ์ชุมชน ทำให้เกิดการยอมรับ มากขึ้นมีส่วนที่เป็นแรงสนับสนุนในการเป็นผู้นำสตรี

ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว มองว่า การเป็นครอบครัวนักการเมือง ตระกูลทางการเมือง การสนับสนุนการเงินจากครอบครัว กล่าวคือ การมีพื้นฐานทางครอบครัวหรือบุคคลใน ครอบครัวที่เป็นนักการเมืองสนับสนุนอยู่แล้ว จึงทำให้เขาเหล่านั้นก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำสตรี ส่วนปัจจัยอื่นๆนั้นเรื่องบุคลิกภาพ และแรงจูงใจส่วนบุคคลนั้น เป็นอันดับรองๆ ซึ่งหากไม่มีปัจจัย ด้านครอบครัวทางการเมืองนั้น ก็จะไม่มีการปัจจัยอื่นๆมาเกี่ยวข้อง

ส่วนปัจจัยอันดับรอง คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ส่วนตัว ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านการศึกษา กล่าวคือ การเป็นคนที่มีจิตสาธารณะ การ มองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว การเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ทำเพื่อบ้านเกิดหรือท้องถิ่นของตนเอง เป็นส่วนสำคัญ อีกทั้งปัจจัยด้านการศึกษานั้น การศึกษาเป็นส่วนที่ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลมีความมั่นใจ และแสดงความสามารถต่างๆ ออกมาได้มากขึ้น

แต่อย่างไรก็ตามยังมีมุมมองเกี่ยวกับด้านการศึกษาว่า ในการศึกษาไม่ได้เป็น แรงผลักดันในการเป็นผู้นำ โดยมองว่า นักการเมืองท้องถิ่นในอุบลราชธานีส่วนใหญ่ ฟังจะให้

ความสำคัญกับการศึกษาการเรียนปริญาตรีช่วงหลังรัฐธรรมนูญปี 2540 จึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้เป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี

5.1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี

5.1.2.1 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรีหญิง

ในส่วนนี้เป็นการสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ ในมุมมองของนายกเทศมนตรี จากการศึกษา พบว่านายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับนั้น มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน 3 ประการ คือ

ประการแรก ปัญหาการยอมรับในการบริหารงาน กล่าวคือ การที่พนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาไม่ยอมรับในการบริหารงานของผู้นำหญิงในช่วงแรกๆ ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง รวมถึงปัญหาของอายุที่ห่างกัน บางท่านพนักงานก็คุ้นชินการทำงานกับผู้บริหารคนเก่ามากจึงไม่ค่อยชินในการมีผู้บริหารคนใหม่ บางท่านไม่ใช่คนในจังหวัดอุบลราชธานีโดยกำเนิดและนับถือศาสนาอิสลามซึ่งเป็นศาสนาที่ต่างจากคนในชุมชน เพราะส่วนใหญ่ผู้นับถือศาสนาพุทธจึงเกิดปัญหาการไม่ยอมรับในการเข้ามาดำรงตำแหน่งในช่วงแรกๆ

ประการที่สอง ปัญหาการทำงานกับพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความล่าช้า โดยส่วนใหญ่นายกเทศมนตรีหญิงจะประสบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการประจำ โดยมองว่าการทำงานมีความล่าช้า พบปัญหาการทำงานแบบ “เข้าขาม เย็นขาม”

ประการที่สาม ปัญหาในเรื่องการบังคับบัญชาและการสั่งการ พบว่า ปัญหาดังกล่าวจะประสบปัญหาในช่วงแรกๆ กล่าวคือ การที่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายมีการทำงานที่ติดขัดในช่วงระยะแรกๆ ที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง

จากปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน 3 ประการข้างต้นนั้น นายกเทศมนตรีหญิงมีการแก้ปัญหาดังต่อไปนี้

ประการแรก การแก้ไขปัญหายอมรับในการบริหารงานนั้น นายกเทศมนตรีหญิงจะใช้วิธีการ คือ เข้าไปทำงานและแสดงให้เห็นศักยภาพในการทำงานว่าผู้หญิงก็สามารถทำได้ ส่วนการแก้ปัญหारेื่องการยอมรับของอายุที่ห่างกัน คือ การให้เกียรติกันและกัน พร้อมทั้งจะรับฟังข้อเสนอแนะ รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และนำมาผสมผสานกับตนเองเพื่อใช้ในการบริหารงาน และกรณีท่านที่ไม่ใช่คนในจังหวัดอุบลราชธานีโดยกำเนิดและนับถือศาสนาอิสลามซึ่งเป็นศาสนาที่ต่างจากคนในชุมชน จะใช้วิธีการเข้าถึงประชาชนให้มากขึ้น โดยเข้าถึงทุกหลังคาเรือน เพื่อให้ชาวบ้านเกิดการยอมรับในการบริหารงานของผู้นำหญิง

ประการที่สอง การแก้ไขปัญหาการทำงานกับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความล่าช้านายกเทศมนตรีหญิงจะใช้วิธีการ คือ การแก้ปัญหของพนักงานโดยมีนโยบายต่างๆ เช่น ในการเดินเข้าเพื่อเข้าแถวเคารพธงชาติ การแต่งตัวที่สะอาดเรียบร้อย เพื่อฝึกความมีระเบียบวินัยให้กับพนักงาน การเรียกผู้ใต้บังคับบัญชามาตักเตือน ติดตามงานที่มอบหมาย พร้อมทั้งมีการทำบันทึกชี้แจง และลงโทษ

ประการที่สาม การแก้ไขปัญหาเรื่องการบังคับบัญชาและการสั่งการ มีวิธีการ คือ ต้องเรียนรู้นิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการเรียกเข้ามาพูดคุยด้วยเหตุและผล เพื่อปรับทัศนคติต่างๆในการทำงานร่วมกัน ซึ่งต้องใช้เวลาในการแก้ไขปรับเปลี่ยน โดยคุยกับหัวหน้าก่อน แล้วให้หัวหน้าไปคุยกับลูกน้อง โดยต้องค่อยๆ ปรับเปลี่ยนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่เข้าใจการบริหารงาน และให้ความรู้ที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.1.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี ในมุมมอง ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล

จากการนำเสนอข้อสรุปของปัญหาอุปสรรคของนายกเทศมนตรีหญิงข้างต้นนั้น เป็นการนำเสนอเพียงมุมมองของผู้นำสตรีหรือผู้บังคับบัญชาเพียงด้านเดียว โดยประเด็นที่นำเสนอต่อไปนี้เป็น การนำเสนอในมุมมองอีกด้านหนึ่งของการบริหารงาน คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยปัญหาและอุปสรรคของนายกเทศมนตรีหญิง ในมุมมองปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาลนั้นมีเพียงบางส่วนที่มีปัญหาและอุปสรรคในช่วงเริ่มแรกที่เข้ามาบริหารงาน คือ ปัญหาการยอมรับ การสั่งงานอาจขัดกับกฎระเบียบ และการสั่งการอาจไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบในช่วงแรกๆ ส่วนบางกรณีมีการติดขัดเรื่องของการอ่านและการตัดสินใจ เนื่องจากมีอายุมากแล้วส่วนการบริหารงานในช่วงหลังนั้น พบว่า บางกรณีมีปัญหาการติดขัดเรื่องของการเวลาการทำงาน เนื่องจากต้องมีการปฏิบัติงานมากขึ้น และการรับผิดชอบธุรกิจส่วนตัวรวมถึงมีการใช้อารมณ์มากขึ้น

แต่โดยภาพรวมแล้วด้านการบริหารงานต่างๆ ของนายกเทศมนตรีทั้ง 3 ระดับนั้น ในมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่แล้วไม่มีปัญหาในการบริหารงาน เช่น การบังคับบัญชา มีการทำงานร่วมกับชาวบ้านได้ดี การยอมรับนับถือในการบริหาร การมอบหมายงาน การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร และการเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนเข้ามารับฟังปัญหาของเทศบาล

อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรคของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับนั้นมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของบุคคลในแต่ละบุคคลที่จะแสดงความสามารถในเรื่องการเป็นผู้นำออกมาได้มากน้อยเพียงใด เพราะลักษณะของสภาพแวดล้อม และบริบทต่างๆ ของในแต่ละ

ละเทศบาลนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งข้อมูลที่ได้นำเสนอและสรุปนั้นเป็นเพียงภาพรวมทั้งหมดของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับ ในบริบทพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีเท่านั้น

5.1.3 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี

5.1.3.1 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับภาครัฐ

ในส่วนนี้เป็นการสรุปผลการศึกษเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับภาครัฐ จากมุมมองของนายกเทศมนตรีหญิง ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ และนักวิชาการ โดยผู้วิจัยแบ่งได้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านการศึกษา

(1) เน้นส่งเสริมการให้โรงเรียนปลูกฝังศาสนาและวัฒนธรรมแก่เด็ก การเปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาโดยต้องมีวิชาศีลธรรม จริยธรรมเข้ามาแทรกในการเรียนให้มากขึ้น อีกทั้งให้มีหลักสูตรสอนตั้งแต่ระดับประถม ให้ความรู้สิทธิต่างๆ ของผู้หญิงที่ควรได้รับ และเด็กผู้ชายจะได้ทราบถึงกฎกติกาของกันและกัน ว่าอย่าทำร้ายผู้หญิง ให้เด็กได้เรียนบทบาทหน้าที่หญิงชาย โดยเริ่มใช้ในระดับประถมศึกษา

(2) การให้การศึกษา องค์กรความรู้ในการเป็นผู้นำที่ดีแก่สตรี เพื่อให้สตรีได้มีการพัฒนาตนเอง และให้ผู้หญิงเห็นถึงศักยภาพของตนเองว่าผู้หญิงสามารถทำได้ในการเป็นผู้นำ และทราบบทบาทสตรีต่างๆ

2) ด้านกิจกรรม และการฝึกอบรม

(1) ให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมบทบาทสตรีให้มากขึ้น และมีความสม่ำเสมอ โดยเน้นเรื่องกลุ่มสตรีที่หลากหลาย โดยจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพของผู้หญิง เปิดโอกาสให้คนที่ไม่ได้เรียนหนังสือสามารถอบรมและเรียนรู้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้หญิง และเน้นส่งเสริมเรื่องการปฏิบัติ หรือการเข้าถึงเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของสตรีให้มากขึ้น รวมถึงช่วยเหลือคนที่ไม่มียานพาหนะ ให้มีงานทำเป็นหลักแหล่ง

(2) ให้มีการจัดอบรมในเรื่องการเป็นผู้นำต่างๆ มีการอบรมและกระจายลงพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น จัดอบรมในระดับภูมิภาค เพื่อสร้างการยอมรับในบทบาทสตรีมากขึ้น

(3) สร้างมาตรการจูงใจ เช่น เชิดชูแม่ดีเด่น ควรเชิดชูผลงานมากกว่าบทบาทความเป็นแม่ สตรีดีเด่น ผู้บริหารดีเด่น เป็นต้น

(4) ให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรที่เกี่ยวกับสตรี โดยมีรูปแบบที่ชัดเจน และมีกองทุนในการส่งเสริมบทบาทของสตรี

(5) ให้มีการติดตามผลหลังจากภาครัฐได้ทำการส่งเสริมบทบาทสตรี โดยมีการติดตามที่ต่อเนื่อง เพราะส่วนใหญ่มีการปฏิบัติ แต่ไม่มีการติดตามประเมินผลของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นเท่าที่ควร

(6) ให้มีศูนย์สตรี และการมีทุนความช่วยเหลือประจำศูนย์นั้น ให้มีลักษณะที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นศูนย์ที่ช่วยเหลือผู้หญิงในเวลาฉุกเฉิน และควรจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวกระจายทุกพื้นที่ ไม่เพียงแต่ส่วนกลางอย่างเดียว เพราะอาจมีปัญหาในเรื่องของค่าใช้จ่ายสำหรับคนต่างจังหวัดมาเกี่ยวข้อง

3) ด้านการรณรงค์และการประชาสัมพันธ์

(1) ควรเพิ่มการรณรงค์และการประชาสัมพันธ์ในการเป็นผู้นำและบทบาทสตรีให้มากขึ้น โดยต้องมีความต่อเนื่องและความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ ทั้งสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต อีกทั้งควรมองภาพรวมในด้านอาชีพต่างๆ เช่น การเป็นนักธุรกิจดีเด่น ชาวนาหญิงดีเด่น อาจเป็นผู้นำธุรกิจหรือผู้นำด้านอื่นๆ เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นและสร้างกระแสผู้นำหญิงแบบภาพรวม โดยไม่มองนักการเมืองเพียงมุมเดียว

(2) มีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนและครอบครัวช่วยกันปลูกฝังให้เด็กมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจต่อตัวเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เด็กนั้นเป็นผู้ใหญ่ที่ดีและเป็นอนาคตของชาติ

4) ด้านงบประมาณ

(1) ควรจัดสรรด้านงบประมาณในการทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี และมีงบประมาณในการทำกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับบทบาทสตรี การแบ่งสรรงบประมาณให้โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือ OTOP รวมถึงการให้มีการติดตามผลและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

(2) ให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมือง ให้ชาวบ้านประชาชนทั่วไปมีบทบาทมากยิ่งขึ้น

5) ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ

(1) ให้ภาครัฐออกกฎระเบียบหรือกำหนดนโยบาย เพื่อกำหนดสัดส่วนในการเป็นผู้นำให้มีการแบ่งสัดส่วนในการเข้ามาบริหารงานตามสัดส่วนชายหญิงอย่างละเท่าๆ กัน

(2) ออกกฎระเบียบข้อกฎหมาย หรือกรอบกติกาต่างๆ ให้เปิดกว้างมากขึ้น และให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และออกกฎหมายความลดความรุนแรงเกี่ยวกับผู้หญิง เด็ก เป็นหลัก การห้ามทำร้ายภรรยาและห้ามทำร้ายผู้หญิง ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้ด้อยโอกาสของสตรี โดยให้หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่เข้ามาแทรกซึมสังคมมากขึ้น เพื่อป้องกันการเกิดเหตุ เช่น การโดนข่มเหง หรือใช้ความรุนแรงต่างๆ และควรมีบทลงโทษให้มากขึ้นเกี่ยวกับความรุนแรงที่กระทำต่อผู้หญิง

(3) ตั้งกฎระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับประกันการตกงานของมารดา เพื่อเด็กที่กำลังเติบโตไม่มีปัญหาในอนาคต มีภูมิคุ้มกัน โดยเสนอให้มารดาคลอดควรจะได้พักเป็นเวลา 1 ปีครึ่ง เพื่อไปเลี้ยงลูก สร้างให้ครอบครัวอบอุ่น และมีคุณภาพ

(4) ให้มีนโยบายเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทหรือส่วนร่วมมากขึ้น ในด้านการพัฒนาผู้นำหญิง

5.1.3.2 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับท้องถิ่น

ในส่วนนี้เป็นการสรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ในระดับท้องถิ่น จากมุมมองของนายกเทศมนตรีหญิง ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล ทั้ง 3 ระดับ และนักวิชาการ โดยผู้วิจัยแบ่งได้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านการศึกษา

(1) สนับสนุนให้โรงเรียนปลูกฝังจิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่นักเรียน

(2) ส่งเสริมในด้านความรู้ให้สตรีมีอาชีพมากขึ้น และยื่นด้วยลำแข้งตัวเอง

(3) ให้ความสำคัญที่ถูกต้องเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม

2) ด้านกิจกรรม และการฝึกอบรม

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรมในกลุ่มสตรี โดยจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการรวมตัวของสตรี และสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของสตรี สร้างความเป็นผู้นำผ่านการทำกิจกรรมร่วมกัน อีกทั้งรวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น เชิดชูแม่ดีเด่น ควรเชิดชูผลงานมากกว่าบทบาทความเป็นแม่ สตรีดีเด่น ผู้บริหารดีเด่น เป็นต้น และจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความมั่นใจให้แก่สตรี เพื่อให้เกิดความกล้าแสดงออก เพราะสตรีส่วนมากไม่มีความมั่นใจในตัวเอง เน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นผู้นำให้มากขึ้น มีกลุ่มกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น

ค่ายสร้างผู้นำ ซึ่งจะเป็กิจกรรมระหว่างกลุ่มในชุมชนขึ้นไปสู่ระดับจังหวัด สู่ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ ให้มีองค์กรช่วยเหลือผู้ยากไร้ ซึ่งจะทําให้้งายต่อการพัฒนา และให้มีการส่งเสริมบุคลิกภาพของผู้หญิง เช่น ตั้งเป็นโครงการขึ้นมา คนที่ไม่ได้เรียนหนังสือก็สามารถมาเรียนได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้หญิมากขึ้น

- (2) มีการเพิ่มบทบาทสตรีเข้ามาเป็นคณะกรรมการ เช่น งานในชุมชน เป็นต้น
- (3) ให้มีการจัดดูงานที่อื่นที่เป็นผู้นำดีเด่นของแต่ละหมู่บ้าน หรืออำเภอ
- (4) ตั้งกลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มวัยกลางคน กลุ่มวัยกำลังทำงาน และสนับสนุนกลุ่มเหล่านั้นในด้านความรู้ด้านสุขภาพ ซึ่งจะเป็นการเน้นให้ครอบคลุมทั้งหมด
- (5) สนับสนุนโครงการที่เป็นจุดเด่นของท้องถิ่น และส่งเสริมกิจกรรมสตรีให้มีมากขึ้น

3) ด้านการรณรงค์และการประชาสัมพันธ์

- (1) มีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ และเพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาทสตรีให้มากยิ่งขึ้น

4) ด้านงบประมาณ

- (1) สนับสนุนในด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมและพัฒนาสตรี
- (2) ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดการเกี่ยวกับการศึกษา ให้มีโรงเรียนที่ดีและเป็นโรงเรียนต้นแบบเพื่อพัฒนาด้านทรัพยากรของมนุษย์
- (3) มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมือง ให้ชาวบ้าน ประชาชนทั่วไปมีบทบาทมากขึ้น

5) ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ

- (1) ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ควรกำหนดสัดส่วนให้ผู้หญิเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากขึ้น เช่น ให้เข้ามาเป็นคณะกรรมการต่างๆ ที่เทศบาลตำบล จัดงาน ให้ผู้หญิแสดงบทบาทของตนเองในชุมชนและพื้นที่ เป็นต้น
- (2) ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายเกี่ยวกับบทบาทสตรีของภาครัฐ และนำนโยบายจากภาครัฐเกี่ยวกับการพัฒนาสตรีมาใช้ในท้องถิ่นให้มากที่สุด
- (3) มีนโยบายในการส่งเสริมการจัดกลุ่มสตรีให้มากขึ้น หรือให้มีลักษณะที่โดดเด่นมากขึ้น

5.2 การอภิปรายผล

ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับนั้น ในบริบทพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีด้วยกันทั้งหมด 5 อันดับ มีจำนวนทั้งหมด 10 ปัจจัย ซึ่งแต่ละลำดับมีดังนี้

อันดับหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านการเมือง ทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน ในส่วนปัจจัยด้านครอบครัว คือ การที่ครอบครัวให้การสนับสนุนการเข้ามาเป็นผู้นำสตรี ครอบครัวคือกำลังใจสำคัญในการก้าวมาเป็นผู้นำ และทำให้ช่วยสร้างความมั่นใจมากยิ่งขึ้น รวมถึงครอบครัวนั้นยังช่วยสนับสนุนในด้านการเงินอีกด้วย ครอบครัวจึงเป็นส่วนสำคัญอันดับต้นๆ ในการเป็นแรงผลักดันและสนับสนุนในการทำให้บุคคลหรือตัวบุคคลนั้นประสบความสำเร็จได้ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Shapira, Arar and Azaiza (2010: 7044-712) วลีรัตน์ แสงไชย (2542: 148-150) ดวงพร พยัคคพงษ์ (2553: 37-40) และ พยุง รสใจ (2554: 60-62) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนให้สตรีเข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้นำ คือ ปัจจัยด้านครอบครัว กล่าวคือ ครอบครัวและสมาชิกในครอบครัวจะเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนในการตัดสินใจ ให้การยอมรับ ให้มีกำลังใจต่อการทำงานทางการเมือง และครอบครัวก็เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงบันดาลใจและผลักดันในการเป็นผู้นำ รวมถึงลักษณะสังคมและเศรษฐกิจของครอบครัวก็ส่งผลต่อการพัฒนาสตรีด้วย

ปัจจัยด้านการเมือง นายกเทศมนตรีหญิงมีการคลุกคลีกับการเมืองหรือมีประสบการณ์ทางการเมืองมาก่อน ก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการช่วยงานของสมาชิกในครอบครัวของตนเองที่ทำงานด้านการเมืองทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น ช่วยนักการเมืองท้องถิ่นหาเสียง และทำงานอยู่เบื้องหลังของการเมืองท้องถิ่น อีกทั้งบ้างก็ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน รวมถึงยังมีกลุ่มทางการเมืองหรือพรรคการเมืองให้การสนับสนุน ทั้งเรื่องงบประมาณ และการมีฐานเสียงของนักการเมืองในท้องถิ่นและระดับชาติ ซึ่งกิจกรรมหรือสิ่งแวดล้อมดังกล่าวนี้จึงมีส่วนในการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลีรัตน์ แสงไชย (2542: 148-150) อลงกรณ์ คูตระกูล (2549: 91-95) และ กุลธิดา สิงห์สี (2555: 147-154) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการมีประสบการณ์ทางการเมือง ความคุ้นเคยกับผู้มีอำนาจในพรรคการเมือง ปัจจัยการเข้าร่วมกลุ่มทางการเมือง การมีกลุ่มการเมืองสนับสนุน รวมถึงอิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่น มีผลที่เอื้อต่อการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของผู้นำสตรี

อันดับสอง คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ และปัจจัยด้านสังคม ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ส่วน

ใหญ่มีแรงจูงใจมาจากความที่มีใจรักและความอยากที่จะพัฒนาบ้านเมือง หรือพื้นที่ของตนเอง ชอบช่วยเหลือชาวบ้าน และเป็นที่รู้จักของชาวบ้าน ทำให้อยากเข้ามาแก้ปัญหาและช่วยเหลือชาวบ้าน อีกทั้งยังชอบความท้าทาย อยากลองเปลี่ยนแปลงบ้านเมืองให้ดีขึ้น และมองว่าเป็นสิ่งท้าทายในการพัฒนาพื้นที่ที่ลงสมัคร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุลธิดา สิงห์สี (2555: 147-154) ดวงพร พยัคตพงษ์ (2553: 37-40) และอลงกรณ์ คูตระกูล (2549: 91-95) ที่พบว่า ปัจจัยในการส่งเสริมให้สตรีเข้าสู่การเมืองในระดับท้องถิ่น คือ แรงจูงใจส่วนบุคคลของสตรีเองที่ต้องการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ของ Maslow (1954 อ้างถึงใน พิกพ วังเงิน, 2547: 161) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจขั้นที่ 4 เรื่องความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ (Self-Esteem Needs) ว่าเป็นความต้องการในระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการทางสถานภาพ (Status) ต้องการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เพื่อความเชื่อมั่นและความภูมิใจในตนเอง ซึ่งในอาชีพนักการเมืองนั้นมีความต้องการในขั้นที่ 4 มากที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะการเป็นผู้นำ นายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 3 ระดับ มีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล และสไตล์การทำงานก็มีความต่างกัน มากไปกว่านั้นในเหตุการณ์วัยเด็กที่ผ่านมา ผู้นำทั้ง 3 ระดับมีความเป็นผู้นำมาตั้งแต่เด็ก หรือแม้กระทั่งการเรียนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา และมหาวิทยาลัย ส่วนลักษณะผู้นำเมื่อเข้ามาบริหารงานนั้น พบว่า ทั้ง 3 ระดับมีลักษณะผู้นำที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางท่านมีลักษณะมีการกล้าคิดกล้าตัดสินใจ เป็นผู้หญิงที่มุ่งมั่น มีคำพูดที่คล่องแคล่ว มีความเป็นผู้นำ และการแต่งกายที่ทันสมัย บางท่านเป็นคนที่รับฟังความคิดเห็นของทุกๆ ฝ่าย ให้ความสำคัญสนับสนุนและความห่วงใยในการทำงานของพนักงาน มีความคิดริเริ่มและมุ่งทำงานสูง มีความรับผิดชอบสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และบางท่านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาพื้นที่ของตนเอง จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้นำของเขาเหล่านั้นจึงเป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ซึ่งลักษณะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบข้างด้วยว่าจะเอื้อให้เกิดลักษณะผู้นำเพียงใด ซึ่งแต่ละคนก็มีลักษณะผู้นำที่แตกต่างกัน ทักษะ และมุมมองที่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมยศ นาวิการ (2543:161-166) ที่กล่าวว่า ลักษณะการเป็นผู้นำนั้น ต้องมีสติปัญญา มีบุคลิกภาพที่เชื่อมั่นในตนเอง ความต้องการความสำเร็จ มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มและมุ่งมั่นที่สูง และยังสอดคล้อง มิเชล (2552: 67-69) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ กล่าวคือ ผู้นำจะต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่สามารถทำให้เป็นจริงได้ น่าเชื่อถือ สอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร ตามสถานการณ์ ท้าทายและดึงดูดใจให้คนทำมันให้สำเร็จ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

จิรพร แฝ่วกิ่ง (2542: 89-95) พบว่า ผู้นำแรงงานหญิงมีลักษณะในการเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีความละเอียดในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานได้ชัดเจน และมีความเสียสละในการทำงาน และข้อสังเกตที่เห็นได้ชัดจากการศึกษา พบว่า ผู้นำแรงงานหญิงมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการเผชิญกับความยากลำบากตั้งแต่วัยเด็กจนประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำแรงงาน

ส่วนปัจจัยด้านสังคมนั้น โดยส่วนใหญ่ผู้นำนายกเทศมนตรีหญิงได้เป็นรู้จักของชาวบ้านมานาน ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงการร่วมกิจกรรมทางสังคมต่างๆ การมีจิตอาสาในการช่วยเหลือสังคม ทำให้สังคมตอบกลับมาด้วยการไว้วางใจในการให้เป็นผู้นำ หรือการได้รับการสนับสนุนจากสังคม แต่ในทางตรงกันข้ามบางกรณีมองว่า ปัจจัยด้านสังคม ไม่ได้เป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันของนายกเทศมนตรีหญิงเลย เพราะไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับบทบาทสตรี ซึ่งจะเห็นได้ว่า การก้าวสู่การเป็นผู้นำทางการเมืองนั้น ในเรื่องของกิจกรรมทางสังคมอาจไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีทั้งหมด ในบริบทของจังหวัดอุบลราชธานี แต่อย่างไรก็ตามโดยส่วนใหญ่แล้วด้วยลักษณะวัฒนธรรมในภาคอีสานนั้น การมีส่วนร่วมในด้านกิจกรรมของสังคมเป็นเรื่องที่ต้องทำอยู่แล้ว เช่น งานบุญพิธี งานศพ งานบวช เป็นต้น และต้องเป็นคนที่จะเข้าถึงง่ายอีกด้วย ผู้หญิงมักจะมียบทบาทมากในการเข้าไปร่วมกิจกรรมทางสังคม หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เช่น กองทุนหมู่บ้าน การพัฒนาชุมชน และสหกรณ์ชุมชน ทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้นมีส่วนที่เป็นแรงสนับสนุนในการเป็นผู้นำสตรี เพราะผู้นำต่างต้องการการสนับสนุนจากสังคม เพื่อเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สร้างความไว้วางใจในการเข้าไปเป็นตัวแทนพัฒนาชุมชน ดังนั้นจากพฤติกรรมของการเข้าไปร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนนั้น จึงมีความสอดคล้องเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ของ Maslow (1954 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547:161) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) โดยการได้รับการยอมรับจากกลุ่มบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ การต้องการการยอมรับพัฒนาความต้องการจากบุคคลรอบข้าง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมสุดา ผู้พัฒน์ และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556: 77-129) อดุลกรณ์ คุตระกุล (2549: 91-95) ดวงพร พยัคดพงษ์ (2553: 37-40) และกุลธิดา สิงห์สี (2555:147-154) ที่พบว่า ปัจจัยกิจกรรมสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลมาก สตรีที่ทำกิจกรรมชุมชนและสังคม การเข้ากลุ่มทางสังคม ทำด้วยความจริงใจ จะได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน ประชาชนให้การสนับสนุน และเป็นที่รู้จักของคนในชุมชนทำให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมการเมืองของสตรีมากขึ้น

อันดับสาม คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัว และปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนตัวนั้น ผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับ

มีลักษณะบุคลิกภาพที่มีความตื่นตัว มีความเชื่อมั่นตนเอง บางท่านเป็นคนที่ชอบความท้าทาย ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความจริงใจเสียสละ บางท่านมีความตรงไปตรงมา มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ บางท่านมีความสามารถโน้มน้าวใจ และความสามารถในการพูด การตั้งเป้าหมายต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ เช่น ความตั้งใจ ความทะเยอทะยาน ความคิดต่างๆ ภายในจิตใจของบุคคลนั้น จากข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงการมีบุคลิกภาพของลักษณะผู้นำ ซึ่งบุคลิกภาพแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2543: 161-166) ได้กล่าวว่าลักษณะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะมีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความตื่นตัว ความเชื่อมั่นตนเอง และความซื่อสัตย์ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวของนักการเมืองท้องถิ่น คือ ความเป็นคนทำงานด้วยความตั้งใจ มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งสามารถทำงานด้านการเมืองได้เท่าเทียมกับผู้ชาย เป็นอย่างดี การมีความสามารถในการพัฒนา และการมีความพร้อมในการให้ความช่วยเหลือชาวบ้าน

การจัดเถลาทางสังคมนั้น คือ การถ่ายทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมในสังคมให้สมาชิกในสังคมมีระเบียบแบบแผนในการดำรงชีวิตที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรมในสังคม การจัดเถลาทางสังคมนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาบุคลิกภาพ ความคิดต่างๆของบุคคล ตลอดจนวิถีปฏิบัติในการดำรงชีวิตของบุคคล โดยการจัดเถลาทางสังคมนั้นมีการจัดเถลาทางสังคมทางตรง และการจัดเถลาทางสังคมทางอ้อม การจัดเถลาสังคมทางตรงนั้น คือ ครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันแรกที่เริ่มต้นหรือมีบทบาทอันดับแรกในการจัดเถลาทางสังคม ที่จะเป็นส่วนที่ช่วยจัดเถลาให้บุคคลนั้นดำเนินและมีชีวิตตามคนในสังคม การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ปลูกฝังตัวบุคคลนั้นๆ มาตั้งแต่เด็ก และมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติต่างๆ ให้แก่สมาชิกในครอบครัว ส่วนใหญ่นายกเทศมนตรีหญิงจะมีบุคคลในครอบครัวเป็นแบบอย่าง และเป็นแรงบันดาลใจในการก้าวมาเป็นผู้นำ อีกทั้งสิ่งแวดล้อมหรือการใช้ชีวิตโดยรอบเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการซึมซับผ่านการกระทำหรือการปฏิบัติของครอบครัวมาโดยตลอด เช่น การเป็นครอบครัวนักการเมือง เป็นต้น รวมถึงการอบรมสั่งสอนจากโรงเรียนหรือสถาบันศึกษา และมหาวิทยาลัย ส่วนการจัดเถลาทางสังคมทางอ้อม คือ การได้ใช้ชีวิตในห้องเรียน สถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษา การได้รับฟังการอภิปราย การฟังบรรยาย การฝึกอบรม และการรับรู้ในสื่อต่างๆ ของตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งในการกล่อมเถลาทางสังคมอย่างมากเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ศิริรัตน์ แอดสกุล (2553: 85) โดยกล่าวว่า การจัดเถลาทางสังคมเป็นการเรียนรู้ของสมาชิกในสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการของสังคม ตลอดจนเป็นการสร้าง

ความเป็นตัวตนให้กับตนเอง เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ จันทรารณ
 ขงประเดิม (2545: 41,112) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวว่า การอบรม
 เลี้ยงดูจากครอบครัวที่ปลูกฝังบุคคลนั้นๆ มาตั้งแต่เด็ก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม
 และทัศนคติ ซึ่งจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความคิดเห็นหรือวิธีปฏิบัติให้แก่คนรุ่นใหม่ในการ
 ขอมรับพฤติกรรมและบทบาทต่างๆ ได้ อีกทั้ง ผลการศึกษาของเขายังปรากฏให้เห็นอีกว่า การ
 อบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวนั้นมีอิทธิพลและเป็นส่วนสำคัญพอสมควรในการทำให้เกิดการยอมรับ
 บทบาทสตรีในการเป็นผู้นำทางด้านบริหาร เพราะครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมอันดับแรก และ
 มีความสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลในการสร้างค่านิยม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรพร แฝ่วกิ่ง
 (2542: 89-95) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการผู้นำแรงงานหญิงชายการขัดเกลาทงสังคมซึ่ง
 ประกอบไปด้วย การขัดเกลาทงสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม การขัดเกลาทงตรงนั้นได้รับจาก
 ครอบครัว โรงเรียน และวัด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำ จากการอบรมสั่งสอนให้
 ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในคุณงามความดีให้มีความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจในตัวเอง กล้า
 แสดงออก และช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน ส่วนการขัดเกลาทงสังคมทางอ้อมนั้นจะเห็น
 แบบอย่างจากผู้นำที่ทำความดีมีความเสียสละ รวมทั้งการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการฟังการอภิปราย
 ปาฐกถา การอบรม สัมมนา

อันดับสี่ คือ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี ซึ่ง
 ทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีความสำคัญเท่าๆ กัน โดยปัจจัยด้านศึกษานั้น พบว่า การศึกษาทำให้มีความมั่นใจ
 ทำให้มีความรู้และมีความสามารถ ที่จะช่วยพี่น้องประชาชนได้ อีกทั้งการศึกษายังทำให้เกิดความ
 มั่นใจในการลงพื้นที่เป็นอย่างมาก เวลาขึ้นปราศรัย หาเสียง ก็ทำให้ได้ใช้วิชาที่เรียนมาให้เกิด
 ประโยชน์ และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาบ้านเมือง ซึ่งสอดคล้องกับดุริณี กุลวงศ์ (2549: 38)
 กล่าวว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาอบรมเพิ่มเติม ตำแหน่งวิชาการ
 เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Woshinsky (1995: 106-121 อ้างถึงใน
 สมสุดา ผู้พัฒน์ และจุฬารัตน์ วัฒนะ, 2556: 25-28) ที่กล่าวว่า การมีระดับการศึกษาสูง
 มีแนวโน้มมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ซึ่งปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดการ
 มีส่วนร่วมทางการเมือง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วลีรัตน์ แสงไชย (2542: 148-150) พบว่า
 ปัจจัยด้านการศึกษาเอื้อต่อการแสดงบทบาททางการเมือง เพราะจะช่วยให้มีความชำนาญด้านใด
 ด้านหนึ่งเป็นการเฉพาะด้าน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการมาทำงานด้วย เช่น งานด้านเศรษฐกิจ
 งานด้านการเกษตร จะเป็นการเอื้อต่อการแสดงบทบาททางการเมืองได้เป็นอย่างดี และยัง
 สอดคล้องกับ อลงกรณ์ คูตระกูล (2549: 91-95) กับสมสุดา ผู้พัฒน์ และจุฬารัตน์ วัฒนะ (2556: 77-
 129) พบว่า การมีการศึกษามีความรู้ และระดับการศึกษา มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปกครอง

ส่วนท้องถิ่นของสตรี อีกทั้งยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ Smith and Reed (2010: 87-96) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางการศึกษา (Education Support) มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำ

ปัจจัยด้านความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรี กล่าวคือ นายกเทศมนตรีหญิง มีความมั่นใจในสถานภาพของบทบาทสตรีเป็นอย่างมาก โดยมองว่าผู้หญิงนั้นก็สามารถบริหารงานได้ไม่แพ้ผู้ชาย ต่างกันเพียงสรีระของร่างกายและเพศเท่านั้น ผู้หญิงมีความละเอียดอ่อน มีความจริงใจ อดทน และสามารถทำงานหนักได้เท่ากับผู้ชาย อีกทั้งมองว่าผู้หญิงยังมีความกล้า มีการศึกษา และมีความมั่นใจมากกว่าแต่ก่อน สามารถที่จะดูแลตัวเองได้มากยิ่งขึ้น มีลักษณะเฉพาะโดดเด่นในการทำงาน เป็นที่ความยอมรับในสังคม ผู้หญิงนั้นมีความสามารถในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับในการบริหารงานได้ และข้อได้เปรียบของผู้หญิง คือ มีความสุภาพ อ่อนโยน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมากขึ้น มีจุดเด่นในการพูด มีการแก้ปัญหาแบบ ประนีประนอมมากกว่าที่จะแก้ปัญหาแบบรุนแรง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งลงได้ มีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าผู้ชาย จึงทำให้ประเด็นดังกล่าวสามารถสร้างความเชื่อมั่นในสถานภาพของบทบาทสตรีในการก้าวสู่การเป็นผู้นำสตรีมากขึ้น สอดคล้องกับ จีรพร แฝวกิ่ง (2542: 89-95) ที่พบว่า สรีระของผู้หญิงไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วันทนี วาสิกะสิน (2546: 163-165 อ้างถึงใน พยุง รสใจ, 2554: 29) ที่ได้กล่าวถึงแนวโน้มของสถานภาพและบทบาทของผู้หญิง ว่าผู้หญิงได้รับโอกาสทางสังคมมากขึ้น เช่น ผู้หญิงมีโอกาสทางการศึกษาทางอาชีพการงาน ทำให้ผู้หญิงมีแนวคิดที่จะปฏิรูปเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้ชายในการเลี้ยงดู หรือพึ่งพาทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และสังคมทำให้ผู้หญิงมีบทบาทค่อนข้างมากในการทำงานเลี้ยงครอบครัว และการตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชน ทำให้ผู้หญิงมีความรู้สึกว่าผู้หญิงก็เป็นเพศที่จะต้องได้รับความคุ้มครองด้านความเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ชาย

อันดับห้า คือ ปัจจัยด้านกฎหมายและกฎระเบียบ พบว่าผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับนั้นให้ความสำคัญอยู่ในระดับที่น้อย โดยมองว่ากฎหมายและกฎระเบียบเป็นส่วนที่สนับสนุนหรือส่งเสริมความเสมอภาคให้กับผู้หญิงมากขึ้น และกฎหมายมีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในทางการเมืองมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้หญิงนั้นใช้โอกาสทางด้านกฎหมายเพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงสามารถทำได้สอดคล้องกับสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ซึ่งแตกต่างจาก Millet (1971 อ้างถึงใน รัตนา จงสุทธานาม, 2538:10-11) ที่พบว่า ปัจจัยด้านกฎหมายข้อบังคับทางสังคมเป็นอุปสรรคก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ทั้งในด้านสถานภาพ การประกอบอาชีพ และโอกาสในการเข้ามีส่วนร่วม

ทางการเมืองของสตรี การศึกษาดังกล่าวเป็นการนำเสนอข้อมูลด้านกฎหมายในอดีตที่เป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยข้อมูลดังกล่าวนั้นมีความเป็นอดีตไปแล้วเป็นเวลา 44 ปี เห็นได้ว่าปัจจุบันมีการเปิดโอกาสของข้อระเบียบกฎหมายมากขึ้นที่กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น ซึ่งแตกต่างจากอดีตที่ยังปิดกั้นบทบาทในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีอยู่

ปัจจัยที่ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี คือ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และปัจจัยด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี โดยพบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้ไม่มีผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีเลย ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยดังกล่าว และไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนนั้นเนื่องด้วยบริบทของพื้นที่ในอุบลราชธานี ปัจจัยดังกล่าวถูกมองข้ามจึงทำให้ไม่ได้เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี โดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญปัจจัยอื่นๆ มากกว่าสองปัจจัยดังกล่าวนี้ ในกรณีปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง พบว่า ไม่ได้ส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี เพราะตนนั้นได้ทำงานมาก่อนที่กระแสนายกหญิงจะเข้ามา และมองแค่ชุมชนของตนเอง ไม่ได้ยึดติดกับการเมืองใหญ่เป็นหลัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พยุง รสใจ (2554: 60-62) ที่พบว่า ความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์บ้านเมือง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีเข้ามามีบทบาททางการเมืองการปกครองในระดับท้องถิ่น

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรีนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานจากนายกเทศมนตรีซึ่งเป็นผู้นำเองโดยตรง และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานจากมุมมองของปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับนั้น คือ คือ ปัญหาการยอมรับในการบริหารงาน ปัญหาการทำงานกับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความล่าช้า ปัญหาในเรื่องการบังคับบัญชาและการสั่งการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะมีปัญหาและอุปสรรคในช่วงแรกๆ ในการเข้ามาบริหารงาน

แต่โดยภาพรวมแล้วด้านการบริหารงานต่างๆ ของนายกเทศมนตรีทั้ง 3 ระดับนั้น ในมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่แล้วไม่มีปัญหาในการบริหารงาน เช่น การบังคับบัญชามีการทำงานร่วมกับชาวบ้านได้ดี การยอมรับนับถือในการบริหาร การมอบหมายงาน การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหาร และการเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนเข้ามารับฟังปัญหาของเทศบาล

โดยนายกเทศมนตรีได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้ คือ การแก้ไขปัญหายอมรับในการบริหารงานนั้น นายกเทศมนตรีหญิงจะใช้วิธีการ คือ เข้าไปทำงานและแสดงให้เห็นศักยภาพในการทำงานว่าผู้หญิงก็สามารถทำได้ ส่วนการแก้ปัญหारेื่องการยอมรับของอายุที่ห่างกัน คือ การให้

เกียรติก้นและกัน พร้อมทั้งจะรับฟังข้อเสนอแนะ รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา และนำมาผสมผสานกับตนเองเพื่อใช้ในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาการทำงานกับพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความล่าช้าใช้วิธีการ คือ การแก้ปัญหของพนักงานโดยมีนโยบายต่างๆ เช่น ในการตื่นเช้าเพื่อเข้าแถวเคารพธงชาติ การแต่งตัวที่สะอาดเรียบร้อย เพื่อฝึกความมีระเบียบวินัยให้กับพนักงาน การเรียกผู้ได้บังคับบัญชามาตักเตือน ติดตามงานที่มอบหมาย พร้อมทั้งมีการทำบันทึกชี้แจง และลงโทษ และการแก้ไขปัญหारेื่องการบังคับบัญชาและการสั่งการ คือ ต้องเรียนรู้นิสัยของผู้ได้บังคับบัญชา และมีการเรียกเข้ามาพูดคุยด้วยเหตุและผล เพื่อปรับทัศนคติต่างๆในการทำงานร่วมกัน รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา โดยวิธีการแก้ไขปัญหานี้สอดคล้องกับ ฌรณศ์ศักดิ์ บุญเลิศ (2554: 51-52) ที่กล่าวว่า การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นความต้องการที่เกิดจากจิตใจของมนุษย์ คือ การจูงใจจากทัศนคติ (Attitude) ที่ทำให้มีความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น ความรู้สึกของบุคลากรในองค์การที่มีความพอใจผู้บริหารสำหรับการบริหารองค์การแนวใหม่ เป็นต้น โดยทัศนคติดังกล่าวมีผลต่อการทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) จะมีผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล คือ ความประทับใจ (Impression) ความประทับใจของบุคคลที่มีต่อบุคคล เช่น ผู้บริหารองค์การที่บุคลิกลาพดี และเป็นผู้นำที่ดีย่อมมีผลต่อความประทับใจของบุคลากร และสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีได้ อีกทั้งการเสริมแรง (Reinforcement) โดยใช้สิ่งล่อใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่องค์การต้องการ เช่น การลงโทษบุคลากรและการติเตียน เพื่อกระตุ้นไม่ให้บุคลากรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือสิ่งที่ไม่ต้องการ และสอดคล้องกับ วิเชียร วิทย์อุดม (2547: 152-153) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือร่วมใจ (Participation) มีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ไปในแนวทางของกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ จะทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะพฤติกรรมเป็นแบบประนีประนอม ช่วยเหลือร่วมมือ มีความสามัคคี พร้อมเพรียงในการทำงาน เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จได้ตามเป้าหมาย รวมถึงการเสริมแรงการเสริมแรง (Reinforcement) โดยการเสริมแรงทางลบ เช่น การลงโทษ การทำให้เจ็บปวด การทำให้อับอาย ก็เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการตอบสนองในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรคของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับนั้นมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะของบุคคลในแต่ละบุคคลที่จะแสดงความสามารถในเรื่องการเป็นผู้นำออกมาได้มากน้อยเพียงใด เพราะลักษณะของสภาพแวดล้อม และบริบทต่างๆ ของในแต่ละเทศบาลนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งข้อมูลที่ได้นำเสนอและสรุปนั้นเป็นเพียงภาพรวมทั้งหมดของนายกเทศมนตรีหญิง ทั้ง 3 ระดับเท่านั้น

5.2.1 ข้อสังเกตในการวิจัยแต่ละกรณี

จากการลงพื้นที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เห็นถึงแรงผลักดันต่างๆ ในการเป็นผู้นำของนายกเทศมนตรีหญิงทั้ง 6 ท่าน ทำให้ผู้วิจัยเห็นความโดดเด่นและมีข้อสังเกตของแต่ละพื้นที่ดังต่อไปนี้

5.2.1.1 กรณีนายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ เป็นผู้นำที่เข้ารับสมัครเลือกตั้ง เพราะ อยากพัฒนาบ้านเมืองของตนเอง หรือชุมชนของตนเอง อีกทั้งช่วงประกาศรับสมัครเลือกตั้งนั้นมีผู้สมัครลงแข่งขันเพียงรายเดียว คือ เป็นอดีตนายกเทศมนตรีคนเก่าที่หมดวาระการทำงาน ตนจึงตัดสินใจลงสมัครแข่งขัน ซึ่งจะทำให้ชาวบ้านมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งตนยังเคยมีความคลุกคลีทางการเมืองมาก่อน คือ การช่วยสามีหาเสียง ส่วนในเรื่องของการศึกษาได้จบการศึกษาปริญญาตรีและโท ด้านการส่งเสริมเกษตรและสหกรณ์ มีอาชีพข้าราชการครูมาก่อน และปัจจุบันมีธุรกิจร้านทอง ซึ่งทางครอบครัวให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีโดยเฉพาะสามี ได้มีการเข้าไปช่วยเหลือสังคมในชุมชน ทำให้เป็นที่รู้จักของชาวบ้าน

ในส่วนของนายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ ผู้วิจัยคิดว่าเขามีจุดเด่นในด้านการมุ่งมั่นที่จะทำเพื่อบ้านเกิด เพราะมองว่าพื้นที่นี้ไม่มีใครที่จะเข้ามาพัฒนา จึงตัดสินใจลงรับสมัครเลือกตั้ง ส่วนในเรื่องของการทำงานเขามีความเชื่อว่าผู้หญิงนั้นก็สามารถทำงานได้เท่ากับผู้ชาย ในส่วนนี้ผู้วิจัยมองว่าการจะเป็นผู้นำในท้องถิ่นนั้นสิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือ การต้องมีใจรัก และมีความตั้งใจที่จะอยากจะพัฒนาบ้านเกิดของตนเอง จะทำให้ชุมชนนั้นมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น เพราะถ้าเราไม่ได้ผู้นำที่อยากจะเข้ามารับใช้ประชาชนในชุมชนจริงๆ แล้ว การพัฒนาในด้านต่างๆ อาจทำได้ไม่เต็มที่ เท่ากับคนในท้องถิ่นของตนเองที่อยากจะเข้ามาบริหารงานด้านนี้จริงๆ อีกทั้งจุดเด่นของนายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ ยังมีความพร้อมในด้านการศึกษา การเป็นที่รู้จักในชุมชน ส่วนครอบครัวกับชุมชนนั้นก็ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีในการก้าวมาเป็นผู้นำ

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนายกเทศมนตรีหนึ่ง นามสมมุติ ผู้วิจัยมองว่าอาจต้องเพิ่มเติมในส่วนการศึกษาด้านการเมืองการปกครองอีกด้านหนึ่ง เพื่อนำความรู้ด้านการเมืองการปกครองมาช่วยสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนที่จะช่วยสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้นำนั้นมีความคิดที่มองเห็นถึงภาพรวมของปัญหาด้านการเมืองการปกครองมากขึ้นอีกด้วย อีกทั้งต้องเพิ่มเติมในเรื่องความรู้ทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบของการบริหารงาน เพราะจะทำให้การบริหารงานนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น

5.2.1.2 กรณีนายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติ เป็นผู้นำที่เข้ารับสมัครเลือกตั้ง เพราะมีความตั้งใจช่วยเหลือชาวบ้านในชุมชนของตนเอง มีความเป็นจิตอาสา ชอบช่วยเหลือชาวบ้านทั้งงานในชุมชน และนอกชุมชน ทราบปัญหาของชุมชนเป็นอย่างดี มีการคลุกคลีทางการเมืองมาก่อน เช่น ช่วยนักการเมืองหาเสียง เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เคยดำรงตำแหน่งสมาชิกองค์การ

บริหารส่วนตำบล เป็นต้น อีกทั้งครอบครัวหรือบุคคลรอบข้างยังให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ส่วนการศึกษานั้นจบปริญญาตรีด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ในส่วนของอาชีพนั้นปัจจุบันนายกเทศมนตรีไม่ได้ประกอบอาชีพในด้านอื่น จึงทำให้เขามีความมุ่งมั่นที่จะนำความรู้มาช่วยเหลือชาวบ้าน และพิสูจน์ให้ชาวบ้านได้เห็นถึงความตั้งใจ และความจริงใจที่จะดูแลชุมชน ตลอดจนเขามีความเชื่อเสมอว่าผู้หญิ่่นสามารถทำงานได้ไม่แพ้ผู้ชาย จนทำให้ชาวบ้านให้การสนับสนุนและเป็นที่รู้จักของชาวบ้านเป็นอย่างดี

ในกรณีนายกเทศมนตรีสอง นามสมมุตินี้ ถือว่าเป็นผู้นำที่มาจากความตั้งใจและมีความทุ่มเท มีความเสียสละ ดังนั้นการจะขึ้นมาเป็นผู้นำของชุมชนได้ต้องให้ชาวบ้านได้รู้จักตัวตนของผู้นำ มีการพบปะชาวบ้าน เพราะสังคมไทยเป็นสังคมครอบครัวสูงการจะเป็นผู้นำในชุมชนนั้นควรเป็นผู้ที่รู้จักของสังคม ไม่ได้มองเพียงว่าเก่งไม่เก่งเพียงอย่างเดียว แต่มองถึงความมีน้ำใจ การเข้าสังคมกับชุมชนบ่อยๆ เช่น งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เป็นต้น เพราะฉะนั้นคนที่มีความสามารถอย่างเดียวยังไม่เพียงพอต้องมีการรู้จักเข้าสังคมกับชุมชนหรือการลงพื้นที่สำรวจในพื้นที่ของชุมชนจริงๆ ดังนั้น ผู้นำชุมชนอาจจะมาจากคนในชุมชน เพราะเขามีความไว้วางใจเชื่อถือจากคนในชุมชน อีกทั้งเขายังมีทัศนคติที่เด็ดขาดเกี่ยวกับกลุ่มทางการเมืองที่เข้ามาช่วยเหลือ เช่น กรณีการที่ช่วยเหลือนักการเมืองหาเสียง และรับปากที่จะดูแลชาวบ้านหนองนกทา แต่พอได้รับการเลือกตั้ง กลับไม่ได้ดูแลพี่น้องของตนเองตามที่รับปาก ตนจึงไม่ให้การสนับสนุนนักการเมืองคนนั้นอีกเลย เพราะเขามีความคิดที่ว่า “เข้าไปช่วยหาเสียงเพื่อแลกกับการให้เขาเข้ามาดูแลพี่น้องประชาชน ถ้าคนไหนที่ได้รับการเลือกตั้ง ต้องกลับมาช่วยเหลือเรา เราช่วยเหลือได้ แต่อย่าสั่งเรา เราต้องเป็นฝ่ายสั่งเค้า (นักการเมืองระดับชาติ)”

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนายกเทศมนตรีสอง นามสมมุตินี้ ผู้วิจัยมองว่าอาจต้องเพิ่มเติมในส่วน of ความรู้ในระดับที่สูงขึ้น คือ การศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เพื่อจะช่วยให้มีความรู้และความสามารถมากยิ่งขึ้น ในกรณีดังกล่าวผู้วิจัยมองว่าถ้าเพิ่มเติมในส่วนนี้ได้สำเร็จจะช่วยให้นายกเทศมนตรีสอง นามสมมุติท่านนี้มีความสมบูรณ์ในการเป็นผู้นำอย่างครบถ้วน

5.2.1.3 กรณีนายกเทศมนตรีสาม นามสมมุติ ให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสามีเป็นผู้ที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นก้ามาเป็นผู้นำสตรี โดยสามีเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี อีกทั้งนายกเทศมนตรีท่านนี้ยังมีการคลุกคลีด้านการเมืองมาก่อน คือ เคยดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเคยช่วยสามีหาเสียงในเขตพื้นที่ต่างๆ ทำให้เขามีประสบการณ์ทางด้านการเมือง จึงทำให้ตัดสินใจลงรับสมัครเลือกตั้ง เขายังมีความตั้งใจที่อยากจะเข้ามาพัฒนาพื้นที่ที่ตนได้อาศัย อยากจะช่วยเหลือชาวบ้านให้มีความกินดีอยู่ดี ตัวนายกเทศมนตรีไม่ใช่นักอุบลโดยกำเนิดแต่มาอยู่ที่อุบลนานถึง 30 ปี

จึงทำให้ไม่พบปัญหาในการลงสมัคร ส่วนการศึกษานั้นจบปริญญาตรีด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และอาชีพก่อนจะดำรงตำแหน่งนายกเทศมนตรีนั้นเคยเป็นนักการเมืองท้องถิ่นมาก่อน กล่าวคือ ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และทำธุรกิจส่วนตัว ส่วนอาชีพในปัจจุบันก็ยังทำธุรกิจในด้านดังกล่าวอยู่ แต่ปัญหาในการลงสมัคร คือ การที่ตนไม่ได้นับถือศาสนาพุทธ (ศาสนาอิสลาม) เหมือนคนส่วนใหญ่ในพื้นที่ ทำให้ช่วงแรกๆ เกิดปัญหาการไม่ยอมรับของชาวบ้านในช่วงที่หาเสียง แต่ตนก็พิสูจน์ให้ชาวบ้านได้เห็นว่าตนมีความตั้งใจ และสามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้ ชาวบ้านเห็นความตั้งใจในการเข้ามาทำหน้าที่ ปัญหาเรื่องการยอมรับดังกล่าวจึงแก้ไขได้

มากไปกว่านั้นจากการสัมภาษณ์ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันรายบุคคลนั้น นายกเทศมนตรี ไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการศึกษาเลย เพราะมีจุดแข็งด้านครอบครัว และด้านการเมืองมาปิดจุดอ่อน จึงทำให้มองข้ามด้านนี้ไป แต่ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวที่เกิดขึ้นนั้น นายกเทศมนตรีได้ตั้งทีมงานมาช่วยในการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ 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 อีกทั้งยังมีสามีเป็นนักการเมืองระดับชาติ และมีการคลุกคลีทางการเมืองมาก่อน ทำให้เขามีการเรียนรู้และการกล่อมเกลางานสังคมจากสิ่งเหล่านี้ จึงทำให้เขามีความกล้าในการเข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง สุดท้ายแล้วปัจจัยด้านตัวเองก็ต้องมาในอันดับต้นๆ การจะเป็นผู้นำนั้นก็ต้องเริ่มมาจากตัวเองก่อน และต้องมีความรักในการเป็นผู้นำ บางคนมีลูกหลาน ลูกหลานก็ไม่ได้สนใจทำให้ปัจจัยด้านนี้มีส่วนสำคัญ ดังนั้นการมีเชื้อสายสืบทอดตระกูลทางการเมือง อาจเป็นปัจจัยเสริมในการเป็นผู้นำในท้องถิ่น ถ้ามีตระกูลทางการเมืองด้วยก็ถือว่าเป็นแรงบวกหรือปัจจัยเสริม แต่ถ้ามีตระกูลที่ดีอยู่แล้วก็จะดียิ่งๆขึ้นไป กรณีนี้อาจเป็นความจริงในช่วงการพัฒนาของการเมืองไทย ในเรื่องการสืบเชื้อสายทางการเมืองภายในครอบครัว ถ้าเราหลีกเลี่ยงไม่ได้ เราควรทำให้กลุ่มคนเหล่านี้เกิดจิตสำนึก มีความรู้ เราต้องยอมรับว่าสังคมไทยเราเป็นสังคมเครือญาติ เพราะฉะนั้นเราจึงหลีกเลี่ยงเรื่องนี้ไม่ได้

กรณีนี้ผู้วิจัยมีทัศนะว่า ถ้าไม่มีตัวนายกเทศมนตรีท่านนี้มาบริหารงานนั้นสามารถทำได้ เพราะเขาไม่ได้มีการตัดสินใจบริหารด้วยตัวเองทั้งหมด มีทีมงานของตนมาช่วยตัดสินใจเสมอ โดยเฉพาะสามีมองตนเองที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการเป็นที่ปรึกษาหลัก ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าถ้าหาก การเข้ามาของผู้นำท้องถิ่นเป็นแบบกรณีดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าต่อไปเราหรือคนในชุมชนสามารถ ที่จะจ้างบุคคลใดก็ได้ ที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งแทน โดยที่ไม่ต้องมองว่าบุคคลนั้น ต้องเป็นใคร เพียงแต่มีฐานการเมืองแน่น มีทีมที่ปรึกษาที่ดีก็เพียงพอแล้ว แต่อาจมีปัญหาในการเป็น ที่ยอมรับของชาวบ้าน

หากมีคำถามว่า จำเป็นต้องมีนายกเทศมนตรีท่านนี้หรือไม่ ผู้วิจัยมีทัศนะว่าจำเป็นต้องมี นายกเทศมนตรีต่อไป เพราะด้วยลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นวิธีคิดในการแก้ไขปัญหา วิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล (การส่งเสริมลูกไปเรียนด้านการเมืองการปกครอง) ฐานการเมืองแน่น (สามีสนับสนุน/นักการเมืองระดับชาติ) การมีอำนาจบารมี และการเป็นที่รู้จักในชุมชน ซึ่งผู้วิจัย มองว่า สุดท้ายแล้วชาวบ้านหรือคนในท้องถิ่นต่างต้องเลือกผู้นำที่เป็นคนในท้องถิ่นของตนเองมา ทำหน้าในตำแหน่งนี้ เพราะการเป็นผู้นั้นต้องเป็นที่รู้จักในสังคม ชาวบ้านมีความไว้วางใจเชื่อใจ และมีการ เข้าถึงได้ง่าย

ในกรณีดังกล่าวหากถามว่านายกเทศมนตรีนี้มีจุดเด่นอะไร จุดเด่นของเขา คือ การที่ตัว บุคคลนั้นมีวิธีการแก้ไขปัญหาของตนเองหรือการปรับตัวได้เป็นอย่างดี มีการรับรู้ถึงปัญหาและ อุปสรรคของตนเองว่าคืออะไร และดำเนินการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ทำให้งานด้านบริหารนั้นไม่เกิด ปัญหาและอุปสรรค อีกทั้งด้วยอาชีพการเป็นนักธุรกิจของเขาทำให้เขาเกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหา เหล่านี้ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้ธุรกิจของเขาดำเนินไปได้

5.2.1.4 กรณีนายกเทศมนตรีสี นามสมมุติ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการที่เกิดมาใน ครอบครัวนักการเมืองมาตั้งแต่เกิด ซึ่งเป็นสิ่งที่กล่อมเกลามาทางสังคมของเขาเป็นอย่างดี โดยมีคุณปู่ เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดอุบลราชธานี และดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีมาก่อน ส่วน คุณพ่อเคยดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของจังหวัดอุบลราชธานีมาก่อนเช่นกัน ทำให้มี การคลุกคลีเกี่ยวกับเส้นทางทางการเมืองมาโดยตลอด และตนเองก็มีความสนใจในด้านการเมืองอยู่ แล้วจึงทำให้เป็นแรงผลักดันในการขึ้นมาเป็นผู้นำสตรี อีกทั้งเขายังเป็นรู้จักของชาวบ้านในนาม ลูกหลานนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในจังหวัด และเจ้าของธุรกิจรถยนต์ของจังหวัดอุบลราชธานี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และโททางรัฐศาสตร์ด้านการเมืองปกครอง ส่วนอาชีพเดิมนั้นเคย ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลนคร รองนายกเทศบาลนคร รวมถึงเป็นนักธุรกิจมาก่อน โดยเป็น ตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ที่จังหวัดอุบลราชธานี และมีธุรกิจดั้งเดิมของครอบครัว และปัจจุบันก็ยังทำ

ธุรกิจดังกล่าวอยู่ ในการลงพื้นที่นั้นชาวบ้านจะรู้จักเขาในฐานะลูกหลานของนักการเมืองที่มีชื่อเสียงของจังหวัดอุบลราชธานี

จากกรณีดังกล่าว นายเทศมนตรีสี นามสมมุติ มีจุดเด่นในการเข้ามาเป็นผู้นำ คือ การมีตระกูลทางการเมืองที่มีชื่อเสียง และครอบครัวที่พร้อมให้การสนับสนุนในด้านนี้โดยตรง ซึ่งเป็นการขัดเกลาทางสังคมที่ดีทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งตัวของนายเทศมนตรีก็มีความสนใจในด้านการเมืองอยู่แล้ว ทำให้สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เขาขึ้นมาเป็นผู้นำสตรีได้ แต่ถ้าหากนายเทศมนตรีไม่ได้มีความสนใจในด้านการเมืองอยู่แล้ว ผู้วิจัยมองว่าเขาจะไม่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ เพราะการเป็นผู้นำต้องเริ่มจากการมีใจรักที่จะพัฒนาก่อนเสมอ

ในทางกลับกัน ถ้าผู้นำสตรีไม่มีปัจจัยดังกล่าวข้างต้นนั้น สามารถเข้ามาเป็นผู้นำสตรีได้หรือไม่ ผู้วิจัยมีทัศนะว่าสามารถเข้ามาเป็นผู้นำสตรีได้ แต่อย่างไรก็ตามในแต่ละพื้นที่มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน การมีพื้นฐานทางด้านครอบครัวที่แตกต่างกัน และมีปัจจัยที่ทำให้ความสำคัญของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความสำคัญของแต่ละปัจจัยไม่เท่ากัน แต่จุดสำคัญคือตัวบุคคลที่ต้องมีใจรักอยากจะทำหน้าที่ท้องถิ่นของตนเอง และพิสูจน์ให้ชาวบ้านเห็นถึงความตั้งใจที่แท้จริงของตนเอง หากมีจุดสำคัญส่วนนี้ได้ ก็สามารถที่จะก้าวเข้ามาเป็นผู้นำสตรีได้

5.2.1.5 กรณีนายเทศมนตรีห้า นามสมมุติ ได้ตัดสินใจเลือกเดินเส้นทางทางการเมือง ส่วนหนึ่งมาจากครอบครัวที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำ ด้วยทางครอบครัวของนายเทศมนตรีนั้นเป็นครอบครัวนักการเมือง ทำให้ได้รับการซึมซับทัศนคติ ความคิด หรือความเชื่อต่างๆ ผ่านการกระทำหรือการปฏิบัติของครอบครัวมาโดยตลอด และทำให้มีความมั่นใจในตัวเอง และกล้าที่จะเดินบนเส้นทางทางการเมือง อีกทั้งพื้นที่ที่ลงสมัครนั้นมีความท้าทายในการพัฒนาอย่างมาก จึงทำให้ตัดสินใจลงสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนด้านประสบการณ์ทางการเมืองหรือการคลุกคลีทางการเมืองนั้น คือ การดำรงตำแหน่งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาก่อน ด้านการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาตรีและโทด้านบริหารธุรกิจ ส่วนด้านอาชีพเดิมนั้นเคยดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และทำธุรกิจโรงเรียนที่ธุรกิจดั้งเดิมของครอบครัว และปัจจุบันยังทำธุรกิจด้านนี้อยู่ ในการลงพื้นที่นั้นชาวบ้านจะรู้จักเขาในฐานะลูกหลานของนักการเมืองที่มีชื่อเสียงของจังหวัดอุบลราชธานี นายเทศมนตรียังให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำอีกด้วย กล่าวคือ ปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

จากกรณีดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง การมีกระแสทางการเมืองของนายกรัฐมนตรีนาย (คุณยิ่งลักษณ์ ชินวัตร) ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำสตรีของนายเทศมนตรีห้า นามสมมุติ อาจเป็นเพราะด้วยเขตพื้นที่การปกครองในระดับเทศบาลค่อนข้างมีขนาดใหญ่ และประชากรที่มีจำนวนมาก ความเป็นจุดสนใจก็มีมากขึ้น เป็นส่วนทำให้

ชาวบ้านหรือประชาชนที่ทราบข้อมูลทางสื่อต่างๆ ที่มีการนำเสนอเรื่องราวของนายกเทศมนตรีหญิงบ่อยครั้ง หรือได้รับกระแสทางการเมืองในระดับชาตินั้น ส่งผลต่อทัศนคติการตัดสินใจ และการเปิดโอกาสให้นักการเมืองรุ่นใหม่ที่เป็นผู้หญิงเข้ามาพัฒนาในเขตพื้นที่ของตน

มากกว่านั้นผู้วิจัยได้ทราบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ว่า ผู้นำคนเดิมนั้นก็เป็นผู้หญิงเช่นกัน แต่มีอายุมากแล้ว อีกทั้งเทศบาลเป็นการยกฐานะแบบก้าวกระโดด จึงทำให้ชาวบ้านหรือประชาชนมองเห็นถึงความท้าทายในการพัฒนามากยิ่งขึ้น อีกทั้งนายกเทศมนตรียังเป็นนักการเมืองรุ่นใหม่จึงมีผลต่อการได้รับเลือกตั้ง

จากกรณีดังกล่าว นายกเทศมนตรีห้า นามสมมุติ มีจุดเด่นในการเข้ามาเป็นผู้นำ คือ การมีตระกูลทางการเมืองที่มีชื่อเสียง และครอบครัวที่พร้อมให้การสนับสนุนในด้านนี้โดยตรง และสิ่งเหล่านี้ยังเป็นการขัดเกลาทางสังคมที่ดีทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งตัวของนายกเทศมนตรีก็มีความสนใจในด้านการเมืองอยู่แล้ว รวมถึงกระแสทางการเมือง หรือปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เข้ามาในช่วงลงแข่งขัน ทำให้สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เขาขึ้นมาเป็นผู้นำสตรีได้ แต่ถ้าหากนายกเทศมนตรีไม่ได้มีความสนใจในด้านการเมืองอยู่แล้ว ผู้วิจัยมองว่าเขาจะไม่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ เพราะการเป็นผู้นำต้องเริ่มจากการมีใจรักที่จะพัฒนาก่อนเสมอ

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนายกเทศมนตรีห้า นามสมมุตินี้ ผู้วิจัยมองว่าอาจต้องเพิ่มเติมในส่วนความรู้ด้านการเมืองการปกครอง เพราะนายกเทศมนตรีมีความรู้ด้านการบริหารธุรกิจเพียงด้านเดียว ทำให้อาจมีอุปสรรคในการบริหารงานในท้องถิ่น อีกทั้งยังเป็นการช่วยเพิ่มมุมมองที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง นอกจากด้านความรู้แล้วอาจต้องเพิ่มเติมการพัฒนาทักษะของผู้นำเพื่อให้มีความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงด้านสังคม นายกเทศมนตรีต้องลงพื้นที่พบปะชาวบ้านให้มากขึ้น เพราะด้วยความเป็นเทศบาลที่ก้าวกระโดด และมีพื้นที่ขนาดใหญ่ ทำให้การเป็นที่รู้จักหรือการสร้างควมไว้วางใจอาจยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เพราะผู้นำที่ดีต้องมาจากการยอมรับและการเป็นที่รู้จักของคนในชุมชน

5.2.1.6 กรณีนายกเทศมนตรีหก นามสมมุติ มีความตั้งใจที่อยากจะเข้ามาพัฒนาบ้านเมืองของตนเอง อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น และตนนั้นเป็นคนอุบลราชธานี โดยกำเนิด รวมทั้งผู้ใหญ่หรือฝ่ายสนับสนุน (นักการเมืองท้องถิ่นในเขตพื้นที่) ได้ให้โอกาสตนจึงตัดสินใจลงสมัคร ในด้านประสบการณ์ทางการเมืองนั้น ได้มีการคลุกคลีทางการเมืองมาตลอด เพราะสมาชิกในครอบครัวหรือสามีเป็นนักการเมืองท้องถิ่น จึงมีโอกาสลงพื้นที่หาเสียงช่วยสามี และได้เห็นความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งยังได้รู้จักผู้ใหญ่ที่คอยเป็นที่ปรึกษาเรื่องงาน เพราะคิดว่าเขาเหล่านั้นมีประสบการณ์ทางการเมืองมากกว่า ในด้านการศึกษา นั้น

จบปริญญาตรีด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ ส่วนเดิมนั้นประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวเกี่ยวกับรถจักรยานยนต์ร่วมกับสามี และปัจจุบันยังทำอาชีพดังกล่าวอยู่

มากไปกว่านั้นผู้วิจัยได้สอบถามประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่เทศบาลเกี่ยวกับการเข้ามาดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรี โดยชาวบ้านอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหาร เนื่องจากนายกคนเก่าไม่มีผลงาน และยังมีกลุ่มผู้สนับสนุนทางการเมืองมาสนับสนุนอีกด้วย จึงทำให้เป็นปัจจัยเสริมในการก้าวเข้ามาเป็นผู้นำ จากประเด็นนี้อาจเปรียบเหมือนสถานการณ์สร้างผู้นำ เพราะฉะนั้น กรณีนี้มีความเป็นไปได้ว่าจะสอบผ่านหรือสอบตกในอนาคตก็ได้ เพราะเป็นเพียงสถานการณ์สร้างผู้นำ ทำให้เป็นการได้ผู้นำมาแบบไม่มีความยั่งยืน ดังนั้นเราต้องมีความตระหนักรู้ว่าการจะเป็นผู้นำนั้นไม่ใช่เพียงสถานการณ์ หรือการได้มาตามกระแส เพราะอาจเป็นได้แค่เพียงสมัยเดียว สมัยต่อไปก็จะได้ไม่ได้

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนายกเทศมนตรีหก นามสมมุตินี้ ผู้วิจัยมองว่าอาจต้องเพิ่มเติมในส่วนการศึกษาด้านการเมืองการปกครองอีกด้านหนึ่ง เพื่อนำความรู้มาช่วยสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนที่จะช่วยสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้นำนั้นมีความคิดที่มองเห็นถึงภาพรวมของปัญหาด้านการเมืองการปกครองมากขึ้นอีกด้วย และต้องเพิ่มเติมในด้านการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำให้มากขึ้น เพื่อให้เป็นที่รู้จักของชาวบ้าน และได้เห็นถึงศักยภาพของตนเองที่แท้จริงที่อยากจะเข้ามาพัฒนา (ต้องพิสูจน์ตัวเอง) รวมถึงต้องเพิ่มความกล้าในการตัดสินใจทางการบริหารงานให้มากขึ้น เพราะส่วนใหญ่จากข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีปัญหาด้านการตัดสินใจนายกเทศมนตรีจะปรึกษาผู้ใหญ่หรือผู้สนับสนุนอยู่เสมอ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 นโยบายของภาครัฐ

5.3.1.1 ด้านการเมือง ภาครัฐควรพัฒนาและส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นมีความรู้มากขึ้น เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมือง รู้จักการตรวจสอบการทำงานของผู้นำตนเอง ทำให้ประชาชนมีจิตสำนึก และรักท้องถิ่นของตนเองมากยิ่งขึ้น มีความใส่ใจต่อการทำหน้าที่ของนักการเมืองท้องถิ่น อีกทั้งยังทำให้ประชาชนมีผลต่อผู้บริหารในท้องถิ่นอีกด้วย เพราะจะทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีความตระหนักถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับชุมชนและประชาชนมากขึ้น ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะสะท้อนถึงการปกครองในท้องถิ่นที่เป็นการปกครองของประชาชนอย่างแท้จริง

5.3.1.2 ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ เสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการมีบทบาทของสตรีในทางการเมืองทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น โดยการกำหนดสัดส่วนและโควตาในการเข้ามาดำรงตำแหน่งของสตรีในทางการเมือง ไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายเลือกตั้งให้ชัดเจน เพื่อเป็นการช่วยส่งเสริมโอกาสให้สตรีมีบทบาททางการเมืองมากขึ้น

5.3.1.3 ด้านสังคม ภาครัฐควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ในขับเคลื่อนการแสดงบทบาททางการเมืองของสตรีให้มากขึ้น เช่น กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น กรมการพัฒนาชุมชน สำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา สมาคมพัฒนาสตรี สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี ฯลฯ เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม แขนงงาน หรือออกมาตรการในการส่งเสริมให้สตรีก้าวเข้ามามีบทบาททางการเมืองในสังคมไทยมากยิ่งขึ้น

5.3.2 เชิงการบริหารจัดการ

5.3.2.1 ด้านการศึกษา ให้สถาบันการศึกษาสอดแทรกหลักสูตรในการเรียนการสอนเกี่ยวกับการเรียนรู้บทบาทชายหญิง และสิทธิต่างๆ ของผู้หญิงที่ควรจะได้รับ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษา รวมถึงการส่งเสริมการศึกษาและองค์ความรู้ในการเป็นผู้นำที่ดีแก่สตรี เพื่อให้สตรีได้มีการพัฒนาตนเอง และให้สตรีได้รับรู้ถึงศักยภาพของตนเองว่าผู้หญิงนั้นสามารถที่จะก้าวสู่บทบาทของความเป็นผู้นำต่างๆ ได้

5.3.2.2 ด้านการตื่นตัวของสิทธิสตรี สนับสนุนให้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์การเป็นผู้นำสตรี หรือการส่งเสริมให้มีผู้นำสตรีมากยิ่งขึ้น รวมถึงการปรับทัศนคติ สร้างค่านิยม และสร้างการยอมรับผ่านช่องทางกับสื่อมวลชนที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ สื่อโฆษณาต่างๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างกระแสการเป็นผู้นำสตรีให้มากขึ้น ทำให้ผู้หญิงมีความตระหนัก มีการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความสามารถในการเป็นผู้นำ รวมถึงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้สตรีว่าผู้หญิงสามารถบริหารงานได้ไม่แพ้ชาย และในส่วนนี้จะช่วยส่งเสริมในด้านของความเชื่อในสถานภาพของบทบาทสตรีอีกด้วย มากไปกว่านั้นในการประชาสัมพันธ์ดังกล่าว ควรระบุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนถึงการที่ผู้หญิงเข้ามามีบทบาททางการเมือง เช่น สังคมจะได้รับอะไร องค์กรจะได้รับอะไร รวมถึงครอบครัว และชุมชนจะได้รับประโยชน์อะไรบ้าง

5.3.2.3 ด้านการขัดเกลาทางสังคม ให้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนและครอบครัวช่วยกันปลูกฝังให้เด็ก มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจต่อตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ เรียนรู้การอยู่ร่วมกับคนในชุมชน และเข้าไปมีบทบาทช่วยเหลือสังคม

ในชุมชนของตนเอง เพื่อให้เด็กนั้นเป็นผู้ใหญ่ที่ดี เติบโตอย่างมีคุณภาพ เป็นอนาคตของชาติ และเป็นผู้ผู้นำในชุมชนที่จะเข้ามาพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ต่อไป

5.3.2.4 ด้านบุคลิกภาพ และด้านลักษณะการเป็นผู้ผู้นำ ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทสตรีให้มีความสม่ำเสมอ และมากยิ่งขึ้น โดยเน้นกลุ่มสตรีที่หลากหลาย มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่สตรีเพื่อให้มีความมั่นใจและความสามารถในการเป็นผู้ผู้นำ เช่น ฝึกอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ ฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ หลักการพัฒนาชุมชนของตนเอง ค่ายสร้างผู้นำ เป็นต้น โดยมีกระจายลงพื้นที่ในระดับต่างๆ เช่น จัดอบรมในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ เพื่อสร้างการยอมรับของบทบาทสตรีมากขึ้น รวมถึงให้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมที่เพียงพอ อีกทั้งยังต้องมีการติดตามผลและประเมินผลของโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความต่อเนื่องในการพัฒนาที่ยั่งยืน

5.3.2.5 ด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล ผู้นำสตรีควรเป็นบุคคลที่มีใจรักท้องถิ่น รักการพัฒนาท้องถิ่น (แรงจูงใจต้องมาจากตนเองก่อน) มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกในการพัฒนา เป็นที่รู้จักกับคนในชุมชน หรือเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน ซึ่งจะต้องมีการอบรมพัฒนา การปรับทัศนคติ การรับรู้ ค่านิยม และความเชื่อที่ถูกต้อง รวมถึงการตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับ มองผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ประเทศก็จะพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน และพึ่งพาผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถเป็นหลักในอนาคต

5.3.2.6 ด้านครอบครัว ในการก้าวสู่บทบาททางการเมืองนั้น จะปฏิเสธไม่ได้เกี่ยวกับการมีปัจจัยเสริมทางครอบครัว กล่าวคือ การมีเชื้อสายหรือตระกูลทางการเมือง และครอบครัวที่ดี จะเป็นสิ่งผลักดันนำไปสู่การเป็นผู้ผู้นำมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าถ้ามาจากครอบครัวที่ดี หรือตระกูลทางการเมืองที่ดี จะสามารถเป็นผู้ผู้นำหรือได้รับเลือกให้ทำหน้าที่ผู้นำทางการเมืองได้อีก ส่วนการมีฐานเสียง และมีตระกูลทางการเมืองอาจเป็นปัจจัยเสริมเช่นกัน ซึ่งคนที่มีความเสี่ยงอยู่แล้วก็จะนั่งนอนใจไม่ได้ เพราะสิ่งที่ยั่งยืน คือ การที่ผู้นำนั้นต้องมีความคุ้นเคยกับคนในชุมชน มีความรู้ มีความสามารถ มีใจรักในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างคามยั่งยืนในการเข้าสู่บทบาททางการเมืองมากที่สุด

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

5.4.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาแบบกรณีศึกษา ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นการเก็บจากพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีเพียงจังหวัดเดียว ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างจากจังหวัดอื่นๆ และอาจไม่สามารถอธิบายปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีได้อย่างชัดเจน หรือครอบคลุมทั้งหมด ดังนั้นงานวิจัยในอนาคต อาจนำประเด็นของงานวิจัยชิ้นนี้ไปศึกษาในพื้นที่อื่นๆ เพื่อสร้างความหลากหลายของพื้นที่ศึกษาให้มากขึ้น และทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการเป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี

5.4.2 ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) เพื่อสามารถนำปัจจัยอื่นๆ มาทดสอบเพื่อให้เห็นถึงความชัดเจนของแต่ละปัจจัยมากยิ่งขึ้น และควรเพิ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้ครอบคลุมกลุ่มผู้นำสตรีในรูปแบบเทศบาลทั้งหมด กล่าวคือ มีการลงพื้นที่แจกแบบสอบถาม และทำการสัมภาษณ์ผู้นำสตรีทั้ง 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ทุกจังหวัดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและนำปัจจัยต่างๆ ที่ได้จากการศึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้นำสตรีของประเทศชาติต่อไป

5.4.3 ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรนำรูปแบบวัฒนธรรมแต่ละภูมิภาคในประเทศไทย มาเปรียบเทียบกับปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันของผู้นำสตรีนั้นเหมือนกันหรือต่างกันหรือไม่ อย่างไร โดยนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้กับทุกเขตพื้นที่ได้หรือไม่ และมีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในแต่ละพื้นที่ เกี่ยวกับสาเหตุที่เลือกผู้นำสตรีนั้น มีสาเหตุอะไรบ้าง และมีความคาดหวังอะไรบ้างในการเข้ามาบริหารงานท้องถิ่นของผู้นำสตรี โดยจะแบ่งกลุ่มช่วงอายุมาทดสอบว่าแนวโน้มของความต้องการในแต่ละช่วงนั้นต้องการในด้านใดบ้าง คือ ช่วงวัยเรียน ช่วงวัยทำงาน และช่วงผู้สูงอายุ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงความต้องการประชาชนในแต่ละพื้นที่ และสะท้อนข้อมูลดังกล่าวให้ผู้นำสตรีหรือนักการเมืองท้องถิ่นตระหนักถึงความต้องการของประชาชนที่แท้จริงในฐานะเป็นตัวแทนของชุมชน

บรรณานุกรม

- กนกนุช นากสุวรรณ. 2547. การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ศึกษาเฉพาะสตรีใน
เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง. 2557.
ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ค้นวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2557 จาก
<http://www.dla.go.th/servlet/DynamicWebServlet?dynamicwebId=41>
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2553. รัฐตั้งเป้าเพิ่มสัดส่วนผู้หญิงทำงาน
การเมือง เน้นสังคมยอมรับความสามารถ เปลี่ยนทัศนคติ “ผู้หญิงเป็นเพศอ่อนแอ”
ค้นวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2558 จาก http://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=5428
- กระทรวงมหาดไทย กรมการส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น. 2554. มาตรการในการส่งเสริมพัฒนา
สตรี. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงมหาดไทย กรมการส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น. 2557. บันทึกท้องถิ่น 2557.
กรุงเทพมหานคร: กรมการส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.
- กุลธิดา สิงห์สี. 2555. นักการเมืองท้องถิ่นสตรี: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
ลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จังหวัดอุบลราชธานี. 2558. แผนที่จังหวัดอุบลราชธานี. ค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2558 จาก
http://www.ubon.ratchathani.go.th/comm_map.html
- จิรพร แฝ้วกิ่ง. 2542. บทบาทผู้นำหญิงชายในงานสวัสดิการแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โท มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- จรี วิจิตรวาทการ. 2552 (7 มีนาคม). แนวโน้มผู้หญิงผู้นำ ดร.จรี วิจิตรวาทการ. ไทยโพสต์.
ค้นวันที่ 20 เมษายน 2557 จาก <http://www.thaipost.net/node/1342>
- ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม. 2545. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทสตรีในการเป็นผู้นำ
ทางการบริหาร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาย โพธิ์สีดา. 2554. ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร:
อมรินทร์พริ้นติ้ง.

- โซโลวิก, ซูซาน วิลสัน. 2549. **ผู้หญิงก็ใหญ่ได้**. แปลจาก The Girls' Guide to Power and Success. โดย วรธนา วงษ์ฉัตร. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์คำ.
- ฐนิตา ปัตตานี. 2546. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. 2554. พฤติกรรมองค์การ. ใน **ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ หน่วยที่ 5**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ครุณี กุลวงศ์. 2549. **การเป็นฐานคะแนนเสียงเลือกตั้งของสตรี: ศึกษากรณี ในชุมชนเขตเทศบาลนครอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดวงทิพย์ อันประสิทธิ์. 2555. **รูปแบบการจัดেলাทางสังคมเพื่อเสริมสร้างจิตอาสาในชุมชน: กรณีศึกษาชุมชนบางน้ำหวาน อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงพร พัดตพงษ์. 2553. **ความเป็นสตรีกับการเป็นผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น: กรณีศึกษา นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกาะคา จังหวัดลำปาง**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์. 2555. **3 หญิงแกร่ง แห่งความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์.
- ทศพล เกียรติศิริศิริ. 2554. **การเข้าสู่ตำแหน่งนายกเทศมนตรีนครพิบูลย์โลกของนางเปรมฤดี ขามพูนท**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2547. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- ธีรวัฒน์ เลี่ยมสุวรรณ. 2548. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- นิติพล ภูตะโชติ. 2556. **พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior)**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นิธิเมธ หัสไทย. 2550. **แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร**. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรทราย กาญจนอุดมการณ์. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พงษ์ศักดิ์ ศิริกาญจนรักษ์. 2552. **ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของนายกเทศมนตรี**
ตำบลนามน อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม.
- พจน์ พรหมจิตต์. 2536. **ภาวะผู้นำของคณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล (กพสท.): ศึกษาเฉพาะกรณี**
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พยุง รสใจ. 2554. **บทบาทผู้นำสตรีในทางการเมืองการปกครอง: ศึกษากรณีตำบลหนองมะคำโมง**
อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอด่านช้าง จังหวัด
สุพรรณบุรี.
- ฟอร์อบส์, สตีฟ และจอห์น ฟรีวาส. 2553. **หัวใจผู้นำ. แปลจาก Power Ambition Glory.**
โดย ธิดา ธัญญประเสริฐกุล. กรุงเทพมหานคร: โพสต์บุ๊กส์.
- พรทิพย์ โล่ห์วีระ จันทรรัตน์ปริดา. 2554. **บทบาทสตรีในเวทีการเมือง. สมสารวุฒิสภา.**
19 (กรกฎาคม): 8-9.
- พัชสิริ ชมภูคำ. 2552. **องค์การและการจัดการ Organization and Management.**
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. 2556. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร:**
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิภพ วังเงิน. 2547. **พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.**
- มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สำนักวิทยบริการ. 2558. **ประวัติเมืองอุบลราชธานี. ค้นวันที่ 10 ตุลาคม**
2558 จาก http://www.lib.ubu.ac.th/html/ub_info/introduction/history.html
- มานิตย์ จันทรแก้ว. 2554. **การจัดেলাทางสังคมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนมุสลิม**
ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปียน อำเภอสบไชย จังหวัดสงขลา.
การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ระวีวรรณ ประทุมนอก. 2545. **การยอมรับผู้นำหญิง: ศึกษากรณี ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด**
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. **พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior): แบบทดสอบ &**
การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ Test and Organization Behavior (OB)
Application. กรุงเทพมหานคร: ชรรรมสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2.**
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา จงสุทธานามณี. 2538. **บทบาทของผู้นำสตรีในการเมืองท้องถิ่นของจังหวัดเชียงราย.**

การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ราณี อธิชัยกุล. 2553. การจูงใจบุคลากรในองค์กร. ใน **ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ**

หน่วยที่ 9. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลิจิต ธีรเวคิน. 2548. **การเมืองการปกครองไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร:**

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรากร บัวหอม. 2552. **การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทสตรีในการบริหารท้องถิ่น.**

การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วลีรัตน์ แสงไชย. 2542. **บทบาททางการเมืองของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิเชียร วิทยอุดม. 2547. **พฤติกรรมองค์การ = Organization behavior. พิมพ์ครั้งที่ 5.**

กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

ศิริรัตน์ แอดสกุล. 2553. **สถาบันครอบครัว: พัฒนาการและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร:**

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศูนย์ข้อมูลกลางด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย. 2559. **สตรี บุคคล หน่วยงาน องค์การดีเด่น**

ภาครัฐ ภาคเอกชน เนื่องในวันสตรีสากล. คำนวณวันที่ 20 เมษายน 2559

จาก <http://www.gender.go.th/template.php?vname=person/person.html>

ศูนย์ข้อมูลกลางด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย. 2557. **แผนพัฒนาสตรีในช่วง**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). คำนวณวันที่

20 มกราคม 2557 จาก <http://www.gender.go.th/plan/2tumanoon.html>

ศูนย์ข้อมูลกลางด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย. 2557. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร**

ไทย พุทธศักราช 2550 กับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย.

คำนวณวันที่ 20 มกราคม 2557 จาก <http://www.gender.go.th/plan/plan.html>

สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. 2552. **สถิติ/ข้อมูลหญิงชาย: การบริหาร/การเมือง.**

คำนวณวันที่ 5 กันยายน 2557 จาก <http://www.gdrif.org/index-data/Thai-admin52-4.html>

สถาบันพระปกเกล้า วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น. 2551. **สตรีกับการเมือง: ความเป็นจริง**

พื้นที่ทางการเมือง และการขับเคลื่อน. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. 2555. **สถิติ/ข้อมูลหญิงชาย: การบริหาร/การเมือง.**

คำนวณวันที่ 7 พฤศจิกายน 2557 จาก <http://www.gdrif.org/index-data/Thai-admin55-1.html>

สมยศ นาวิการ. 2543. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:

บรรณกิจ.

สมสุดา ผู้พัฒนา และจุฬารัตน์ วัฒนะ. 2556. บทบาทสตรีกับพื้นที่ทางการเมือง. เอกสารวิจัย เสนอ

ต่อ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2

ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรางค์ จันทวานิช. 2553. วิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ เจริญพร. 2548. ผู้หญิงกับสังคม ในวรรณกรรมไทยยุคทอง. กรุงเทพมหานคร: มติชน.

เสนาะ ดิยาว. 2543. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. 2554. แผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559). กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว.

อมรา เล็กเริงสินธุ์. 2542. คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

อลงกรณ์ คุตระกุล. 2549. โครงการศึกษาข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนร่วมโดยตรง (Direct

Stakeholders) ต่อการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของสตรีในประเทศไทย

(ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบล ใน 4 จังหวัด 4 ภาค). เอกสารวิจัยเสนอต่อ

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์.

อัจฉรา กันทะวงศ์. 2555. แนวทางพัฒนาบทบาทสตรีขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง

กำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร.

อุดมเดช ดวงแก้ว. 2555. บทบาทผู้นำสตรีในการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นของเทศบาลนคร

เชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุมาพร ตรังสมบัติ. 2540. จิตบำบัดและการให้คำปรึกษาครอบครัว. กรุงเทพมหานคร:

จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

Beach, Dale S. 1965. **Personal Management People at Work**. New York: McGraw-Hill.

Bimrose, J. 2001. Girls and Women: Challenges for Careers Guidance Practice. **British**

Journal of Guidance & Counselling. 29 (June): 79-80.

- Daft, R. L. 2000. **Management**. 5th ed. New York: Harcourt College.
- El-Ghannam, Ashraf R. 2003. Analytical Study of Women's Participation in Political Life in Arab Societies. **Equal Opportunities International**. 22 (8): 38-53
- Feldman, D. C. and Arnaold, F. J. 1983. **Managing Individual and Group Behavior in Organizations**. Singapore: McGraw-Hill.
- Griffin, R. 1999. **Management**. 6th ed. New York: Houghton Mifflin Company.
- Maslow, A.H. 1943. A Theory of Human Motivation. **Psychological Review**. 50 (July): 370-396.
- Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- Stelter, Nicole Z. 2005. **Women Leaders' Perspective and Experiences of Leadership Development**. Doctoral Dissertation, Capella University.
- Northouse, P. G. 2004. **Leadership: Theory and practice**. 3th ed. Thousand Oaks: SAGE.
- Robbin, S. P and Coulter, M. 1999. **Management**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbin, S. P and Coulter, M. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. แปลจาก Management. โดย วิรัช สงวนวงษ์วาน. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- Schermerhorn, John R.; Hunt, J. G. and Osborn, R. N. 2000. **Organization Behavior**. 7th ed. New York: The Dryden Press.
- Smith, Devona G. and Reed, Kendra. 2010. Appalachian Women Leaders: Products of Culture and Life Events. **Journal of Leadership & Organizational Studies**. 17 (8): 87-89.
- Shapira, Tamar; Arar, Khalid and Azaiza, Faisal. 2010. Arab Women Principals' Empowerment and Leadership in Israel. **Journal of Educational Administration**. 48 (6): 704-715
- Weitz, Shirley. 1977. **Sex Role**. Oxford: Oxford University Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก

ข้อมูลพื้นฐานพื้นที่การศึกษา

ภาคผนวก

ข้อมูลพื้นฐานพื้นที่การศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไปจังหวัดอุบลราชธานี

1.1.1 ประวัติของจังหวัดอุบลราชธานี

ณ ริมฝั่งบริเวณของแม่น้ำมูลอันเป็นสายน้ำที่ไหลลงมาหล่อเลี้ยงบรรดาผู้อาศัยอยู่ตามป่าดงในแถบนั้น เมื่อราว พ.ศ.2310 เจ้าพระวอและเจ้าพระตาสองพี่น้องเสนาบดีเมืองเวียงจันทน์ได้เกิดเหตุขัดแย้งกับเจ้าสิริบุญสารซึ่งเป็นเจ้าผู้ครองนครเวียงจันทน์ จึงได้ชักชวนไพร่พลอพยพข้ามฝั่งโขงหนีมาตั้งรกรากอยู่ที่หนองบัวลำภู และได้สร้างป้อมก่อกำแพงเมืองเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อเป็นการป้องกันตนเอง และได้ขนานนามเมืองนี้ว่า “นครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน” (บางท่านเรียกว่าหนองบัวลำภู ซึ่งอยู่ในเขตจังหวัดอุดรธานี แต่ปัจจุบันได้ตั้งขึ้นเป็นจังหวัดหนองบัวลำภูแล้ว)

เมื่อความทราบถึงพระเจ้าสิริบุญสาร ก็กล่าวหาว่าเจ้าพระวอกับเจ้าพระตาคิดการกบฏ จึงได้จัดส่งกองทัพเข้ามาปราบ แต่ก็ถูกไพร่พลของเจ้าพระวอและเจ้าพระตาตีแตกกลับไปทุกครั้ง และทำการสู้รบกันอยู่ถึง 3 ปี ฝ่ายเจ้าพระวอกับเจ้าพระตาเห็นว่ากำลังของตนมีน้อย จึงได้ไปขอกำลังของกองทัพพม่าให้มาช่วย แต่พม่ากลับส่งกำลังไปช่วยพระเจ้าสิริบุญสารตีเมืองหนองบัวลำภู หรือนครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบานแตก ทำให้เจ้าพระตาเสียชีวิตในที่รบ ส่วนเจ้าพระวอกับไพร่พลที่เหลือก็แตกหนีลงไปของพึ่งเจ้านครจำปาศักดิ์

ต่อมา เจ้าพระวอเกิดหมายใจกับพระเจ้าองค์หลวงเจ้านครจำปาศักดิ์ จึงได้อพยพย้ายหนีกลับไปตั้งมั่นอยู่ที่ดอนมดแดง ริมฝั่งแม่น้ำมูล และมีหนังสือมาขอพึ่งพระบรมโพธิสมภารพระบาทสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช พระเจ้ากรุงธนบุรี เมื่อปี พ.ศ.2319 เมื่อพระเจ้าสิริบุญสารทราบเรื่อง จึงแต่งให้พระยาสุโขทัยคุมกองทัพมาตีเจ้าพระวอที่ดอนมดแดง แล้วล้อมจับเจ้าพระวอได้จึงให้ประหารชีวิต

จำปาศักดิ์และเวียงจันทน์ ในปี พ.ศ.2321 แล้วยึดเมืองทั้งสองไว้และได้อัญเชิญพระแก้วมรกตกับพระบางลงมายังกรุงธนบุรี พร้อมกับคุมตัวเจ้านครจำปาศักดิ์ลงมาด้วย สมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรีจึงโปรดฯ ให้เจ้านครจำปาศักดิ์กลับไปครองจำปาศักดิ์ดังเดิม โดยเป็นเมืองประเทศราชขึ้นตรงต่อกรุงธนบุรีนับแต่นั้นมา

ท้าวคำ บุตรเจ้าพระวอ ท้าวคำผาง ท้าวทิดพรหม บุตรเจ้าพระตาหลบหนีไปได้ และแจ้งเรื่องมายังเมืองนครราชสีมาให้นำความกราบบังคมทูลพระเจ้ากรุงธนบุรีเพื่อขอกำลังไปช่วย ซึ่งพระเจ้ากรุงธนบุรีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึกยกกองทัพไปตีเมือง

ส่วนท้าวคำผาง สมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรีโปรดฯ ให้ตั้งเป็น พระประทุมสุรราชภักดี ขึ้นกับเมืองจำปาศักดิ์ ในปี พ.ศ.2323 เมืองเขมรเกิดจลาจล พระประทุมฯ ท้าวทิดพรหม และท้าวคำสิงห์ ได้ร่วมยกทัพไปปราบพร้อมกับสมเด็จพระเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก แต่ก็เกิดเหตุการณ์ทางกรุงธนบุรีเสียก่อนพระประทุมฯ จึงได้ติดตามกองทัพไปยังกรุงธนบุรีด้วย

ครั้นเมื่อสมเด็จพระยามหากษัตริย์ศึกได้ขึ้นครองราชสมบัติแล้ว พระประทุมฯ จึงขอพระราชทานย้ายครอบครัวไปตั้งภูมิลำเนาที่บ้านห้วยแระแม (ใกล้กับเมืองอุบลฯ ในปัจจุบัน) และท้าวคำสิงห์ย้ายไปอยู่บ้านสิงห์โคก สิงห์ท่า

ต่อมาได้เกิดกบฏอ้ายเชียงแก้วชาวเมืองโขง ซึ่งแสดงตนเป็นผู้วิเศษ ยกกำลังไปล้อมเมืองจำปาศักดิ์ ขณะที่เจ้านครจำปาศักดิ์กำลังประจวบหน้าก พระประทุมสุรราชภักดีและท้าวฝ่ายหน้าพากันยกกำลังไปปราบปะทะกับอ้ายเชียงแก้วที่แก่งตะนะ จับอ้ายเชียงแก้วได้จึงให้ประหารชีวิต เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบในการทำประโยชน์ต่อบ้านเมือง พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ท้าวฝ่ายหน้าบุตรเจ้าพระตาเป็นเจ้าพระวิไชยราชขัตติวงศ์ ครองนครจำปาศักดิ์สืบแทนพระเจ้าองค์หลวง และให้พระประทุมราชภักดีเป็นพระประทุมวรราชสุริยวงศ์ภูษานะบ้านแระแมขึ้นเป็นเมืองอุบลราชธานีศรีวนาลัย เมื่อวันจันทร์เดือน 8 แรม 13 ค่ำ ปีชวด พ.ศ.2335 ต่อมาพระประทุมฯ เห็นว่าบ้านห้วยแระแมไม่เหมาะที่จะตั้งเป็นเมืองใหญ่ จึงได้ย้ายมาตั้งบ้านเมืองที่ตำบลบ้านร้าง เรียกว่า ดงอู่ผึ้งริมฝั่งแม่น้ำมูลอันเป็นที่ตั้งของจังหวัดอุบลราชธานีในปัจจุบัน พร้อมกับได้สร้างพระอารามหลวงขึ้นเป็นวัดแรก

ภายหลังการก่อตั้งเมืองอุบลฯ แล้ว ก็ได้มีการตั้งเมืองสำคัญในเขตปกครองของจังหวัดอุบลราชธานีขึ้นอีกหลายเมือง เช่น ใน พ.ศ.2357 โปรดฯ ให้ตั้งบ้านโคกพนมเปญ เป็นเมืองเขมราฐธานี

ปี พ.ศ.2366 ยกบ้านนาถ่อขึ้นเป็นเมืองโขงเจียม (โขงเจียม) โดยขึ้นกับนครจำปาศักดิ์

ปี พ.ศ. 2388 ในรัชกาลที่ 3 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ยกบ้านช่องนางให้เป็นเมืองเสนานิคมยกบ้านน้ำโสมใหญ่ขึ้นเป็นเมืองเดชอุดม ให้หลวงอภัยเป็นหลวงยกบัตรหลวงมหาดไทยเป็นหลวงปลัด ตั้งหลวงธิเบศร์เป็นพระศรีสุระ เป็นเจ้าเมือง รักษาราชการแขวงเมืองเดชอุดม

ปี พ.ศ. 2390 ตั้งบ้านดงกระซุหรือบ้านไร่ ขึ้นเป็นเมืองบัวกัน ต่อมาได้เปลี่ยนมาเป็นเมืองบัวบุญทริก หรืออำเภอบัวบุญทริกในปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2401 ตั้งบ้านค้อใหญ่ ให้เป็นเมือง ขอตั้งท้าวจันทบรม เป็นพระอมรอำนาจ เป็นเจ้าเมือง ตั้งท้าวบุตรตะเป็นอุปฮาด ให้ท้าวสิงหราชเป็นราชวงศ์ ท้าวสุริโยเป็นราชบุตร รักษาราชการเมืองอำนาจเจริญขึ้นกับเมืองเขมราฐ

ปี พ.ศ. 2406 ในรัชกาลที่ 4 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งบ้านกว้างลำชะโด ตำบลปากมูล เป็นเมืองพิบูลมังสาหารและให้ตั้งบ้านสะพือ เป็นเมืองตระการพิชัยพล ตั้งท้าวสุริยวงษ์ เป็นพระอมรคไล เป็นเจ้าเมือง

ปี พ.ศ. 2422 ในรัชกาลที่ 5 โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งบ้านท่าแขกเป็นเมืองขามมณฑล และให้ตั้งบ้านเหล่า (บ้านพระเหลา) เป็นเมืองพนานิคม

ปี พ.ศ. 2423 โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งบ้านนาคอนจอก เป็นเมืองวารินชำราบ

ปี พ.ศ. 2424 โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งบ้านจันทานาโคม เป็นเมืองโคมประดิษฐ์ (ปัจจุบันเป็นหมู่บ้านที่อำเภออำนาจเจริญ)

ปี พ.ศ. 2425 โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งบ้านที่เป็นเมืองเกษมสีมา ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็นอำเภอม่วงสามสิบนั่นเอง อุบลราชธานีจึงเป็นเมืองที่มีเขตการปกครองอย่างกว้างขวางที่สุด ทางด้านตะวันออกของภาคอีสานตอนล่างครอบคลุมที่ราบและแม่น้ำสายสำคัญของภาคอีสานถึง 3 สายด้วยกัน คือ แม่น้ำชี แม่น้ำมูล และแม่น้ำโขง อีกทั้งยังมีแม่น้ำสายเล็กๆ ที่มีกำเนิดจากเทือกเขาในพื้นที่ เช่น ลำเซบก ลำเซบาย ลำโดมใหญ่ เป็นต้น

แม่น้ำทั้งหลายเหล่านี้ไหลผ่านที่ราบทางด้านเหนือและทางด้านใต้ทอดเป็นแนวยาวสู่ปากแม่น้ำมูลและแม่น้ำโขง ยังความอุดมสมบูรณ์ให้แก่พื้นที่ในบริเวณแถบนี้ทั้งหมด ทำให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การดำรงชีวิตของมนุษย์และสัตว์มาแต่โบราณกาล

1.1.2 สภาพทั่วไป

ตั้งอยู่ทางด้านทิศตะวันออกของ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของ ประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 630 กิโลเมตร หรือตามทางรถไฟประมาณ 575 กิโลเมตร จังหวัดอุบลราชธานีมีเนื้อที่ประมาณ 16,112.650 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 19,069 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 9.16 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดยโสธรและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ ประเทศกัมพูชาประชาธิปไตย และจังหวัดศรีสะเกษ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดยโสธร

1.1.2.1 แนวเขตพรมแดน

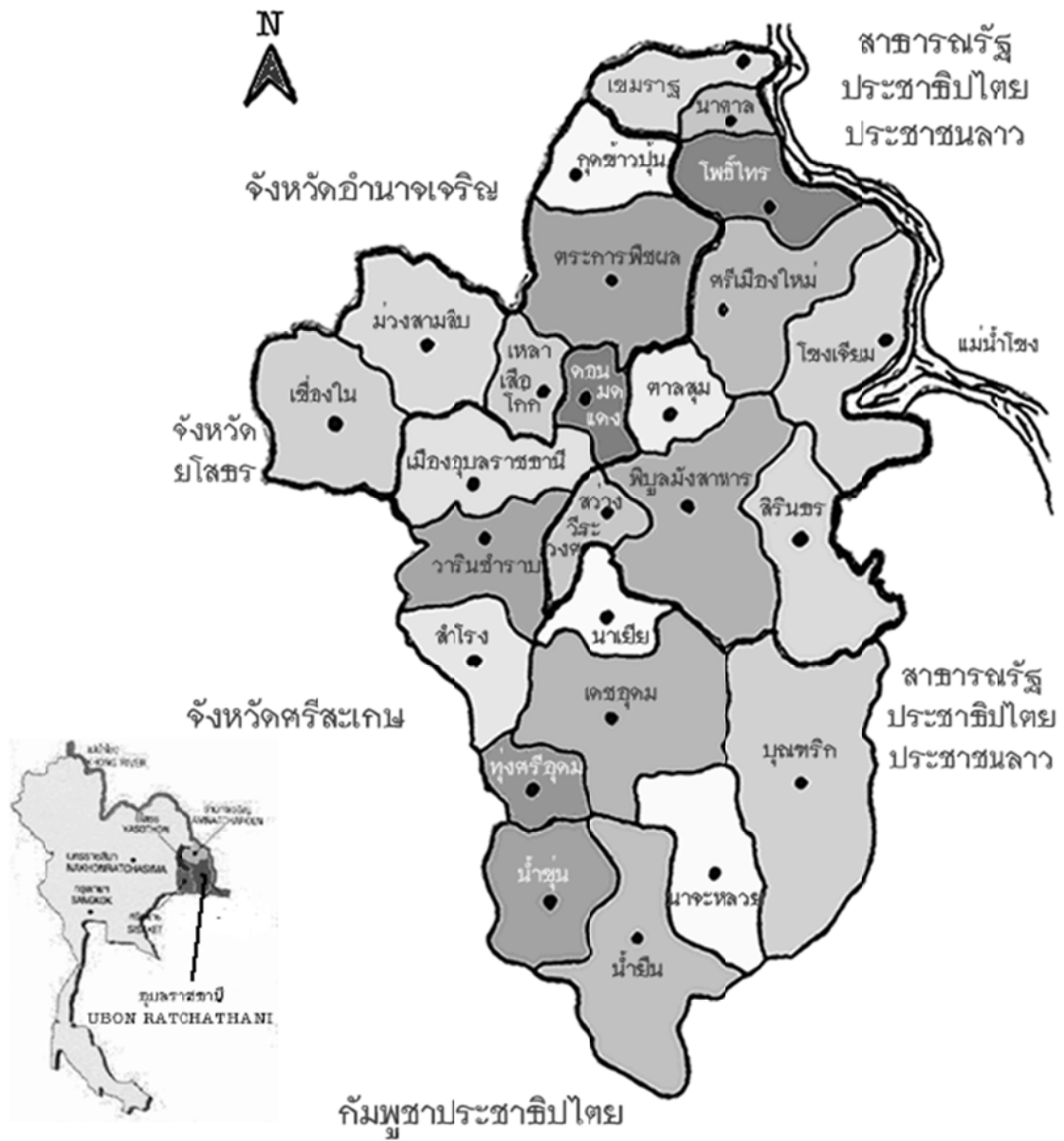
ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน คือ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และประเทศกัมพูชาประชาธิปไตย รวมความยาวประมาณ 428 กิโลเมตร

1) จุดที่ติดต่อกับ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประมาณ 361 กิโลเมตร (ในเขตติดต่อระหว่างอำเภอเขมราฐ อำเภอน้ำยืน กับ แขวงสะหวันนะเขต แขวงสาละวัน และแขวงจำปาสัก)

2) จุดที่ติดต่อกับกับประเทศกัมพูชาประชาธิปไตย ระยะทางประมาณ 67 กิโลเมตร (ระหว่างอำเภอ น้ำยืน กับ จังหวัดเขาพระวิหาร ประเทศกัมพูชาประชาธิปไตย)

จังหวัดอุบลราชธานีมีอำเภอทั้งสิ้น 20 อำเภอ กับอีก 5 กิ่งอำเภอ ประกอบด้วย

อำเภอเมืองอุบลราชธานี	อำเภอเขมราฐ	อำเภอโขงเจียม
อำเภอตระการพืชผล	อำเภอนาจะหลวย	อำเภอบุณทริก
อำเภอโพธิ์ไทร	อำเภอวารินชำราบ	อำเภอสำโรง
อำเภอดอนมดแดง	อำเภอกุดข้าวปุ้น	อำเภอเขื่องใน
อำเภอเดชอุดม	อำเภอตาลสุม	อำเภอน้ำยืน
อำเภอพิบูลมังสาหาร	อำเภอม่วงสามสิบ	อำเภอศรีเมืองใหม่
อำเภอสิรินธร	อำเภอทุ่งศรีอุดม	กิ่งอำเภอนาเยีย
กิ่งอำเภอเหล่าเสือโก้ก	กิ่งเขื่อนตาล	กิ่งอำเภอสว่างวีระวงศ์
กิ่งอำเภอน้ำขุ่น		



ภาพที่ 1ก แผนที่จังหวัดอุบลราชธานี
แหล่งที่มา: จังหวัดอุบลราชธานี, 2558.

1.1.2.2 ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

จังหวัดอุบลราชธานีอยู่บริเวณที่เรียกว่า แอ่งโคราช (Korat Basin) สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ย 68 เมตร (277 ฟุต) ลักษณะโดยทั่วไป เป็นที่ราบสูง ต่ำสลับกันลาดเอียงไปทางตะวันออกมีแม่น้ำมูล ไหลผ่านกลางจังหวัด จากทิศตะวันตกมายังทิศตะวันออก ไหลลงสู่แม่น้ำโขงที่อำเภอโขงเจียม มีลำน้ำที่สำคัญได้แก่ ลำเซบก ลำเซบาย ลำโดมใหญ่ ลำโดมน้อย และมีภูเขาซับซ้อนหลายแห่งบริเวณชายแดนทางตอนใต้ มีเทือกเขาที่สำคัญ คือ เทือกเขาบรรทัด และเทือกเขาพนมดงรัก ซึ่งอาณาเขตระหว่าง จังหวัดอุบลราชธานี กับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และราชอาณาจักรกัมพูชา

1.1.2.3 ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศโดยทั่วไปคล้ายกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ มีอากาศร้อนจัดในฤดูร้อน และอากาศค่อนข้างหนาวในฤดูหนาว ส่วนในฤดูฝนจะมีฝนตกชุกในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกันยายน และในปี 2552 มีฝนตกประมาณ 114 วัน ปริมาณน้ำฝนวัดได้ 1,976.20 มิลลิเมตร ปริมาณ น้ำฝนสูงสุด 130.9 มิลลิเมตร เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2552 ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 164.68 มิลลิเมตร/เดือน

1.1.3 การเมืองการปกครอง

1.1.3.1 การเมือง

จังหวัดอุบลราชธานี มีสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) จำนวน 1 คน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) แบบแบ่งเขตเลือกตั้งจำนวน 11 คน และอยู่ใน เขตการเลือกตั้งแบบสัดส่วนในเขต 4 ประกอบด้วย จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดบุรีรัมย์จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดยโสธร

1.1.3.2 การปกครอง

จังหวัดอุบลราชธานีแบ่งการปกครองออกเป็น 25 อำเภอ 216 ตำบล 2,699 หมู่บ้าน มี อำเภอเมืองอุบลราชธานี อำเภอภูคฆาปัณ อำเภอเขมราฐ อำเภอเขื่องใน อำเภอโขงเจียม อำเภอดอนมดแดง อำเภอเดชอุดม อำเภอตระการพืชผล อำเภอตาลสุม อำเภอทุ่งศรีอุดม อำเภอนาจะหลวย อำเภอนาเยีย อำเภอนาหว้า อำเภอพิบูลย์รักษ์ อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอเมืองสามสิบล้อ อำเภอวารินชำราบ อำเภอศรีเมืองใหม่ อำเภอสำโรง อำเภอสิรินธร อำเภอนาเยีย อำเภอเหล่าเสือโก้ก อำเภอนาตาล อำเภอสว่างวีระวงศ์และอำเภอนาขุ่น (ข้อมูลกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย) ประชากร ณ สิ้นเดือนธันวาคม 2550 มีทั้งสิ้น 1,788,093 คน เป็นชาย 896,366 คน (50.15%) และหญิง 891,727 คน (49.85%) ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล ร้อยละ 14.6 อาศัยอยู่นอกเขต

เทศบาลร้อยละ 85.4 ความหนาแน่น ของประชากรเท่ากับ 111.3 ต่อตารางกิโลเมตร ในเขตเทศบาล เท่ากับ 5,546.11 (จังหวัดอุบลราชธานี, 2558)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (ข้อมูลเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2556 จากสำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้างและหนังสือบันทึกท้องถิ่น 2557 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย)

- 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี 1 แห่ง
- 2) เทศบาลทั้งหมด 58 แห่ง แบ่งเป็น
 - (1) เทศบาลนคร 1 แห่ง คือ เทศบาลนครอุบลราชธานี
 - (2) เทศบาลเมือง 4 แห่ง คือ เทศบาลเมืองวารินชำราบ เทศบาลเมืองพิบูลมังสาหาร เทศบาลเมืองเมืองเดชและเทศบาลเมืองแจระแม
 - (1) เทศบาลตำบล 53 แห่ง
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 180 แห่ง

ภาคผนวก ข

จำนวนนายกเทศมนตรีหญิง ปี 2555 และ 2557

ภาคผนวก ข

จำนวนนายกเทศมนตรีหญิง ปี 2555 และ 2557

1. จำนวนผู้หญิงในด้านบริหารและการเมือง ปี พ.ศ. 2555

ตารางที่ 1 จำนวนผู้หญิงในด้านบริหารและการเมือง ปี พ.ศ. 2555

ตำแหน่ง	จำนวนรวม	จำนวน (ร้อยละ)			
		หญิง	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ
ระดับชาติ					
ส.ส.แบบแบ่งเขตเลือกตั้ง	375	60	16.00	315	84.00
ส.ส.แบบบัญชีรายชื่อ	125	19	15.20	106	84.80
วุฒิสภา	150	24	16.00	126	84.00
คณะรัฐมนตรี	34	1	2.94	33	97.06
ผู้พิพากษา	4,282	1,123	26.23	3,159	73.77
อัยการ	3,259	665	20.41	2,594	79.59
ข้าราชการการเมืองระดับต้น	529	94	17.77	435	82.23
ข้าราชการการเมืองระดับสูง	561	102	18.18	459	81.82
ระดับท้องถิ่น					
ระดับจังหวัด					
ผู้ว่าราชการจังหวัด	59	3	5.08	56	94.92
รองผู้ว่าราชการจังหวัด	154	4	2.60	150	97.40
นายอำเภอ	810	6	0.74	804	99.26

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวนรวม	จำนวน (ร้อยละ)			
		หญิง	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ
ระดับท้องถิ่น					
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	65	8	12.31	57	87.69
สมาชิกสภาจังหวัด	1,655	210	12.69	1,445	87.31
นายกเทศบาลนคร	23	3	13.04	20	86.96
สมาชิกสภาเทศบาลนคร	581	84	14.46	497	85.54
นายกเทศบาลเมือง	143	7	4.90	136	95.10
สมาชิกสภาเทศบาลเมือง	2,517	314	12.48	2,203	87.52
นายกเทศบาลตำบล	1,803	124	6.88	1,679	93.12
สมาชิกสภาเทศบาลตำบล	23,365	3,569	15.27	19,796	84.73
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	5,012	327	6.52	4,685	93.48
สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล	100,332	14,825	14.78	85,507	85.22
กำนัน	7,016	336	4.79	6,680	95.21
ผู้ใหญ่บ้าน	67,449	5,003	7.42	62,446	92.58

ตารางที่ 2 จำนวนนายกเทศมนตรีหญิงในประเทศไทย ปี 2557

ภูมิภาค	ลำดับ	จังหวัด	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	รวม
ภาคเหนือ 9 จังหวัด	1	จังหวัดเชียงราย	-	-	4	4
	2	จังหวัดเชียงใหม่	-	-	4	4
	3	จังหวัดน่าน	-	-	3	3
	4	จังหวัดพะเยา	-	1	2	3
	5	จังหวัดแพร่	-	-	1	1
	6	จังหวัดแม่ฮ่องสอน	-	-	-	0
	7	จังหวัดลำปาง	-	-	4	4
	8	จังหวัดลำพูน	-	-	-	0
	9	จังหวัดอุตรดิตถ์	-	-	2	2
	รวม		0	1	20	21

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ภูมิภาค	ลำดับ	จังหวัด	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	รวม
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ / 20 จังหวัด	1	จังหวัดกาฬสินธุ์	-	-	3	3
	2	จังหวัดขอนแก่น	-	-	3	3
	3	จังหวัดชัยภูมิ	-	-	6	6
	4	จังหวัดนครพนม	-	-	-	0
	5	จังหวัดนครราชสีมา	-	1	15	16
	6	จังหวัดบึงกาฬ	-	-	1	1
	7	จังหวัดบุรีรัมย์	-	-	3	3
	8	จังหวัดมหาสารคาม	-	-	-	0
	9	จังหวัดมุกดาหาร	-	1	-	1
	10	จังหวัดยโสธร	-	-	-	0
	11	จังหวัดร้อยเอ็ด	-	-	5	5
	12	จังหวัดเลย	-	-	2	2
	13	จังหวัดสกลนคร	-	-	3	3
	14	จังหวัดสุรินทร์	-	-	1	1
	15	จังหวัดศรีสะเกษ	-	-	1	1
	16	จังหวัดหนองคาย	-	-	-	0
	17	จังหวัดหนองบัวลำภู	-	-	1	1
	18	จังหวัดอุดรธานี	-	-	1	1
	19	จังหวัดอุบลราชธานี	1	1	4	6
	20	จังหวัดอำนาจเจริญ	-	-	3	3
รวม			1	3	52	56
	1	จังหวัดกำแพงเพชร	-	-	1	1
	2	จังหวัดชัยนาท	-	-	1	1
	3	จังหวัดนครนายก	-	-	1	1
	4	จังหวัดนครปฐม	-	-	-	0
	5	จังหวัดนครสวรรค์	-	1	4	5
	6	จังหวัดนนทบุรี	-	-	-	0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ภูมิภาค	ลำดับ	จังหวัด	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	รวม
ภาคกลาง มี 21 จังหวัด (กรุงเทพมหานครไม่ถือเป็นจังหวัด)	7	จังหวัดปทุมธานี	-	-	1	1
	8	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	-	-	3	3
	9	จังหวัดพิจิตร	-	-	-	0
	10	จังหวัดพิษณุโลก	-	-	4	4
	11	จังหวัดเพชรบูรณ์	-	-	3	3
	12	จังหวัดลพบุรี	-	1	3	4
	13	จังหวัดสมุทรปราการ	-	-	-	0
	14	จังหวัดสมุทรสงคราม	-	-	-	0
	15	จังหวัดสมุทรสาคร	-	-	1	1
	16	จังหวัดสิงห์บุรี	-	-	-	0
	17	จังหวัดสุโขทัย	-	-	2	2
	18	จังหวัดสุพรรณบุรี	-	-	5	5
	19	จังหวัดสระบุรี	-	-	3	3
	20	จังหวัดอุทัยธานี	-	-	1	1
	21	จังหวัดอ่างทอง	-	-	1	1
	รวม		0	2	34	36
ภาคตะวันออก / 7 จังหวัด	1	จังหวัดจันทบุรี	-	1	-	1
	2	จังหวัดฉะเชิงเทรา	-	-	2	2
	3	จังหวัดชลบุรี	-	1	6	7
	4	จังหวัดตราด	-	-	1	1
	5	จังหวัดปราจีนบุรี	-	-	1	1
	6	จังหวัดระยอง	-	-	1	1
	7	จังหวัดสระแก้ว	-	-	-	0
	รวม		0	2	11	13

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ภูมิภาค	ลำดับ	จังหวัด	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	รวม
ภาคตะวันตก / 5 จังหวัด	1	จังหวัดกาญจนบุรี	-	2	3	5
	2	จังหวัดตาก	-	-	1	1
	3	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	-	-	2	2
	4	จังหวัดเพชรบุรี	-	-	4	4
	5	จังหวัดราชบุรี	-	1	6	7
	รวม		0	3	16	19
ภาคใต้ / 14 จังหวัด	1	จังหวัดกระบี่	-	-	-	0
	2	จังหวัดชุมพร	-	-	1	1
	3	จังหวัดตรัง	-	-	1	1
	4	จังหวัดนครศรีธรรมราช	-	-	1	1
	5	จังหวัดนราธิวาส	-	1	-	1
	6	จังหวัดปัตตานี	-	-	1	1
	7	จังหวัดพังงา	-	-	-	0
	8	จังหวัดพัทลุง	-	-	1	1
	9	จังหวัดภูเก็ต	1	-	-	1
	10	จังหวัดระนอง	-	-	-	0
	11	จังหวัดสตูล	-	-	-	0
	12	จังหวัดสงขลา	-	-	-	0
	13	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	-	-	-	0
	14	จังหวัดยะลา	-	-	-	0
	รวม		1	1	5	7

3. จำนวนนายกเทศมนตรีหญิงในประเทศไทย พ.ศ. 2557 แบ่งเป็นภูมิภาค

ตารางที่ 3 จำนวนนายกเทศมนตรีหญิงในประเทศไทย พ.ศ. 2557 แบ่งเป็นภูมิภาค

ลำดับ	ภูมิภาค	เทศบาลนคร (N=30)	เทศบาลเมือง (N=171)	เทศบาลตำบล (N=2,082)	รวม (N=2,283)
1	ภาคเหนือ	0	1	20	21
2	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1	3	52	56
3	ภาคกลาง	0	2	34	36
4	ภาคตะวันออก	0	2	11	-
5	ภาคตะวันตก	0	3	16	19
6	ภาคใต้	1	1	5	7
	รวม	2	12	138	152

ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์

ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 : นายกเทศมนตรี

คำถามแบบสัมภาษณ์ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี
กรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล

ตำแหน่ง.....

ระดับการศึกษา อายุ

ตอนที่ 2 โครงสร้างคำถามเกี่ยวกับประเด็น ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีปัญหาและ
อุปสรรคในการบริหารงาน และข้อเสนอแนะทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่การเป็น
ผู้นำสตรี ทั้งในระดับภาครัฐและในระดับท้องถิ่น

1) ท่านคิดว่ามีสาเหตุหรือปัจจัย อะไรบ้างที่สนับสนุนและผลักดันให้ท่านเข้ามา
เป็นผู้นำสตรีในท้องถิ่น

2) จากปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน หรือสนับสนุนให้ท่านก้าวมาเป็นผู้นำสตรีดังกล่าว
นั้นท่านคิดว่าปัจจัยใดมีความสำคัญที่สุดสำหรับท่าน และปัจจัยใดบ้างมีความสำคัญอันดับรอง
เพราะอะไร อย่างไร

3) ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานอย่างไรบ้างเช่น

(1) การได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากผู้อื่นเป็นอย่างไรบ้าง
การบังคับบัญชาหรือการสั่งการให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างไรบ้าง

(2) การมอบหมายงานในหน่วยงานเป็นอย่างไรบ้าง

(3) อื่นๆ

- 4) เมื่อท่านเกิดปัญหา และอุปสรรคดังกล่าว ท่านมีวิธีแก้ไขอย่างไรบ้าง
- 5) ท่านมีวิธีการ ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีทั้งในระดับภาครัฐและในระดับท้องถิ่น

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 : ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล

คำถามแบบสัมภาษณ์ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีกรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล

ตำแหน่ง.....

ระดับการศึกษา อายุ

ตอนที่ 2 โครงสร้างคำถามเกี่ยวกับประเด็น ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรี และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำสตรี ทั้งในระดับภาครัฐและระดับท้องถิ่น

1) ท่านคิดว่ามีสาเหตุหรือปัจจัย อะไรบ้างที่สนับสนุนและเป็นแรงผลักดันให้นายกเทศมนตรีก้าวมาเป็นผู้นำสตรีในท้องถิ่น และปัจจัยหรือสาเหตุใดมีความสำคัญมากที่สุด

2) ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรี มีอะไรบ้าง
อย่างไร

(1) การได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากผู้อื่นเป็นอย่างไรบ้าง

(2) การบังคับบัญชาหรือการสั่งการให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างไรบ้าง

(3) การมอบหมายงานในหน่วยงานเป็นอย่างไรบ้าง

(4) การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นเป็นอย่างไรบ้าง

(5) การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ตัดสินใจ และบริหารจัดการเป็น
อย่างไรบ้าง

(6) การเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนเข้ามารับทราบบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอื่นๆเป็นอย่างไรบ้าง

3) ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้างที่จะช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคของนายกเทศมนตรีในการบริหารงานดังกล่าว

4) ท่านมีวิธีการ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ทั้งในระดับภาครัฐและระดับท้องถิ่น

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 3 :สมาชิกสภาเทศบาล

คำถามแบบสัมภาษณ์ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีกรณีศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับ ประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล

ตำแหน่ง.....

ระดับการศึกษา อายุ

ตอนที่ 2 โครงสร้างคำถามเกี่ยวกับประเด็น ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรี ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรี และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำสตรี ทั้งในระดับภาครัฐและระดับท้องถิ่น

1) ท่านคิดว่ามีสาเหตุหรือปัจจัย อะไรบ้างที่สนับสนุนและเป็นแรงผลักดันให้นายกเทศมนตรีก้าวมาเป็นผู้ผู้นำสตรีในท้องถิ่น และปัจจัยหรือสาเหตุใดมีความสำคัญมากที่สุด

2) ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของนายกเทศมนตรี มีอะไรบ้างอย่างไร

(1) การบังคับบัญชาหรือการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างไรบ้าง

(2) การมอบหมายงานในหน่วยงานเป็นอย่างไรบ้าง

(3) การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นเป็นอย่างไรบ้าง

(4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ตัดสินใจ และบริหารจัดการเป็นอย่างไรบ้าง

(5) การเปิดโอกาสให้สื่อมวลชนเข้ามารับทราบบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอื่นๆเป็นอย่างไรบ้าง

3) ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้างที่จะช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคของนายกเทศมนตรีในการบริหารงานดังกล่าว

4) ท่านมีวิธีการ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรี ทั้งในระดับภาครัฐและระดับท้องถิ่น

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 4 : นักวิชาการ

คำถามแบบสัมภาษณ์ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีกรณศึกษา จังหวัดที่มีนายกเทศมนตรีหญิงดำรงตำแหน่ง ครบทั้ง 3 ระดับประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-นามสกุล

ตำแหน่ง.....

ระดับการศึกษา อายุ

ตอนที่ 2 โครงสร้างคำถามเกี่ยวกับประเด็นปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันในการเป็นผู้นำสตรีของนายกเทศมนตรีและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมบทบาทหน้าที่การเป็นผู้นำสตรี ทั้งในระดับภาครัฐและระดับท้องถิ่น

1) ท่านคิดว่ามีสาเหตุหรือปัจจัยอะไรบ้างที่สนับสนุนและผลักดันให้นายกเทศมนตรีก้าวมาเป็นผู้นำสตรีในท้องถิ่น เพราะอะไร อย่างไร

2) ท่านคิดว่าจากปัจจัยที่คาดว่าจะเป็แรงผลักดัน หรือสนับสนุนให้นายกเทศมนตรีก้าวมาเป็นผู้นำสตรีดังกล่าวนั้น ท่านคิดว่าปัจจัยใดมีความสำคัญที่สุด และปัจจัยใดบ้างมีความสำคัญอันดับรอง

3) ท่านคิดว่ามีวิธีการ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำสตรีทั้งในระดับภาครัฐและระดับท้องถิ่น

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

- กิมรวย แป้นทอง. รองปลัดเทศบาลตำบลตระการพืชผล. 2558. (17 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- จันทนา พิทักษ์พรพัฒน์. นายกเทศมนตรีตำบลตระการพืชผล. 2558. (17 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- เจริญชัย คำยอด. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลเขมราฐ. 2558. (11 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- เฉลิมศรี ฤทธากัญ. อาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 2558. (18 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- บัวหลวง อาษาพล. สมาชิกสภาเทศบาลนครอุบลราชธานี. 2558. (18 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- ประเทือง ม่วงอ่อน. อาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 2558. (18 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- ปลิดา สิทธิธรรม. นายกเทศมนตรีเมืองแฉะแม่. 2558. (19 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- พงษ์ภัทร ผิวชัย. รองปลัดเทศบาลตำบลเขมราฐ. 2558. (11 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- พิมล พาชั่น. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลอุบล. 2558. (18 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- เมธาสิทธิ์ ตั้งลิขิตขุมมวน. รองปลัดเทศบาลตำบลอุบล. 2558. (19 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- รังสี นามสมมติ. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตระการพืชผล. 2558. (17 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- ลัดดา เจษฎาพานิชย์. นายกเทศมนตรีตำบลเขมราฐ. 2558. (11 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- วันเพ็ญ ศิริผลา. นายกเทศมนตรีตำบลหนองนกทา. 2558. (12 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- ศิริสุดา แสนอิว. อาจารย์ภาควิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 2559. (30 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- ศุข รักษาศรี. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองนกทา. 2558. (12 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- สถิตย์ พิลาเลิศ. สมาชิกสภาเทศบาลเมืองแฉะแม่. 2558. (18 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- สมปรารถนา วิกรัยเจ็ดเจริญ. นายกเทศมนตรีนครอุบลราชธานี. 2558. (20 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- สาวตรี สิทธิธรรม. นายกเทศมนตรีตำบลอุบล. 2558. (20 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- สุกัญญา แซ่มะขอย. ปลัดเทศบาลหนองนกทา. 2558. (11 เมษายน). การสัมภาษณ์.
- อธิปไตย โยธามาตย์. รองปลัดเทศบาลนครอุบลราชธานี. 2558. (20 มีนาคม). การสัมภาษณ์.
- อรรคเดช ไชยจิตร. ปลัดเทศบาลเมืองแฉะแม่. 2558. (20 มีนาคม). การสัมภาษณ์.

ภาคผนวก

กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสตรี

ภาคผนวก จ

กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสตรี

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 กับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ในช่วงเวลาของการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ที่ผ่านมา ได้มีการเคลื่อนไหวของกลุ่มองค์กรสตรีหลาย ๆ องค์กรที่ต่างพยายามผลักดันให้ ประเด็นเรื่องความเสมอภาคหญิงชายบรรจุอยู่ในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ แนวคิดในการผลักดันประเด็นดังกล่าว ล้วนเกิดจากมุมมองตามแนวคิดในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล และเมื่อการลงประชามติเสร็จสิ้น ชาวไทยจึงได้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 อย่างสมบูรณ์ ซึ่งหากวิเคราะห์เนื้อหาในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่นี้ให้ดีแล้ว จะพบว่ามีหลายประเด็นและหลายมาตราที่เป็นประโยชน์และเอื้อต่อการทำงานของภาครัฐเป็นอย่างยิ่ง และแน่นอนว่าผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริงคือกลุ่มผู้หญิงที่เป็นผู้รับบริการของส่วนราชการต่างๆ ซึ่งสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ดังกล่าว (ศูนย์ข้อมูลกลางด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย, 2557) สรุปได้ดังนี้

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล
ย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 5 ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ใน
ความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย
เท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่าง ในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม

ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง
อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคล
สามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการ
เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

- มาตรา 32 บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย
- มาตรา 40 บุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม...(6) เด็ก เยาวชน สตรี
ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครอง
ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตัวอย่างเหมาะสม และย่อมมีสิทธิได้รับ
การปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ
- มาตรา 52 เด็ก เยาวชน สตรี และบุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับความคุ้มครอง
จากรัฐ ให้ปราศจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม
ทั้งมีสิทธิได้รับการบำบัดฟื้นฟูในกรณีที่มีเหตุดังกล่าว
- มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา
และวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้
(1) คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดู
และให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย
เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน
รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการ
หรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสถานะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
และพึ่งพาตนเองได้
- มาตรา 81 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านกฎหมายและการยุติธรรม
ดังต่อไปนี้

(5) สนับสนุนการดำเนินการขององค์กรภาคเอกชนที่ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงในครอบครัว

มาตรา 84 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

(7) ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ ค้ำครองแรงงานเด็ก และสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งค้ำครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน... ด้านต่างๆ

(4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และจัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมือง...

วรรคสุดท้าย การมีส่วนร่วมของประชาชนตามมาตรานี้ ต้องคำนึงถึง สัดส่วนของหญิงและชายที่ใกล้เคียงกัน

มาตรา 97 (เรื่อง ส.ส.) การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคการเมือง สำหรับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบสัดส่วน... ต้องคำนึงถึง โอกาส สัดส่วนที่เหมาะสม และความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย

มาตรา 114 ให้คณะกรรมการสรรหาสมาชิกวุฒิสภาดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมจากผู้ได้รับการเสนอชื่อจากองค์กรต่าง ๆ ในภาควิชาการ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาชีพและภาคอื่นที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ของวุฒิสภาเป็นสมาชิกวุฒิสภาทำจำนวนที่จะพึงมีตามที่กำหนดในมาตรา 111 วรรคหนึ่ง

ในการสรรหาบุคคลตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ที่จะประโยชน์ในการปฏิบัติงานของวุฒิสภาเป็นสำคัญ และให้คำนึงถึงองค์ประกอบจากบุคคลที่มีความรู้

ความสามารถในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน โอกาสและความเท่าเทียมกันทางเพศ สัดส่วนของบุคคลในแต่ละภาคตามพรรคหนึ่งที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งการให้โอกาสกับผู้ด้อยโอกาสทางสังคมด้วย

มาตรา 152 การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่ประธานสภาผู้แทนราษฎรวินิจฉัยว่ามีสาระสำคัญเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการหรือทุพพลภาพ หากสภาผู้แทนราษฎรมิได้พิจารณาโดยกรรมาธิการเต็มสภา ให้สภาผู้แทนราษฎรตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญขึ้น ประกอบด้วยผู้แทนองค์กรเอกชนเกี่ยวกับบุคคลประเภทนั้น มีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมาธิการทั้งหมด ทั้งนี้ โดยมีสัดส่วนหญิงและชายที่ใกล้เคียงกัน

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ดังกล่าว พยายามและมุ่งเน้นให้เกิดความเท่าเทียมทั้งชายและหญิง ให้มีความเสมอภาค มีสิทธิเสรีภาพที่เท่าเทียมกัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม รวมถึงการบริการการสาธารณสุข และการศึกษา

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวขวัญตา เบ็ญจะจันทร์

ประวัติการศึกษา

รัฐศาสตรบัณฑิต
(สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
เกียรตินิยมอันดับ 2
วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2554

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2554-2555
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ฝ่ายวิชาการ)
วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รางวัลและทุนการศึกษา

พ.ศ. 2557
ประกาศเกียรติคุณรางวัลเรียนดี
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์