



บทที่ 4

ภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย

จากการสำรวจเอกสารหลักฐานในบทต้น ๆ พบว่า สตรีมีส่วนร่วมทางการเมือง และการปกครองโดยตรงน้อยมาก ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นบทบาทที่เกี่ยวพันบทบาททางการเมือง การปกครองของบุรุษ ประกอบกับการที่สตรีขาดประสบการณ์ทางการเมือง จึงเป็นสาเหตุให้ เฉพาะสตรีที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจเท่านั้น จึงจะมีบทบาททางสังคมสูงด้วย ภายหลังที่ได้มีการยกเลิกกฎหมาย ที่จำกัดสิทธิการมีส่วนร่วมของสตรี ในการปกครองระดับท้องถิ่น ทำให้สตรีได้มีโอกาสพิสูจน์ตัวเองในระยะต่อมา จนได้รับการเลือกตั้งและแต่งตั้ง เข้าดำรงตำแหน่งผู้นำทางการเมืองปกครองในระดับท้องถิ่นมากขึ้นเป็นลำดับ

ในบทนี้เป็นการศึกษาภาพรวมของสตรีผู้นำ ที่ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบลทั่วประเทศ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ตามกรอบของการศึกษาในบทที่ 2 กล่าวคือ ในส่วนที่หนึ่งเป็นการสำรวจข้อมูลภูมิหลังของสตรีผู้นำ ทั้งภูมิหลังส่วนตัวและภูมิหลังของครอบครัว ส่วนที่สองเป็นการศึกษาด้านคุณลักษณะของสตรีผู้นำในทางการทำงาน การบริหารและคุณธรรมในการปกครอง ในส่วนสุดท้ายคือส่วนที่สาม เป็นการศึกษาด้านบทบาทที่แสดงออก ทั้งในเชิงมิติเดียว คือบทบาทตามแบบประชาธิปไตยหรืออัตตาธิปไตย และในเชิง 2 มิติ คือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทกับภูมิหลังของสตรีผู้นำและครอบครัว ผลของการศึกษามีดังต่อไปนี้

ภูมิหลังของสตรีผู้นำทางการเมืองปกครอง

ภายใต้ฐานคติ (assumption) ที่ว่า พฤติกรรมทางการเมืองปกครองของสตรีผู้นำ เป็นผลรวมของปัจจัยต่าง ๆ ในด้านของภูมิหลังของสตรีผู้นำเองและของครอบครัวของสตรีผู้นำ ฉะนั้นการทำความเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวจะช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมทางการเมืองปกครองของสตรีผู้นำได้ โดยจะพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ๆ ในด้านปัจจัยส่วนตัวและปัจจัยของครอบครัว ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยเรื่องอายุ สถานภาพการสมรส และภาวะบุตร

อาจจะกล่าวได้ว่าการที่สตรีจะได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำได้นั้น จำเป็นจะต้องมีปัจจัยสนับสนุนหลายประการ ผลจากการวิจัยปรากฏว่า (พิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 4.1 ประกอบ) สตรีผู้นำส่วนใหญ่ที่ได้รับการเลือกตั้งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล เป็นผู้ที่มียุอยู่ในระหว่าง 40-49 ปี แสดงว่าสตรีผู้นำเหล่านี้ได้ผ่านชีวิตมามากพอสมควรที่จะมีประสบการณ์ และได้สร้างสมคุณงามความดีไว้จนได้รับศรัทธาจากประชาชน จึงได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกล่าว อีกประการหนึ่ง สตรีที่อยู่ในช่วงอายุนี้ ได้ผ่านพ้นช่วงของอายุที่จะต้องรับภาระเลี้ยงดูบุตร และภาวะการเจริญพันธุ์ จึงมีเวลาว่างพอที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมได้มากขึ้น สตรีผู้นำที่มีอายุมากที่สุด คือผู้ที่มีอายุ 62 ปี และผู้ที่มีอายุน้อยที่สุดคือ อายุ 19 ปี ค่าเฉลี่ยของอายุของสตรีผู้นำคือ 39.2 จึงอาจกล่าวได้ว่าสังคมไทยยังมีค่านิยมที่จะให้ความเชื่อถือศรัทธาต่อบุคคลที่มีวัยวุฒิกลางคนมากกว่าวัยอื่น ฉะนั้นจากทฤษฎีของเมลวิลล์ เคอร์เรลล์ (Melville Currell) ที่กล่าวว่า¹ สตรีที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี การรับภาระเลี้ยงดูบุตรจะมีนัยสำคัญต่อการมีบทบาททางการเมือง และจะไม่เป็นจริงหากเป็นการเมืองในระดับท้องถิ่น นั่นคือสตรีจะสามารถมีบทบาททางการเมืองในระดับท้องถิ่นได้ ถึงแม้ว่าจะมีอายุต่ำกว่า 30 ปี และยังคงต้องรับภาระการดูแลบุตรด้วย ทั้งนี้เพราะสตรีไม่ต้องไปปฏิบัติงานไกลบ้าน สามารถมีบทบาทดูแลครอบครัวควบคู่ไปกับบทบาททางการเมืองในท้องถิ่นในขณะเดียวกันได้ แต่ในสังคมไทยสตรีส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญต่อบทบาทในครอบครัวมากกว่าบทบาทในชุมชน ถึงแม้จะเป็นการปฏิบัติงานในชุมชนที่ ใกล้ตนเอง สตรีก็ไม่สมัครใจที่จะให้ความสำคัญ เพราะยังคงยึดถือค่านิยมเรื่องการเป็นผู้รับผิดชอบดูแลสามีและบุตรมากกว่าการรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

ฉะนั้น สตรีไทยส่วนใหญ่จึงไม่พร้อมที่จะมีบทบาทในชุมชน จนกว่าตนเองจะพ้นจากภาระของครัวเรือนดังกล่าว แต่เมื่อพิจารณาจากสถานภาพการสมรสแล้ว ยิ่งจะสนับสนุนชัดเจนว่า ส่วนใหญ่แล้วสตรีผู้นำเป็นผู้ที่สมรสแล้ว และอยู่กินกับคู่สมรสถึงร้อยละ 67.8

¹Currell, *Political Women*, p. 159.

ของจำนวนสตรีผู้นำทั้งหมด มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่มีภาวะเรื่องสามีและบุตร ที่เป็นโสดร้อยละ 17.3 ส่วนที่เหลือเป็นสถานภาพโสด คือ หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่กับคู่สมรส จึงอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ไม่สนับสนุนให้สตรีมีบทบาทนอกบ้าน เพราะในจำนวนสตรีผู้นำทุก ๆ 6 คนจะมีเป็นโสดเพียง 1 คนเท่านั้น และสตรีผู้นำที่ผ่านการสมรสมาแล้ว ถึงแม้ว่าจะไม่มีภาวะเรื่องของสามีก็ยังคงมีภาวะในเรื่องการดูแลบุตร จึงเป็นเหตุให้ไม่อาจจะอุทิศตนเองให้กับบทบาทผู้นำในชุมชนได้เต็มที่ ส่วนใหญ่แล้วสตรีผู้นำจะมีบุตรอยู่ ในระหว่าง 1-3 คน ถึงร้อยละ 54.5 ของสตรีผู้นำทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยของบุตรเท่ากับ 2.6 สตรีผู้นำที่มีบุตรมากที่สุด คือ 11 คน (มี 2 ราย) และที่ยังไม่มีบุตรเลยถึงร้อยละ 4.8 ของจำนวนสตรีผู้นำที่สมรสแล้ว (มี 245 ราย) การที่สตรีมีบุตรไม่เกิน 3 คนโดยเฉลี่ย ก็อาจชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มได้ว่า สตรีผู้นำอาจมีเวลาให้กับหน้าที่ เมื่อเทียบกับสตรีในอดีตที่มีจำนวนบุตรมากโดยทั่วไป

ในเรื่องภาระทางครอบครัวจะเป็นอุปสรรคต่อการมีบทบาททางการปกครองของสตรีผู้นำนี้ก็เฉพาะสตรีผู้นำในตำแหน่งอื่น ๆ ยกเว้นจากตำแหน่งกำนัน กล่าวคือ สตรีผู้นำส่วนใหญ่ร้อยละ 64.3 ต้องรับภาระส่งเสียเลี้ยงดูบุตรจำนวนระหว่าง 1-3 คน และร้อยละ 9.2 ไม่ต้องรับภาระเลย ส่วนที่ต้องรับภาระมาก 4-6 คน มีร้อยละ 25.2 ค่าเฉลี่ยของบุตรที่ต้องเลี้ยงดูคือ 2.1 เปรียบเทียบกับจำนวนบุตรค่าเฉลี่ย 2.7 ทำให้ทราบว่าส่วนใหญ่มีบุตรที่หันภาระการเลี้ยงดูไปบ้างแล้วที่รับภาระมากที่สุดคือ 11 คน มีเพียง 1 รายเท่านั้น รองลงมาคือ 8 คน มี 4 ราย จะเห็นได้ว่าจำนวนบุตรไม่จำเป็นต้องเป็นภาระเสมอไป แม้ว่าส่วนใหญ่จะต้องรับภาระก็ตาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุตรบางคนได้หันภาระไปแล้ว

จากการสำรวจผู้ที่ช่วยงานบ้านให้กับสตรี พบว่า สตรีผู้นำร้อยละ 53.1 (322 ราย) ที่ไม่มีผู้ช่วยดูแลงาน ภายในบ้านเลย และอีกร้อยละ 38.2 (231 ราย) มีบุคคลคอยช่วยดูแลงานและเลี้ยงดูเด็กภายในบ้านแทน ที่เหลือร้อยละ 8.6 (52 ราย) ไม่ตอบคำถามว่ามีหรือไม่มี บุคคลที่ ช่วยงานภายในบ้านร้อยละ 42.4 เป็นบิดามารดาของตนเอง หรือของสามีและบุตร ร้อยละ 21.2 เป็นญาติร้อยละ 16 เป็นสามี นอกนั้นไม่ระบุว่าเป็นใคร แสดงว่าสตรีผู้นำในจำนวนมากคือ ทุก ๆ 5 คน ที่มีคนช่วยงานบ้าน จะได้สามีเป็นผู้

ทำหน้าที่ภายในบ้านแทน 1 คน หรืออาจกล่าวได้ว่าการแบ่งแย่งงานกันทำโดยอาศัยเพศเป็นเกณฑ์ในครอบครัวของสตรีผู้นำไม่ได้แบ่งกันอย่างเด็ดขาด สามีอาจทำหน้าที่แม่บ้านแทนภรรยาได้เมื่อมีความจำเป็น

เมื่อพิจารณาจากภูมิหลังทางครอบครัวของสตรีผู้นำ สรุปได้ว่าเป็นลักษณะครอบครัวขนาดเล็ก คือมีสมาชิกประมาณ 5-6 คน ซึ่งไม่ใช่ครอบครัวแบบขยายเช่นเดียวกันกับครอบครัวของชาวจีนหรือชาวอินเดียและเป็นผลอันเนื่องมาจากนโยบายคุมกำเนิดประชากรของรัฐ ซึ่งจะปรากฏผลในกลุ่มของคนรุ่นนี้ จึงเป็นเหตุให้สตรีผู้นำมีจำนวนบุตรและภาระเลี้ยงดูบุตรน้อยกว่าคนรุ่นก่อน ๆ ประกอบกับการที่สมาชิกของครอบครัวมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงค่านิยมให้ยอมรับบทบาทของสตรีในฐานะเป็นผู้นำในชุมชนได้มากขึ้น สตรีจึงสามารถทำงานให้กับส่วนรวมได้มากขึ้น เช่นเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์กำนันสตรี พบว่า การมีบุตรมากกลับเป็นปัจจัยสนับสนุนให้สตรีเข้าสู่ตำแหน่งกำนันได้ง่าย เพราะบุตรจะช่วยลดภาระงานภายในบ้าน¹ และงานธุรกิจด้านประกอบอาชีพของครอบครัว² ทำให้สตรีสามารถทำงานในตำแหน่งได้ดียิ่งขึ้น และกำนันสตรีบางคนมีบุตรช่วยเหลืองานในตำแหน่งกำนันด้วย³ เช่น เป็นเลขานุการส่วนตัวของกำนันช่วยงานด้านเอกสารและการพิมพ์เอกสาร

สาเหตุที่กำนันสตรีเป็นข้อยกเว้นจากการต้องรับภาระทางครอบครัวในเรื่องการดูแลบุตรและสามีนั้น อาจจะช่วยเหตุผลที่ว่า ส่วนใหญ่แล้วสตรีที่จะได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากประชาชน จนได้รับการเลือกตั้งเข้าดำรงตำแหน่งกำนันนั้น เป็นเพราะมีวิสัยทัศน์สูงเกิน

¹ สัมภาษณ์ นางผิยน รอดมณี, กำนันตำบลแหลมตะลุมพุก อำเภอปากน้ำ จังหวัดนครศรีธรรมราช, 22 มีนาคม 2529.

² สัมภาษณ์ นางหวย บำรุงกลาง, กำนันตำบลครบุรี อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา, 9 พฤศจิกายน 2528.

³ สัมภาษณ์ นางพยอม สายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอกลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร, 28 ธันวาคม 2528.

กว่า 50 ปีไปแล้ว ที่อายุน้อยที่สุดคืออายุ 36 ปี ประกอบกับการมีฐานะทางเศรษฐกิจสูง คือส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าเดือนละ 10,000 บาท และมีสูงที่สุดคือเดือนละ 200,000 บาท ที่ต่ำที่สุดไม่ต่ำกว่า 4,000 บาท และมีเพียงสองตำบลที่กำนันสตรีมีรายได้อยู่ระหว่าง 4,000 ถึง 6,000 บาท ซึ่งเป็นชุมชนชนบทที่ไม่เจริญนัก¹ การที่สตรีมีรายได้สูงช่วยให้สตรีสามารถจ้าง ผู้ช่วยแบ่งเบาภารกิจในครัวเรือนได้ ทำให้สตรีมีเวลาว่างพอที่จะทำงานให้กับส่วนรวมได้มากขึ้น ฉะนั้นอุปสรรคของการเข้ามามีบทบาททางการปกครองของสตรีอันเกิดจากภารกิจ ทางด้านครอบครัวและการเลี้ยงดูบุตร จึงใช้อธิบายได้เฉพาะภาวะผู้นำของสตรีในระดับหนึ่งเท่านั้น ไม่อาจจะใช้อธิบายได้ในทุก ๆ กรณีไป โดยเฉพาะสตรีผู้นำที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูง และมีสิ่งแวดล้อมเป็นชุมชนที่เจริญแล้ว เพราะจะมีเครื่องอำนวยความสะดวกมากกว่า ค่านิยมของสังคมยอมรับให้สตรีมีบทบาทที่กว้างขวางได้มากกว่าในชุมชนที่ยังยึดถือแบบธรรมเนียมประเพณีอยู่ (ส่วนใหญ่กำนันสตรีจะอยู่ในตำบลที่เป็นชุมชนกึ่งเมืองถึงร้อยละ 64 ของกำนันสตรีที่สัมภาษณ์ทั้งหมด)

2. ปัจจัยเรื่องความเชื่อทางศาสนา

จากแนวความคิดทางทฤษฎีที่กล่าวว่า บทบาทของสตรีถูกกำหนดโดยสภาพทางจิต ใจมากกว่าสภาพทางร่างกาย² และสภาพทางจิตใจนี้ถูกหล่อหลอมด้วยวัฒนธรรม ซึ่งเป็นผลจากการปลูกฝังความคิดความเชื่อให้กับสตรี ฉะนั้นสิ่งที่น่าจะมีส่วนกำหนดบทบาทของสตรีมากที่สุดก็ควรจะได้แก่ ความเชื่อทางศาสนา จากผลการศึกษาแนวความคิดของศาสนาพุทธพบว่าไม่เป็นอุปสรรคต่อการเป็นผู้นำของสตรี เพราะสตรีสามารถจะเป็นผู้นำทางการปกครอง มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นได้ (รวมทั้งสามี) ก็ต่อเมื่อสตรีผู้นั้นเป็นคนมีศีลธรรม ยึดมั่นในพระศาสนา ปฏิบัติธรรม³ จากผลการวิจัย พบว่า สตรีผู้นำส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธถึงร้อยละ 96.4 ของจำนวนสตรีผู้นำทั้งหมดมีเพียงร้อยละ 2.1 เท่านั้นที่นับถือศาสนาอิสลาม

¹สัมภาษณ์, นางแหงศรี มหา, กำนันตำบลจวนลาน อำเภอพนา จังหวัดอุบลราชธานี.

²Millett, Sexual Politics, p.55.

³กรมการศาสนา, พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง, เล่ม 18, หน้า 281.

จากการสัมภาษณ์กำนันสตรี พบว่ากำนันสตรีที่ยึดมั่นในหลักปฏิบัติตามคำสั่งสอนทางศาสนาพุทธ จะได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน เช่นการที่กำนันสตรีพยายามชักจูงให้ชาวบ้านเข้าวัด¹ การที่กำนันสตรีเป็นกรรมการของวัดก่อนการได้รับเลือกตั้งเป็นกำนัน² การที่กำนันสตรีศึกษาถึงขั้นนักธรรมเอก และยึดมั่นในการรักษาศีลกินอาหารมังสวิรัต³ พฤติกรรมต่าง ๆ ของกำนันสตรีเช่นนี้ ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ได้ปกครองและลดการทำหายจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาก นอกจากคำสั่งสอนในศาสนาพุทธจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการมีบทบาททางการปกครองของสตรีแล้ว ยังจะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้สตรีได้รับความชอบธรรมในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้นำด้วย⁴ นอกจากนี้กำนันสตรีเองได้ยึดเอาคำสั่งสอนในศาสนาพุทธเป็นเครื่องมือในการปกครอง เพื่อให้เกิดความสงบสุขในตำบลและดำเนินกิจกรรมทางด้านการพัฒนาภายใต้กิจกรรมทางศาสนาและสถาบันสงฆ์⁵

ในขณะเดียวกัน พฤติกรรมของชาวมุสลิมในแง่ศาสนาไม่นิยมและไม่สนับสนุนให้สตรี มีบทบาทนอกบ้านหรือทัดเทียมกับบุรุษ เนื่องจากจำนวนสตรีผู้นำที่นับถือศาสนาอิสลามมีจำนวนน้อย เพียงร้อยละ 2.2 จึงไม่อาจให้ความหมายในด้านอิทธิพลของศาสนาต่อบทบาทสตรีได้ หากเทียบกับชาวพุทธซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ นอกจากเพียงแสดงให้เห็นว่า สตรีมุสลิมส่วนหนึ่งมีบทบาทในทาง การปกครองและถูกยอมรับโดยชาวมุสลิมในเขตพื้นที่นั้น ๆ อยู่ด้วยเช่นเดียวกัน

¹ สัมภาษณ์ นางหยอม สบายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร.

² สัมภาษณ์ นางสาวเฉลิมศรี ชัยมงคล, กำนันตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่, 30 ธันวาคม 2528.

³ สัมภาษณ์ นางมะลิเชียร เพ็งวงศ์, กำนันตำบลชาง อำเภอเชกา จังหวัดหนองคาย, 4 พฤศจิกายน 2528.

⁴ เรื่องเดียวกัน.

⁵ สัมภาษณ์ นางสุจิตา ณ เมืองสง, กำนันตำบลหนองกุง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น, 29 เมษายน 2529.

จากการสัมภาษณ์สตรีผู้นำ 2 คน ที่นับถือศาสนาอิสลามในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา¹ และจังหวัดพัทลุง² พบว่า ในปัจจุบันนี้ไม่มีการกีดกันไม่ให้สตรีดำรงตำแหน่งผู้นำในระดับตำบล หมู่บ้าน จากผู้นำทางศาสนา และครอบครัวของสตรีผู้นำเองก็สนับสนุนให้ภรรยาและบุตรสาว เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งได้ขณะเดียวกันสตรีผู้นำที่นับถือศาสนาอิสลามจะปฏิบัติงานเน้นหนักไปในกิจกรรมของกลุ่มสตรี โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มสตรีอิสลามกับผู้นำท้องถิ่นที่เป็นมุขได้ดี เป็นผู้ประสานข้อขัดแย้งและกล้าที่จะคัดค้านเมื่อมุขที่เป็นผู้นำท้องถิ่นกระทำการไม่เหมาะสม กล่าวคือ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสตรี คนหนึ่งนี้ได้ขอลาออกจากตำแหน่งทันที เมื่อทราบว่าผู้นำท้องถิ่นชายมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การคอร์รัปชันเงิน กสช. และจากการสนทนากับกลุ่มสตรีอิสลามในหมู่บ้าน ทำให้ทราบว่าความเชื่อทางศาสนาอิสลามเป็นเหตุผลที่สนับสนุนให้สตรีมีความมั่นใจ กล้าปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น กล่าวคือ ความเชื่อที่ว่าสตรีมีสามีจะหาอะไรก็ตามความดีความชั่วจะไม่อยู่ที่ตัวของสตรี แต่จะอยู่ที่สามี หากทำดีสามีก็ได้ผลบุญ หากทำไม่ดีบาปก็ตกอยู่กับสามี เพราะเป็นหน้าที่ของสามีต้องสั่งสอนภรรยาให้เป็นคนดี ในกรณีของบุตรสาวได้รับตำแหน่งสตรีผู้นำก็จะเป็นความภาคภูมิใจของครอบครัวด้วย

3. ปัจจัยเรื่องการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการยกระดับคุณภาพของสตรีให้มีความรู้มีความชำนาญ มีประสบการณ์หรือทักษะที่จะปฏิบัติหน้าที่ทางการปกครองได้เทียบเท่าเทียมไหล่กับมุข สตรีผู้นำส่วนใหญ่ร้อยละ 72.4 จบการศึกษาตามภาคบังคับของรัฐบาลเท่านั้น และมีจำนวนน้อยมากที่จบชั้นมัธยมศึกษา มีบางส่วนคือร้อยละ 4.3 ที่จบ การศึกษาค่ากว่าภาคบังคับ ทั้งนี้เนื่องมาจากสตรีไทยส่วนมาก ไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาในระดับสูงขึ้นไป

¹ สัมภาษณ์ นางบุงอ หมดเหม, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 5 ตำบลสระคอม อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา, 24 พฤศจิกายน 2528.

² สัมภาษณ์ นางสาวแหมะ แผละหมัน, ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 ตำบลตะโหมด กิ่งอำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง, 1 เมษายน 2529.

ประกอบกับการถูกกีดกันทั้งโดยโอกาสทางการศึกษา และโดยค่านิยมของสังคม กล่าวคือ บิดามารดามักนิยมให้บุตรสาวช่วยเหลือการกิจภายในบ้านมากกว่าที่จะมีบทบาทนอกบ้าน

เป็นที่น่าสังเกตว่า ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่แล้วสตรีผู้นำจะมีทัศนคติในทางที่ดีต่อระบบ การศึกษากล่าว (ดูตารางที่ 4.2 ประกอบ) คือ ร้อยละ 88.6 ของจำนวนสตรีผู้นำ ทั้งหมดเห็นว่า ระบบการศึกษาจะช่วยให้คนรู้ว่าอะไรคืออะไรดีอะไรชั่ว แต่ระบบการศึกษาไม่สามารถจะช่วยให้คนประกอบอาชีพอยู่ในท้องถิ่นเดิมได้ การศึกษาทำให้คนรู้ว่าความดีคืออะไร แต่การศึกษาไม่ได้สอนให้คนรู้ว่าจะประกอบอาชีพมาหาทำกินอย่างไร ฉะนั้นสตรีส่วนใหญ่จะไม่นิยมเข้ารับการศึกษาระดับสูง ๆ ขึ้นไปแต่จะเน้นด้านการประกอบอาชีพเพื่อ การรับผิดชอบครอบครัวมากกว่า สตรีผู้นำที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้นำทางการเมืองปกครองในระดับท้องถิ่นนั้นจึงไม่ได้อาศัยระดับการศึกษาของตนเองเป็นวิถีทาง (means) เพื่อการนำตนเองไปสู่ ตำแหน่ง แต่จะใช้ประสบการณ์ความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ ช่วยส่งเสริมให้ได้ รับตำแหน่งหรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนมากกว่า ซึ่งแตกต่างไปจากที่แมนเดอรัสัน ศึกษาสตรีผู้นำของมาเลเซียไว้ว่า บางกลุ่มจะใช้การศึกษาเป็นวิถีทาง¹ ขณะเดียวกันสตรี ไทยร้อยละ 66.7 ไม่ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมหลังจากจบการศึกษาในระบบแล้ว มีเพียง ร้อยละ 27.9 เท่านั้น ที่ได้ศึกษาจากระบบนอกโรงเรียน การศึกษาตามระบบนอกโรงเรียนจะเน้นไปที่การศึกษาวินัย เช่นตัดเสื้อ เสริมสวย พยาบาล บัญชี ครู เลี้ยงสุกร เป็นจำนวนร้อยละ 46.2 รองลงมาคือ เพิ่มพูนความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของสตรีเอง เช่น การเข้ารับการอบรมของกรมการปกครอง หรืออำเภอ หรือจังหวัด เป็นผู้จัด เรียน วิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชร้อยละ 21.3 ศึกษาด้าน ความรู้ทั่ว ๆ ไป เช่น ภาษาจีน ลูกคิด หิมพ์ คัด ผักพูด ร้อยละ 14.2 เป็นที่น่าสังเกตว่า สตรีผู้นำได้เข้าอบรมหรือเรียนรู้วิชาในหน้าที่บทบาทของสตรีน้อยมาก คือร้อยละ 7.6 เท่านั้น และที่เรียนวิชาการทำกับข้าว การดูแลทารก งานแม่บ้าน หรือโภชนาการ ที่ศึกษา ธรรมะหรือศาสนา มีเพียงร้อยละ 1.2 (2 ราย)

¹Manderson, Women Politics and Change, p.121.

ฉะนั้น จากการสำรวจจึงไม่อาจสรุปได้ว่า สตรีมีความกระตือรือร้นและสนใจ ต้องการได้รับความรู้ เรื่องหน้าที่การปกครองและการป้องกันตนเองเพิ่มมากขึ้น¹ ในทางตรงกันข้ามมีสตรีที่ไม่กระตือรือร้นหาความรู้เพิ่มเติมถึงร้อยละ 66.7 และในส่วนที่หาความรู้เพิ่มเติมก็จะเน้นหนักไปที่ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ เพื่อการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจมากกว่า เป็น 2 เท่า ของผู้ที่ต้องการเรียนรู้ความรู้ด้านการปกครอง หรือความรู้ในเรื่องหน้าที่ตามตำแหน่งของตนเอง

การได้เดินทางไปต่างถิ่น โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่เจริญกว่าอาจจะช่วยให้สตรีผู้นำได้รับการเรียนรู้หรือมีโลกทัศน์กว้างขึ้น ในจำนวนสตรีผู้นำทั้งหมดร้อยละ 5.1 ไม่เคยเดินทางไปนอกจากจังหวัดที่ตนอยู่ในปัจจุบันนี้เลย ร้อยละ 6.9 ไม่ตอบคำถามแจ้งแต่ว่าเคยไปแต่ไม่ระบุว่าจังหวัดอะไรมากที่สุด ที่เหลือร้อยละ 88 เคยเดินทางไปต่างจังหวัด จังหวัดที่มีสตรีผู้นำเดินทางไปมากที่สุดคือกรุงเทพฯ ร้อยละ 38.7 รองลงมาคือ เชียงใหม่ ร้อยละ 4.1 สงขลา ร้อยละ 3.6 และนครราชสีมา ร้อยละ 3.0 การที่สตรีผู้นำมีเป็นจำนวนมากที่ได้เดินทางไปกรุงเทพฯ หรืออย่างน้อยก็ได้เคยเดินทางไปจังหวัดอื่น อาจจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ และโลกทัศน์ที่กว้างขวางได้ดีกว่าสตรีผู้นำที่ไม่มีโอกาสได้เดินทางไปบ่อยครั้งนัก ซึ่งมีจำนวนมากกว่า (จำนวนบ่อยครั้งร้อยละ 42.9 นาน ๆ ครั้งร้อยละ 57.1)

กำนันสตรีส่วนใหญ่ (จากการสัมภาษณ์) จบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาปีที่ 4 (11 คน) ที่จบชั้นมัธยมมี 3 คนและหนึ่งใน 3 นี้จบการศึกษาชั้นสูงสุดคือชั้นมัธยม 6 หลังการศึกษาภาคบังคับแล้ว ส่วนใหญ่กำนันสตรีจะได้รับการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยเฉพาะความรู้ในวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ด้านผดุงครรภ์ความรู้ด้านการช่างสตรี ตัดเย็บเสื้อผ้า การพิมพ์ดีด และกำนันสตรีที่ศึกษาวิชาที่ตรงกับหน้าที่ตำแหน่งทางการปกครองมี 2 คน² โดยศึกษาในระดับประกาศนียบัตรทางการปกครอง ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นอกจากนั้นก็เป็นการฝึกอบรมผ่านกลุ่ม ซึ่งส่วนใหญ่แล้วกำนันสตรีทุกคนจะเข้ารับการฝึก

¹ อภิชาติ จำรัสฤทธิวงศ์, เทพี พันธเมธา, การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้
นำท้องถิ่นสตรี : การวิจัยแบบจัดกลุ่มสนทนา, หน้า 16.

² สัมภาษณ์ นางมะลิเชียร เฟิงวงศ์, นางมณฑา จรเอ็กกา.

อบรมผ่านกลุ่มต่าง ๆ เช่น ลส.ชบ. หสปช. การอบรมของกรมการปกครอง มีกำหนดเพียง 2 คนที่ไม่เคยผ่านการอบรมอะไรเลย คือ กำหนดตำบลสนมหาพน และตำบลอ่างทอง ซึ่งชี้ให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกำนันส่วนใหญ่

4. อาชีพและรายได้

อาชีพของสตรีผู้นำส่วนใหญ่ร้อยละ 44.8 เป็นเกษตรกรหรือ ประมง เช่นเดียวกับกับของสามีและบิดาของสตรีผู้นำ มีจำนวนร้อยละ 39.7 และ 63.7 ตามลำดับ (พิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 4.2 ประกอบ) อาชีพของสตรีผู้นำในอันดับรองลงมา คือ การค้าขายหรืออาชีพอิสระ ร้อยละ 25.5 ขณะเดียวกันอาชีพของสามีและของบิดาที่รองลงมาคือ การรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจร้อยละ 22.9 และ 11.0 ตามลำดับ มีสตรีจำนวนไม่น้อยที่ทำงานภายในบ้าน ไม่มีอาชีพภายนอกบ้าน และได้รับการเลือกตั้งแต่งตั้งให้เป็นผู้นำมากถึงร้อยละ 17.4 ผลของการสำรวจนี้ไม่สอดคล้องกันกับการศึกษาที่ มาเลเซีย กล่าวคือ¹ สตรีผู้นำส่วนมากอาชีพของบิดาและสามีเป็นข้าราชการ สตรีผู้นำของไทยส่วนมากอาชีพของบิดาและสามีเป็นเกษตรกรหรือประมง รองลงมาจึงจะเป็นข้าราชการ อาชีพของสตรีผู้นำในมาเลเซียอาชีพส่วนมากเป็นแม่บ้าน รองลงไปคือครู แต่สตรีผู้นำไทยส่วนมากมีอาชีพเป็นเกษตรกร หรือประมง รองลงมาคือค้าขายหรืออิสระ

ความแตกต่างของภูมิหลังของสตรีผู้นำไทยกับมาเลเซีย อาจเป็นผลมาจากลักษณะของชุมชนในชนบทแตกต่างกัน ชุมชนชนบทไทยเป็นชุมชนเกษตรกรรม อีกประการหนึ่งคือระบบพรรคการเมืองในมาเลเซียวางรากฐานมายังชนบทได้ดีพอสมควร ประกอบกับการเป็นผู้นำในระดับท้องถิ่นจำเป็นต้องมีความรู้ทางการเมืองบ้าง บุคคลที่มีความรู้ข่าวสารการเมือง ส่วนใหญ่จะเป็นคนในครอบครัวข้าราชการ ซึ่งอาจจะช่วยพื้นฐานให้กับสตรีผู้นำได้ดีกว่าสตรีที่มาจากรอบครัวเกษตรกร ในลักษณะตรงกันข้ามกับไทย ปัจจัยความรู้ไม่ได้มีผลต่อการได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งของสตรีผู้นำไทย ประกอบกับการมีวินัยข้าราชการทำให้ข้าราชการไทยไม่อาจเกี่ยวข้องกับการเมืองโดยตรงได้ ครอบครัวข้าราชการไทยจึง

²Manderson, Women Politics and Change, p. 125.

ไม่สั่งสมกล่อม เกลาความรู้ความสนใจทางการเมืองให้กับบุตรสาว ทำให้สตรีที่มีบิดาหรือสามีเป็นข้าราชการเข้ามาสู่ตำแหน่งทางการเมืองน้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ รายได้ของครัวเรือนของสตรีผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับประเภทของอาชีพทั้งของสตรีผู้นำเองและของสมาชิกภายในครอบครัวของสตรีผู้นำ เนื่องจากโครงสร้างทางการผลิตของสังคมไทยเป็นการผลิตด้านเกษตรกรรมสตรีผู้นำส่วนใหญ่จะมาจากครอบครัวเกษตรกร รายได้จึงผูกพันกับราคาของสินค้าทางการเกษตร และเป็นการผลิตสินค้าทางการเกษตรขั้นพื้นฐาน ค่าของแรงงานจึงน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในด้านธุรกิจ ประกอบกับการที่สตรีผู้นำขาดทักษะขาดความรู้ด้านการพัฒนาสินค้าทางการเกษตรให้มีราคาสูงขึ้น เพราะการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการพัฒนาความรู้ด้านเทคนิคต่าง ๆ จะเป็นการให้ความรู้เฉพาะบุรุษเท่านั้น การฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ที่ได้จัดให้มีขึ้นในตำบลและหมู่บ้าน เป็นการฝึกอบรมในเรื่องที่ไม่ใช่ความรู้ด้านการพัฒนาเพื่อการยกระดับคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร แต่จะฝึกอบรมกลุ่มสตรีในด้านตัดเย็บเสื้อผ้า การประกอบอาหารและอุตสาหกรรมในครัวเรือน² ซึ่งไม่มีประโยชน์ต่อการเสริมสร้างรายได้ให้มีมากขึ้น ฉะนั้นสตรีผู้นำส่วนใหญ่ คือร้อยละ 4.6 จะมีรายได้อยู่ในระดับปานกลาง คือ 2,000 - 4,000 บาท และร้อยละ 35.6 มีรายได้ต่ำกว่า 2,000 บาท ซึ่งอยู่ในระดับที่พอเลี้ยงตัวเองได้ สำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมชนบทของไทย และมีฐานะดี คือร้อยละ 12.4 มีรายได้ระหว่าง 4,000 - 6,000 บาท และมีฐานะดีมาก คือมากกว่า 8,000 บาท มีร้อยละ 6.7 เท่านั้น ซึ่งได้แก่สตรีผู้นำที่ดำรงตำแหน่งเป็นกำนันทั้งหมด (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.1 ประกอบ)

จากการสัมภาษณ์กำนันสตรีทั้ง 14 ตำบล พบว่า อาชีพของสตรีผู้นำมีส่วนส่งเสริมให้สตรีเกิดความรู้ความชำนาญ ในการบริหารงานในหน้าที่ตามตำแหน่งของกำนันได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ สตรีผู้นำสามารถใช้ความรู้ในอาชีพ เช่น ความรู้จากอาชีพครู

¹Carolyn M. Elliott, "Theories of Development : An Assessment," Women and National Development: The Complexities of Change, p.6.

²กรมการพัฒนาชุมชน, รายงานการสำรวจ..., หน้า 30.

ช่วยให้เกิดทักษะในการเจรจา มีความสามารถในการจัดระเบียบชุมชน และการจัดการด้านเอกสารหนังสือได้ดีกว่าอาชีพอื่น ๆ¹ หรือทักษะในการพูดจากอาชีพผู้ขายประกันชีวิต ช่วยให้สามารถจูงใจให้คนเห็นคล้อยตามได้ง่าย² คุณสมบัติที่สำคัญทั้งสองประการนี้คือด้านเอกสารและด้านการพูด เป็นคุณสมบัติที่นักการปกครองจำเป็นจะต้องมี แม้ว่าจะเป็นการปกครองในระดับท้องถิ่นก็ตาม

การเป็นผู้ประกอบอาชีพทางการค้าขาย ทำให้สตรีมีลักษณะความคิดแบบนักธุรกิจ กล่าวคือ มีการใช้เล่ห์เหลี่ยมหรือการจูงใจในทางการเมืองได้ดีกว่าสตรีผู้นำที่ไม่มีความคิดแบบนักธุรกิจ เช่น กรณีการออกอุบายในการจับคนร้ายโดยการตะโกนสั่งงาน ลวงคนร้ายให้เข้าใจว่ามีเจ้าหน้าที่จำนวนมากมาจับ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วมีอยู่เพียง 3 คนเท่านั้น³ หรือกรณีการหาข้อสรุปจากการประชุมโดยไม่ต้องมีการลงมติ เพราะจะเป็นการหักล้างกันและเสียหน้าระหว่างฝ่ายแม่และฝ่ายชนะ ด้วยการปล่อยให้พูดกันต่อไปเรื่อย ๆ จนเหนื่อยและเลิกพูด ทำให้ฝ่ายหนึ่งยอมอีกฝ่ายหนึ่งไปเอง โดยที่กำนันสตรีไม่ต้องตัดสินใจเลย⁴

ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องของรายได้ ส่วนใหญ่แล้วพบว่ากำนันสตรีจะมีรายได้สูง กล่าวคือ มี 10 ตำบล กำนันสตรีที่มีรายได้ต่อเดือนอย่างต่ำ 10,000 บาท เช่นตำบลวังข่าน และอยู่ในระหว่าง 10,000 - 200,000 บาท เช่น ตำบวงยาง กำแพงเพชร มีรายได้ถึงปีละ 3 ล้านบาท เพราะเป็นนายทุนทำไร่อ้อย กำนันที่มีรายได้สูงเช่นนี้ส่วนใหญ่จะทำธุรกิจด้านการค้าขายส่วนที่ตำบลวังยาง กำนันมีร้านขายของชำ อุปกรณ์การครองชีพแทบทุกอย่างเหมือนร้านชาอื่น ๆ ซึ่งทำให้คนในหมู่บ้านในตำบล โดยเฉพาะคนงานในไร่อ้อยของกำนันเองต้องมาเกี่ยวข้องกับร้านค้าของกำนัน เป็นเหตุให้กำนันมีอิทธิพล

¹ สัมภาษณ์ นางสาวเจสิมศรี ชัยมงคล, กำนันตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะแกเกิด จังหวัดเชียงใหม่.

² สัมภาษณ์ นางวิภา เมธิพงษ์, กำนันตำบลหัวเวียง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 15 ธันวาคม 2528.

³ สัมภาษณ์ นางสุธิดา ๗ เมืองสอง, กำนันตำบลหนองกุง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

⁴ สัมภาษณ์, นางมณฑา จราเอ็กกา, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์, 8 พฤศจิกายน 2528.

เหมือนบุคคลเหล่านั้นได้ง่าย เช่น เดียวกันกับกำนัน ตำบลนายาง เพชรบุรี เป็นนายทุนลง
 ทุนทำอะไรแต่ไม่มีร้านค้าประกอบกับมีสถานภาพในสังคมสูง เพราะมีน้องชายเป็นถึงผู้ว่า
 ราชการจังหวัด เป็นที่น่าสังเกตว่ากำนันท่านนี้มีความระมัดระวังสูงมาก ในการติดต่อกับคน
 แปลกหน้า¹ กำนัน ตำบลเขาพระ สุพรรณบุรี เป็นเจ้าของโรงแรม โรงสี และมีบ้านอยู่ใน
 กรุงเทพฯ 1 หลัง มีสถานภาพการเป็นภรรยาของอดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กำนัน
 ตำบลครบุรี นครราชสีมา เป็นผู้รับเหมาก่อสร้างรายได้อย่างต่ำเดือนละ 30,000 บาท
 สามีเคยเป็นอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนในตำบล

สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการครอบครองทรัพย์สิน ปรากฏว่ากำนันตำบล
 วังชาน เป็นเจ้าของรถแทรกเตอร์ หักค่าเงินการเองและให้ชาวบ้านเช่า รายได้ประมาณ
 เดือนละ 10,000 บาท กำนัน ตำบลแหลมตะลุมพุกเป็น เจ้าของนาทุ้งและเรือประมง ราย
 ได้เดือนละ 20,000 บาท กำนัน ตำบลแหลมตะลุมพุก กำนันตำบลเชิงดอย อำเภอดอย-
 สะเกิด เชียงใหม่ มีร้านขายอุปกรณ์เครื่องใช้สอยเล็ก ๆ น้อย ๆ ในหมู่บ้าน รายได้เดือน
 ละมากกว่า 8,000 บาท เช่นเดียวกับกำนันตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง เชียงใหม่
 เป็นเจ้าของสวนลำไย และลิ้นจี่ กำนันตำบลหัวเวียง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรี
 อยุธยา รายได้จากอาชีพนายหน้าขายประกันชีวิตของกำนันเอง และสามีเป็พนักงานการ
 ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและบิดาของกำนันเป็นเจ้าของร้านขายยา กำนันตำบลอ่างทอง เป็นผู้ขาย
 ส่งสุรา และเป็นเจ้าของรถบรรทุกขนาดใหญ่ จำนวนประมาณ 3-4 คัน กำนันตำบล
 หนองกุง อำเภอน้ำทอง จังหวัดขอนแก่น เป็นเจ้าของร้านขายสินค้า โดยเฉพาะเสื้อผ้า
 สำเร็จรูปในตลาดของตำบล ทำให้กำนันสตรีเหล่านี้มีฐานะทางเศรษฐกิจที่อยู่ในระดับสูง
 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของรายได้ในกลุ่มผู้นำอื่น ๆ ของชนบทไทย

¹ ผู้สัมภาษณ์พยายามติดต่อกางจดหมาย เพื่อนัดสัมภาษณ์หลายครั้งแต่ไม่ได้รับคำ
 ตอบจึงไปหาถึงบ้าน พบว่ามีผู้หญิงนั่งอยู่ในห้อง 2 คน แต่ไม่มีคนใดแสดงตัวว่าเป็นกำนัน มี
 แต่ผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งออกมาต้อนรับ เมื่อผู้สัมภาษณ์อธิบายให้เข้าใจว่ามาทำไม แล้วกำนันถึง
 ได้แสดงตัวออกมาให้ทราบว่าเป็นกำนัน.

อีก 3 ตำบล มีรายได้อยู่ในระหว่าง 4,000-6,000 บาท ได้แก่ ตำบลช่างหนองคาย และตำบลจานลาน อุบลราชธานี ซึ่งทั้ง 2 ตำบลนี้ไม่มีกิจการค้าขายเลย จากการสังเกตพบว่าทั้ง 2 ตำบลมีรายได้ต่ำที่สุด ประมาณ 4,000 บาทต่อเดือน ส่วนตำบลปะคำ บุรีรัมย์ กำนันมีร้านค้าของชำ และผักสดอยู่กลางตลาดในตำบล จึงมีรายได้ดีกว่า 2 คนแรก แต่ก็เพียงอยู่ในระดับสูงของรายได้ขนาดปานกลาง

จากการสังเกตพบว่า ส่วนใหญ่แล้วกำนันมาจากชนชั้นสูงของระดับกลาง (upper-middle class) ไปจนถึงชนชั้นสูง¹ (higher class) จะเห็นได้ว่ากำนันส่วนใหญ่เป็นผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจดี และฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้มีบริวารมาก ส่งผลถึงสถานภาพในสังคมสูง การเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต (ที่ดิน รถแทรกเตอร์ เรือประมง) และปัจจัยการครองชีพ (ร้านค้าของชำ ร้านขายเสื้อผ้า ยารักษาโรค) ย่อมก่อให้เกิดอิทธิพลในการควบคุมวงจรการใช้เครื่องอุปโภคบริโภค และเกิดอำนาจในการแบ่งสรรผลประโยชน์จากชุมชนได้ง่าย การมีฐานะทางเศรษฐกิจดีช่วยให้สตรีลดภาระการดูแลกิจการภายในบ้านลงโดยการจ้างลูกจ้าง เช่น กรณีกำนันตำบลหนองกง จ้างลูกจ้าง 2 คน ช่วยขายของหน้าร้านแทนตน² กำนันแหลมตะลุมพุก จ้างญาติพี่น้อง มาทำอาหาร และกำนันตำบลเขาพระ จ้างคนมาดูแลกิจการโรงแรมให้³ สตรีผู้นำจึงสามารถมีเวลาว่างพอก็จะทำงานให้กับสาธารณะได้

5. จำนวนพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกันของสตรีผู้นำ

ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้อง ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพนับจากวัยเด็กของสตรีผู้นำ เป็นการสร้างเสริมบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี ตลอดจนบรรยากาศของ

¹ เมื่อคิดเทียบกับรายได้ในชนบทไทย.

² สัมภาษณ์ นางสาวธิดา ณ เมืองสอง, กำนันตำบลหนองกง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

³ สัมภาษณ์ นางทัศนีย์ สีลาเจริญ, กำนันตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี, 25 ตุลาคม 2529.

ครอบครัวและโรงเรียน อิทธิพลของกลุ่มเพื่อนและพี่น้อง ส่งผลกระทบต่อ การเข้าสู่บทบาท การเป็นผู้นำของสตรีแทบทั้งสิ้น¹

สตรีผู้นำส่วนใหญ่อยู่ในครอบครัวค่อนข้างใหญ่ คือ มีสมาชิกของครอบครัวมาก บิดามารดาของสตรีผู้นำจะมีบุตรอยู่ในระหว่าง 6-9 คน ถึงร้อยละ 53.8 ของจำนวนสตรี ผู้นำทั้งหมด บางครอบครัวมีบุตรมากถึง 16 คน และที่มีบุตรมากกว่า 9 คนถึงร้อยละ 3.7 มีสตรีผู้นำเพียง 17 คนเท่านั้น คือร้อยละ 2.9 ที่เป็นลูกโอรสของพ่อแม่ ค่าเฉลี่ยของบุตร ของบิดามารดาของสตรีผู้นำคือ 6.1 คน จะเห็นได้ว่าแตกต่างไปจากครอบครัวของสตรีผู้นำ ซึ่งมีเพียง 2.6 คน ทั้งนี้เพราะในยุคสมัยของบิดามารดา คนรุ่นก่อนสตรีผู้นำหนึ่งรุ่นนี้ การคุมกำเนิดยังไม่แพร่หลาย และในปัจจุบันการะรับผิดชอบของกำนันสตรีลดลงเหลือค่า เฉลี่ย 2.1 ยิ่งทำให้สตรีผู้นำสามารถมีเวลาอุทิศตนเองให้กับงานและมีบทบาททางการเมือง ได้มากกว่าเดิม ผลของการสำรวจนี้ตรงกับการสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับสตรีไทย ของคณะกรรมการวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว² ซึ่งกล่าวว่าสตรีไทยรับภาระทางครอบครัว น้อยลงด้วยการสร้างความเข้าใจให้ชุมชนมีความรับผิดชอบในการะครอบครัวและเลี้ยงดูบุตร ร่วมกับสตรี อนึ่ง จากการสำรวจพบว่าสตรีร้อยละ 25.3 (153 ราย) เป็นบุตรคนโตของ ครอบครัว ซึ่งต้องช่วยบิดามารดาแบ่งเบาภาระภายในบ้านตามลักษณะสังคมไทยโดยเฉพาะ เมื่อเป็นลูกสาวคนโต ทำให้ได้รับการเรียนรู้งานได้มากกว่าเป็นลูกคนสุดท้าย สร้างความ มั่นใจในตัวเองได้ดีกว่า ซึ่งเป็นการปูพื้นฐานผู้นำแต่ในวัยเด็ก

การเป็นบุตรคนแรกของครอบครัว ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพให้กับสตรีผู้นำ โดยจะมี โอกาสเป็นคนเข้มแข็งและเด็ดขาด แต่ขณะเดียวกันก็จะมี ความเคยชินกับการสอดแทรกใน

¹Currell, Political Woman, p. 168.

²คณะกรรมการวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว, รายงานการสำรวจความคิดเห็น เกี่ยวกับสตรีไทย, หน้า 43.

กิจกรรมของคนอื่น และชอบแสดงความก้าวร้าว¹ ลักษณะเช่นนี้ปรากฏอยู่ในตัวกำนันสตรีที่เป็นบุตรคนแรกด้วย เช่นการมีความเข้มแข็งเด็ดขาด โดยเฉพาะกรณีที่กำนันสตรีที่มีคุณสมบัติดังกล่าวต้องเผชิญกับการสูญเสียชีวิตของสามีไป ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่กำนันได้อย่างเป็นปกติ² หรือแม้แต่มีกรณีขัดแย้งที่สามารถแสดงความแข็งแกร่งไว้ เมื่อเกิดกรณีที่มีการทำหายกันระหว่างกำนันสตรีกับอดีตกำนัน³ (อ่านภาคผนวกประกอบ) การควบคุมกิจการงาน ทั้งส่วนตัวและในตำแหน่งกำนันได้อย่างแข็งขัน (จากการสังเกต โปรดดูภาคผนวกประกอบ)

สำหรับการเป็นบุตรคนกลาง จะเคยชินกับการประนีประนอม ทั้งนี้ เพราะอยู่ระหว่างคนมีอำนาจมากกว่าตนและคนมีอำนาจน้อยกว่าตนเอง จึงเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เน้นการพัฒนาท้องถิ่นที่ต้องการภาวะสันติภาพ กำนันสตรีส่วนใหญ่มักจะเป็นบุตรคนกลางของครอบครัว แม้ว่าจะนิยมการประนีประนอมในการแก้ไขข้อพิพาท โดยไม่พยายามตัดสินให้ฝ่ายใดชนะ ฝ่ายใดแพ้ แต่ก็มีกำนันสตรีบางคน เช่น กำนันตำบลแหลมตะลุมพุก คือเมื่อมีการตัดสินชี้ขาดไปแล้วก็จะพยายามอธิบายด้วยเหตุผลถึงการตัดสินใจดังกล่าว

ส่วนการเป็นลูกคนสุดท้อง มักจะเป็นเป็ยล่างคนอื่น จึงต้องข่มความไม่พอใจไว้เสมอในวัยเด็ก ทำให้เป็นผู้ที่เกลียดชังผู้มีอำนาจ ดังกรณีกำนันตำบลจวนลาน ซึ่งเป็นลูกคนสุดท้อง กลับตรงข้ามโดยเป็นผู้มีความเชื่อถือและศรัทธาอำนาจหรือผู้มีอำนาจ ตัวอย่างเช่น การจัดให้ข้าราชการในอำเภอหนึ่งคู่กับประธานในการประชุมหรือการที่กำนันแต่งตั้ง

¹Louis H. Stewart, "Birth Order and Political Leadership," in A Psychological Examination of Political Leader, ed. Margaret G. Herman and Thomas Milburn (New York: The Free Press, 1977), p. 218.

²สัมภาษณ์ นางนงเยาว์ ศรีแสง, กำนันตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่, 30 เมษายน 2529.

³สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็ก้า, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

เครื่องแบบเต็มยศในการประชุมเป็นต้น ขณะเดียวกันก็จะเป็นผู้มีความสะกดกลั้นความไม่พอใจได้ดี เช่น เมื่อเวลาสามีโมโหหรือขึ้นเสียง กำนันก็จะเป็นฝ่ายเงียบเอง¹

การที่สตรีผู้นำมีพี่น้องเป็นชายจำนวนมาก อาจจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้สตรีผู้นำมีลักษณะการทำงานและการตัดสินใจที่เด็ดขาด เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพี่น้องที่เป็นชายมีเพียง 2.6 คน ขณะที่ค่าเฉลี่ยของพี่น้องทั้งหมดเท่ากับ 6.1 และสตรีผู้นำจะมีพี่น้องเป็นชายอยู่ในระหว่าง 1-3 มากที่สุด คือมีจำนวนร้อยละเท่ากับ 63.8 ของจำนวนครอบครัวของสตรีผู้นำทั้งหมดมีเพียงร้อยละประมาณ 27.1 เท่านั้นที่จะมีพี่น้องเป็นชายเกินกว่า 4 คน ขณะเดียวกันที่มีพี่น้องเป็นหญิงล้วนมีถึงร้อยละ 9.1 จึงไม่อาจจะสรุปได้ว่าการมีพี่น้องเป็นชายมากจะช่วยให้สตรีมีบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถเป็นผู้นำได้ง่ายกว่าสตรีผู้นำที่มีพี่น้องเป็นชายน้อยกว่า

6. ประสบการณ์งานในตำแหน่งผู้นำทางการปกครองในระดับท้องถิ่น

การที่สตรีผู้นำมีความชำนาญในทางการปกครองแตกต่างกัน เป็นผลมาจากการได้รับการถ่ายทอดความสนใจหรือพื้นฐานทางการเมืองและประสบการณ์ในเรื่องความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองต่างกัน² ขณะเดียวกันประสบการณ์ในระดับพรรคการเมืองจะช่วยสนับสนุนให้สตรีเข้าสู่บทบาทการเป็นผู้นำได้³ จากแนวความคิดดังกล่าวนี้ช่วยให้เกิดความเข้าใจว่า ทักษะทางการเมืองการปกครองอาจจะเกิดขึ้นได้จากการเข้ามีส่วนร่วมในภาคปฏิบัติหรือในด้านกิจกรรมทางการเมืองการปกครองของตัวสตรีผู้นำเอง จากการตรวจสอบตำแหน่งในอดีตของสตรีผู้นำก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน ปรากฏว่ามีสตรีผู้นำเป็นจำนวนมาก ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองการปกครองมาก่อนเลย คือร้อยละ 92

¹สัมภาษณ์ นางแหงศรี มหา, กำนันตำบลจวนลาน อำเภอพนา จังหวัดอุบลราชธานี.

²Currell, Political Woman, p. 175.

³Manderson, Women Politics and Change, p. 125.

มีเพียงส่วนน้อยที่เคยดำรงตำแหน่งมาก่อน คือร้อยละ 7.2 ในกลุ่มที่เคยดำรงตำแหน่งมาก่อนนี้ ส่วนใหญ่เคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน ร้อยละ 34 ของจำนวนสตรีผู้นำทั้งหมด หรือจำนวน 15 คน ซึ่งทั้ง 15 คนนั้นในปัจจุบันนี้ดำรงตำแหน่งกำนัน เพราะเงื่อนไขแรกของการเป็นกำนันตาม พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 มาตรา 30 บัญญัติว่า "ให้นายอำเภอจัดให้มีการเลือกกำนัน โดยรับสมัครจากผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้น..." และจากการสัมภาษณ์รายบุคคลทราบว่าจากกำนัน 15 คน นั้นจำนวน 9 คน ที่เป็นผู้ใหญ่บ้านเพียง 1 เดือน ก็ได้รับเลือกตั้งเป็นกำนันและมี 6 คน ในจำนวน 15 คน ที่ปรารถนาจะเป็นกำนัน จึงได้สมัครเป็นผู้ใหญ่บ้านและก็สมัครปรารถนา คือได้รับเลือกเป็นกำนันภายใน 1 เดือน ยกเว้น 1 ท่านซึ่งต้องคอยไปนานถึง 1 ปี 5 เดือน จึงได้รับเลือกตั้งเป็นกำนัน

นอกจากนั้นร้อยละ 36.4 (16 คน) ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของหมู่บ้าน เช่นเดียวกับกับตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีจำนวนร้อยละ 25 (11 คน) ซึ่งผู้ใหญ่บ้านใช้สิทธิในการแต่งตั้งบุคคลที่ใกล้ชิดและสามารถทำงานร่วมกันได้

เรื่องระยะเวลาที่สตรีผู้นำดำรงตำแหน่งทางการปกครองในระดับท้องที่ ก่อนที่จะมาดำรงตำแหน่งในปัจจุบันนี้ ปรากฏว่าสตรีผู้นำในจำนวน 43 คน ที่เคยดำรงตำแหน่งอื่นมาก่อน ตำแหน่งในปัจจุบันนี้จำนวนร้อยละ 38.5 ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งสตรีผู้นำในอดีตมาต่ำกว่า 1 ปี และจำนวนร้อยละ 38.5 เท่า ๆ กันที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งในอดีตอยู่ระหว่าง 1-2 ปี ที่มากกว่า 2 ปีขึ้นไปสูงสุดคือ 13 ปี (1 คน) และรองลงมาคือ 10 ปี (1 คน) มีจำนวนร้อยละ 23.0 ส่วนที่ต่ำสุดคือ 1 เดือน มีมากถึง 11 คน แสดงให้เห็นว่ามีความเป็นไปได้สูงมากที่สตรีจะเรียนรู้งานในตำแหน่งผู้นำในระดับตำบล หมู่บ้าน อย่างไม่เป็นทางการมาก่อน เช่น อาจจะได้จากบุคคลผู้ใกล้ชิดบิดาหรือสามีหรือญาติ จึงทำให้เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งแล้วก็สามารถก้าวหน้าต่อไปยังตำแหน่งอื่น ๆ ได้ เพราะมีลักษณะงานคล้าย ๆ กันไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้มาก จะเห็นว่ามีสตรีบางคนระบุว่าได้ทำงานในตำแหน่งผู้นำในระดับตำบล หมู่บ้าน นี้มานานถึง 13, 10, 5 ปีตามลำดับ ตำแหน่งผู้นำในระดับท้องที่ที่ไม่จำกัดสิทธิสตรีก็คือ ตำแหน่งกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ (โดยวิธีการเลือกตั้งตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326

ณ วันที่ 13 ธันวาคม 2525)¹ และตำแหน่งแพทย์ประจำตำบล (โดยวิธีการแต่งตั้ง)² ฉะนั้นสตรีผู้นำที่มีประสบการณ์งานในตำแหน่งผู้นำระดับตำบล หมู่บ้าน ที่เกินกว่า 4 ปี จึง น่าจะเป็นสตรีที่มีตำแหน่งกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ หรือแพทย์ประจำตำบล

โดยภาพรวมแล้ว สตรีผู้นำส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานด้านการ เมืองการปกครอง สำหรับผู้ที่ได้รับประสบการณ์ก็จะได้จากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดยผ่านทางสมาชิกของครอบครัว เช่น กำนันสตรี ซึ่งจะมีประสบการณ์งานทางด้าน การเมืองและการปกครองผ่านสมาชิกของครอบครัวที่ใกล้ชิด เช่น

1. กำนันตำบลเขาพระ สุพรรณบุรี มีสามีเคยเป็นกำนันนาน 10 ปี และเคย เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 4 ปี นอกเหนือจากมีบิดาเคยเป็นผู้ใหญ่บ้านนาน 15 ปี และมี น้องชายของบิดาเคยเป็นสมาชิกสภาจังหวัด 5 ปี
2. กำนันตำบลวังยาง จังหวัดกำแพงเพชร มีสามีที่เคยเป็นสมาชิกสภาจังหวัด 5 ปี
3. กำนันตำบลอ่างทอง จังหวัดราชบุรี ทั้งสามี พี่ชาย และปู่ต่างก็เคยเป็น กำนันในระยะเวลาที่ต่าง ๆ กันคือ 5 ปี 13 ปี และ 30 ปี ตามลำดับ
4. กำนันตำบลช่าง จังหวัดหนองคาย มีบิดาและปู่เคยเป็นกำนันสืบทอดกันมา ตั้งแต่ตั้งตำบลช่าง
5. กำนันตำบลหัวเวียง จังหวัดอุบลราชธานี มีสามีเคยเป็นกำนัน 9 ปี
6. กำนันตำบลวังชัน จังหวัดนครสวรรค์ มีสามีเคยเป็นกำนัน 4 ปี
7. กำนันตำบลจานลาน จังหวัดอุบลราชธานี มีบิดาเคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน 35 ปี และเคยเป็นกำนันอีก 15 ปี
8. กำนันตำบลแหลมตะลุมพุก จังหวัดนครศรีธรรมราช มีน้องชายของบิดา เคยเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 12 ปี และมีน้องชายเคยเป็นสมาชิกสภาเทศบาล 1 คน และน้องชายอีก 1 คน เคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน

¹ อมร จันทรสมบูรณ์, ประมวล พ.ร.บ.แห่งกฎหมายปกครอง (กรุงเทพฯ : บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์ 2526) หน้า 253.

² เรื่องเดียวกัน., หน้า 171.

9. กำนันตำบลปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ มีลูกพี่ลูกน้องเป็นสมาชิกสภาจังหวัด (ในปัจจุบัน) และอีก 1 คน เป็นผู้ใหญ่บ้าน มีญาติของสามีเป็นกำนันในเขตพื้นที่อื่น
10. กำนันตำบลนายาง จังหวัดเพชรบุรี มีน้องชายและน้ำชาย เป็นผู้ใหญ่บ้าน และตนเองได้ตั้งพี่สาวเป็นสารวัตรกำนัน และ
11. กำนันตำบลครบุรี จังหวัดนครราชสีมา มีญาติของสามีเป็นกำนัน แต่อยู่ในพื้นที่อื่น สามีของกำนันเคยสมัครแข่งขันรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาจังหวัด

จากจำนวนกำนันสตรี 14 คน กำนันสตรีที่มีบุคคลใกล้ชิดเคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน เช่น สามีและบิดาที่เคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาก่อนแล้วมีถึง 7 คน และกำนันสตรีที่มีญาติดำรงตำแหน่งทางการเมือง 4 คน สำหรับอีก 3 คน ไม่มีบุคคลใกล้ชิดหรือญาติมีตำแหน่งทางการเมืองเลย ซึ่งได้แก่กำนันสตรีที่เชียงใหม่ทั้ง 2 คน และกำนันสตรีที่ขอนแก่น อย่างไรก็ตามก็แสดงให้เห็นว่ากำนันสตรีส่วนใหญ่ถึง 11 คน จาก 14 คน ที่มีประสบการณ์การเมืองผ่านภูมิหลังของครอบครัวมาก่อน

การมีส่วนร่วมในกิจการงานสาธารณะและการรวมกลุ่มของสตรีผู้นำ เช่น การรวมกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเฉพาะกิจ ช่วยปลูกสำนึกในความรับผิดชอบต่อการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองตลอดจนความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของภาวะการเป็นผู้นำนอกเหนือจากความเข้าใจต่อสมาชิกภายในสังคมของสตรีผู้นำ

7. ลักษณะของชุมชนและภูมิลาเนาของสตรีผู้นำและครอบครัว

สตรีผู้นำส่วนใหญ่มีภูมิลาเนาอยู่ในจังหวัดที่อยู่ปัจจุบันนี้ร้อยละ 85.1 เช่นเดียวกับกำนันและบิดา มีภูมิลาเนาอยู่ในจังหวัดที่อยู่ปัจจุบันนี้ร้อยละ 77.5 และ 84.3 ตามลำดับ และแม้ว่าสตรีบางคนจะมีภูมิลาเนาอยู่ในจังหวัดอื่น ก็อาจจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำได้ร้อยละ 14.9 การสำรวจข้อนี้ตรงกับผลการศึกษาศตรีผู้นำในประเทศมาเลเซีย¹ ซึ่งกล่าวว่าส่วนใหญ่แล้วสตรีผู้นำจะมีบิดามารดาเป็นผู้มีภูมิลาเนาอยู่ในท้องถิ่นเดิม

¹Manderson, Women Politics and Change, p.120.

สตรีที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดอื่น แต่ย้ายเข้ามาอยู่ในจังหวัดที่อยู่ในปัจจุบันนี้ เป็นเวลาที่น้อยที่สุด คือ 6 เดือน และมากที่สุดคือ 38 ปี ขณะที่สตรีที่ย้ายมาอยู่ได้ 20 ปี ได้รับตำแหน่งมากที่สุดคือ 5 คน นอกจากนั้นกระจายกันไป ระยะเวลาที่สามีย้ายมาน้อยที่สุดคือ 2 ปี มากที่สุดคือ 58 ปี และสามีย้ายมาอยู่ 30 ปี ภรรยาจะได้เป็นผู้นำมากที่สุด คือ จำนวน 7 คน สำหรับการย้ายเข้ามาของบิดาของสตรีผู้นำ จำนวนมากที่สุดคือผู้ที่อาศัยอยู่ในจังหวัดปัจจุบันเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน (ร้อยละ 8.4) ย้ายมาอยู่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.3)

การที่สตรีผู้นำส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในที่อยู่ปัจจุบันนี้ และเป็นการตั้งถิ่นฐานอยู่อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ช่วยให้สตรีเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานที่อยู่ มีความผูกพันกับถิ่นฐาน ประกอบกับลักษณะที่สตรีมักจะให้ความสนใจกับสิ่งแวดล้อมใกล้ตัวที่เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม เมื่อสตรีได้มีโอกาสเข้าร่วมงานกับส่วนรวมแล้ว จึงมีผลงานด้านสาธารณูปโภคเด่นกว่าบุรุษ สร้างความศรัทธาได้ดีกว่าบุรุษ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสตรีผู้นำกับภูมิลำเนาเดิมนี้ จะเห็นได้ชัดมากในกรณีของกำนันสตรี กล่าวคือ กำนันสตรีที่มีประวัติความเป็นมาผูกพันกับตำบลที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันนี้อย่างแนบแน่น เช่น กำนันมะลิเชียรเพ็ญวงศ์¹ เพราะปู่ของกำนันคือขุนช่างเป็นผู้ก่อตั้งหมู่บ้านนี้ขึ้นมาเป็นครั้งแรก ขุนช่าง จึงได้เป็นกำนันคนแรกของตำบลช่าง หลังจากปู่ตาย บิดาของกำนันมะลิเชียรก็เป็นกำนันคนที่สองและเสียชีวิตในระหว่างดำรงตำแหน่งกำนัน สำหรับกำนันมณฑา² เป็นผู้สืบสายเลือดมาจากเจ้าพระยานางรอง เป็นลำดับรุ่นที่ 7 และเจ้าพระยานางรองนี้คือผู้ที่มาอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลปะคำในระยะแรกเริ่ม และเป็นต้นตระกูลของมารดาของกำนัน จากการสัมภาษณ์สังเกตว่ากำนันทั้ง 2 คน นี้ต่างก็มีความภูมิใจในบรรพบุรุษที่มีความผูกพันกับตำบล ความผูกพันกับหมู่บ้านและตำบลโดยกำเนิด เช่นนี้ จึงมักจะถูกนำมากล่าวอ้างเพื่อให้เกิดความชอบธรรมในทางการปกครองอยู่เสมอ เช่นกรณีของตำบลช่างและตำบลปะคำ

¹ สัมภาษณ์ นางมะลิเชียร เพ็ญวงศ์, กำนันตำบลช่าง อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย.

² สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็ก้า, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

การมีภูมิลาเนาอยู่ ณ สถานที่ที่ได้รับตำแหน่งผู้นำนั้น ช่วยให้สตรีได้เข้าใจถึงปัญหาของพื้นที่ และสามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ดีกว่าบุคคลที่ย้ายมาจากที่อื่น ประกอบกับความสนิทสนมคุ้นเคยกับชาวบ้านก่อให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ จึงสามารถเข้าดำรงตำแหน่งได้ง่ายกว่าคนนอกพื้นที่

จากการศึกษา พบว่า ลักษณะของชุมชนมีความสำคัญมากในการวิเคราะห์บทบาทของสตรีผู้นำเช่นกัน กล่าวคือ พบว่า ถ้าชุมชนมีขนาดเล็ก บุคคลจะเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่าชุมชนที่มีขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะชุมชนที่มีขนาดเล็กมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชนใกล้ชิดกันมากกว่าชุมชนที่มีขนาดใหญ่ และสังคมไทยยังคงยึดถือลักษณะความสัมพันธ์แบบญาติพี่น้องมากกว่าหลักความสามารถ ฉะนั้น เมื่อบุคคลใดอยู่ในถิ่นฐานเดิมมีญาติพี่น้องมากเป็นชุมชนที่ติดต่อกันได้อย่างทั่วถึงก็อาจจะได้รับตำแหน่งผู้นำได้โดยไม่ยาก

8. ลักษณะความสัมพันธ์ในครัวเรือน

การที่สตรีมีสิทธิและเสรีภาพมากกว่าในอดีต และในสังคมชนบท สตรีจะไม่ถูกจำกัดด้วยค่านิยมที่บุรุษมีค่าเหนือกว่าสตรี สตรีจึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้มากกว่าสามารถขัดแย้งกับสามีและแม่แต่บิดาได้ เพราะสังคมชนบทไม่ผูกมัดสตรีให้อยู่ใต้การดูแลของสามีหรือบิดา ฉะนั้นจึงปรากฏว่า ในครอบครัวของสตรีผู้นำ มีสตรีผู้นำจำนวนไม่น้อยที่มีข้อขัดแย้งกับสมาชิกในครัวเรือนและปัญหาใหญ่ในครัวเรือน คือปัญหาเรื่องเมืองเศรษฐกิจครอบครัว ที่ขัดแย้งหรือทะเลาะกันด้วยเรื่องปัญหาด้านการเงินหรือเศรษฐกิจร้อยละ 33.6 ที่รองลงมาคือร้อยละ 17 มีสาเหตุจากเรื่องความประพฤติ โดยเฉพาะความประพฤติของ

1 สัมภาษณ์ นางแพงศรี มหา, กำนันตำบลจางลาน อำเภอพนนา จังหวัดอุบลราชธานี.

2 สัมภาษณ์ นางมะลิ เขียวเพ็งวงศ์, กำนันตำบลชาง อำเภอเขกา จังหวัดหนองคาย.

3 สัมภาษณ์ นางแพงศรี มหา, นางมณฑา จรเอ็กกา, นางหวย บำรุงกลาง.

สามี หรือของบุคคลที่สตรียึดแย้งด้วย นอกจากนั้นจะเป็นเรื่องบุตรหรือบุคคลภายในครอบครัวและเรื่องการดูแลกิจการงานภายในบ้าน ซึ่งมีจำนวนร้อยละเท่า ๆ กัน คือร้อยละ 16.9 เรื่องปัญหานอกบ้าน หรือเรื่องชาวบ้าน และเรื่องการทำงานในตำแหน่งของสตรีผู้นำ เป็นสาเหตุของการทะเลาะหรือขัดแย้งน้อยมาก คือร้อยละ 6.6 และ 3.1 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้นำทางการปกครองในระดับตำบล หมู่บ้าน ไม่เป็นสาเหตุทำให้ครอบครัวมีข้อขัดแย้งภายใน ที่เป็นปัญหามากคือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และความประพฤติของสามี ส่วนใหญ่ที่ระบุนายละเอียดของความประพฤติของบุคคลที่ขัดแย้งด้วยจากร้อยละ 17.1 นั้น ปรากฏว่าเป็นการขัดแย้งกันใน 60 ครอบครัว และทุก ๆ 3 ครอบครัว ที่มีการขัดแย้งกันนี้จะมี 1 ครอบครัวที่สาเหตุมาจาก สามีมีภรรยาน้อยหรือเที่ยวผู้หญิง หรือเป็นการเที่ยวเตร่นอกบ้าน และ 1 ครอบครัว ที่สาเหตุมาจากสามีดื่มสุราเมามาย ส่วนที่เหลืออีก 1 ใน 3 นั้น มาจากสามีมากที่สุด คือ ความขี้เกียจ พุ่มเฟิย ไม้รับผิดชอบ เจ้าอารมณ์ มีเพียงส่วนน้อยที่สาเหตุมาจากบุตร

กล่าวโดยสรุป ภูมิหลังในเรื่องปัจจัยพื้นฐานของสตรีผู้นำส่วนใหญ่ สตรีผู้นำมีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี ซึ่งเป็นวัยเลขวัยกลางคนไปแล้ว เป็นช่วงอยู่ระหว่างการหันภาวะการเจริญพันธุ์ ประสบการณ์ตำแหน่งงานในฐานะผู้นำชุมชนในอดีตได้แก่ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน แต่เป็นการเลื่อนฐานะตามสายงานการปกครองตามระเบียบทางราชการมากกว่า กล่าวคือ เลื่อนจากผู้ใหญ่บ้านเป็นกำนัน ช่วงเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในอดีตมากที่สุด คือ ตั้งแต่ต่ำกว่า 1 ปี จนถึง 2 ปี แสดงว่าสตรีผู้นำเลื่อนฐานะทางการเมืองไปได้เร็วมาก ส่วนใหญ่จะเป็นผู้สมรสแล้ว และอยู่กินกับคู่สมรส ขณะเดียวกันคนโสดก็มีโอกาส เข้าสู่ตำแหน่งได้ในอัตรา 1: 4 ของผู้ที่สมรสแล้ว สตรีผู้นำนิยมมีบุตรระหว่าง 1-3 คน มากที่สุด ขณะที่การมีบุตรช่วง 4-6 คน ก็มีเป็นจำนวนไม่น้อยรองลงมาจากการมีบุตรจำนวน 1-3 คน เพราะการเป็นสิ่งคัมภีร์เกษตรกรรม การมีบุตรมากกลับเป็นการช่วยลดภารกิจในบ้านในการประกอบอาชีพได้ดีกว่าการมีบุตรน้อย ๆ และยังเป็นสิ่งที่จำเป็นอยู่ ขณะเดียวกันการที่สตรีผู้นำมีอายุเลขวัยกลางคนไปแล้วช่วยให้ภาระการเลี้ยงดูบุตรลดลงจากจำนวนบุตรที่มีอยู่จริง ๆ คือมากที่สุดเพียง 1-3 คน และมีค่าเฉลี่ย 2.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีบุตรคือ 2.7 จำนวนพี่น้องของสตรีผู้นำอยู่ในระหว่าง 6-9 คน มากที่สุด แสดงให้เห็นถึงการนิยมมีบุตรมากในช่วงวัยของบิดามารดาของสตรีผู้นำ การมีพี่น้องมากอาจเป็นสิ่งช่วยให้สตรี

ได้รับตำแหน่งมากขึ้น จำนวนที่น้อยที่เป็นชายของสตรีผู้นำมากที่สุด คือ 1-3 คน สตรีผู้นำส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษา (ป.4-ป.7) มากที่สุด และมีรายได้อยู่ในระดับที่มีรายได้น้อยเป็นส่วนใหญ่ (ต่ำกว่า 2,000 บาท) อาชีพส่วนใหญ่ของสตรีผู้นำเองของสามี และอาชีพของบิดาเป็นเกษตรกรมีภูมิลำเนาตัวเอง ของสามี และของบิดา อยู่ในจังหวัดที่อยู่ในปัจจุบัน และในครัวเรือนอาจมีข้อขัดแย้งกันบ้าง สาเหตุการขัดแย้งกันในครัวเรือนส่วนใหญ่มาจากเรื่องสามีมีภรรยาหรือเจ้าชู้ สรุปได้ว่า การศึกษาน้อย รายได้ต่ำก็อาจจะได้รับตำแหน่งผู้นำได้ แต่ต้องเป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในที่อยู่ปัจจุบันที่ได้รับตำแหน่ง และเป็นผู้ที่มาจากครอบครัวที่ไม่ถูกครอบงำจากสามี คือสามียอมให้ขัดแย้งได้

ตารางที่ 4.1 ภูมิหลังของสตรีผู้นำและของครอบครัว

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ	
1. อายุ (ปี) รวม N	601	100.0	x = 39.2
ต่ำกว่า 30	90	14.9	SD = 8.3
30-39	217	36.1	Max = 62 ปี
40-49	224	37.3	Min = 19 ปี
50-59	68	11.3	
สูงกว่า 60	2	0.4	
2. สถานภาพการสมรส	600	100.0	
อยู่กินกับคู่สมรส	407	67.8	
แยกอยู่กับคู่สมรส	14	2.3	
หม้าย (สามีตาย)	44	7.3	
หย่าร้าง	31	5.2	
โสด	104	17.3	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ	
3. จำนวนบุตร	501	100.0	
ไม่มีบุตร	24	4.8	x = 2.7
1-3 คน	273	54.5	SD = 2.1
4-6 คน	178	35.5	Max = 11 คน
สูงกว่า 6 คน	26	5.2	Min = 0 คน
4. การบุตรที่ต้องเลี้ยงดู	493	100.0	
ไม่มีบุตร	45	9.2	X = 2.1
1-3 คน	317	64.3	SD = 1.7
4-6 คน	124	25.2	Max = 11 คน
สูงกว่า 6 คน	7	1.4	Min = 0 คน
5. ผู้ช่วยดูแลงานบ้าน	605	100.0	
มี	231	38.2	
ไม่มี	322	53.1	
ไม่ตอบคำถาม	52	8.6	
6. ประเภทของคนช่วยงานบ้าน	231	100.0	
บิดามารดาและบุตร	98	42.4	
ญาติ	49	21.2	
สามี	37	16.0	
อื่น ๆ	47	20.4	
7. ศาสนา	605	100.0	
พุทธ	583	96.4	
อิสลาม	13	2.2	
คริสต์	5	0.8	
อื่น ๆ	4	0.6	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
8. การศึกษา	601	100.0
ต่ำกว่า ป.4	26	4.3
จบชั้น ป.4-ป.7	438	72.9
จบชั้นมัธยม	115	19.1
สูงกว่าชั้นมัธยม	22	3.7
9. การศึกษานอกระบบโรงเรียน	605	100.0
ได้รับการศึกษานอกระบบโรงเรียน	169	27.9
ไม่ได้รับการศึกษานอกระบบโรงเรียน	404	66.7
ไม่ตอบ	32	5.4
10. ประเภทของการศึกษานอกระบบ	169	100.0
ความรู้ในวิชาชีพ	78	46.2
ความรู้ในหน้าที่ตำแหน่งผู้นำ	36	21.3
ความรู้ทั่วไป	24	14.2
ความรู้ในหน้าที่มารดา-ภรรยา	13	7.6
ความรู้ในทางศาสนา	2	1.2
อื่น ๆ	16	9.5
11. การเดินทางไปจังหวัดอื่น		
(นอกจากจังหวัดที่อยู่ในปัจจุบันนี้)	605	100.0
ไม่เคยไปเลย	31	5.1
เคยไป	574	94.9
12. ความบ่อยครั้งของการเดินทาง		
ไปจังหวัดอื่น	574	100.0
ไปบ่อยครั้ง	246	42.9
นาน ๆ ครั้ง	328	57.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ	
13. จังหวัดที่สตรีผู้นำเดินทางไป			
มากที่สุด	532	100.0	
กรุงเทพมหานคร	206	38.7	
เชียงใหม่	22	4.1	
สงขลา	19	3.6	
นครราชสีมา	16	3.0	
อื่น ๆ	269	50.6	
14. รายได้ของครัวเรือน/เดือน			
น้อยกว่า 2 พันบาท	207	35.6	
2,000-4,000 บาท	236	40.6	
4,001-6,000 บาท	72	12.4	
6,001-8,000 บาท	27	4.7	
มากกว่า 8,000 บาท	39	6.7	
15. ตำแหน่งในอาชีพ (คน)			
ผู้ใหญ่นบ้าน	15	34.9	
ผู้ช่วยผู้ใหญ่นบ้าน	11	25.6	
สารวัตรกำนัน	1	2.3	
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	16	37.2	
16. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง			
ต่ำกว่า 1 ปี	15	38.5	
1-2 ปี	15	38.5	Max = 13 เดือน
มากกว่า 2 ปี	9	23.0	Min = 1 เดือน

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ	
17. เป็นบุตรคนที่เท่าไร			
ของบิดามารดา	574	100.0	
เป็นบุตรคนโต	153	25.3	
ไม่ใช่บุตรคนโต	421	74.7	
18. จำนวนบุตรของบิดามารดา			
หนึ่งคน (ลูกโตน)	17	2.9	X = 6.1
2-5 คน	234	39.6	SD = 3.9
6-9 คน	318	53.8	Max = 16 คน
มากกว่า 9 คน	22	3.7	Min = 1 คน
19. จำนวนพี่น้องที่เป็นชาย			
ไม่มีเลย	54	9.1	X = 2.6
1-3 คน	378	63.8	SD = 1.6
4-6 คน	149	25.2	Max = 10 คน
มากกว่า 6 คน	11	1.9	Min = ไม่มีเลย
20. ชัดแย้งในครัวเรือน			
บ่อยครั้ง	22	4.1	
นาน ๆ ครั้ง	315	58.7	
ไม่เคยเลย	200	37.2	

ตารางที่ 4.2 อาชีพและภูมิภาคของสตรีผู้นำและของครอบครัว

ภูมิภาค	สตรีผู้นำ		สามี		บิดา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อาชีพ	585	100.0	458	100.0	529	100.0
เกษตร/ประมง	262	44.8	182	39.7	337	63.7
ค้าขาย/อิสระ	149	25.5	68	14.9	44	8.3
ราชการ/รัฐวิสาหกิจ	12	2.1	105	22.9	58	11.0
รับจ้าง	54	9.2	96	21.0	40	7.6
แม่บ้าน/พ่อบ้าน	102	17.4	6	1.3	27	5.1
ว่างงาน	6	1.0	1	0.2	23	4.3
2. ภูมิภาค	597	100.0	467	100.0	547	100.0
เกิดในจังหวัดปัจจุบัน	508	85.1	362	77.5	461	84.3
เกิดในจังหวัดอื่น	89	14.9	105	22.5	86	15.7

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำ

การทำงานของคนแต่ละคนนั้นย่อมจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความรู้สึกที่มีต่องาน เป้าหมายในการทำงานและวิธีการที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ในการศึกษาลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำ จะนำตัวแบบตามแนวความคิดของบาร์เบอร์ มาเป็นกรอบเพื่อจำแนกเอาเฉพาะตัวแปรด้านการทำงานและด้านทัศนคติ ที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางการปกครองในระดับท้องถิ่นของสตรีผู้นำ หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การที่สตรีผู้นำมีตำแหน่ง (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล) แตกต่างกัน จะเป็นผลให้สตรีผู้นำมีลักษณะการทำงานและมีทัศนคติแตกต่างกันในเรื่องใดบ้าง โดยพิจารณาที่ช่วงระดับความเชื่อมั่นที่ .05 (level of sigficance) ผลการวิจัยนี้พิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 4.3 ประกอบ

1. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงานหมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่อสัปดาห์ ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงาน การไม่ขาดประชุมเลย และเมื่อจำเป็นจะต้องขาดประชุมก็ต้องไม่ใช่เหตุผลส่วนตัว จากผลการวิจัย พบว่า สตรีผู้นำส่วนใหญ่จะอุทิศเวลาให้กับการทำงานในตำแหน่งต่ำกว่า 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 76.3) และจะ ปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ไม่นานเกินไป แล้วแต่สถานการณ์ตามความจำเป็น (ร้อยละ 67.7) บางครั้งสตรีผู้นำจะต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องกันอย่างไม่เป็นเวลาพัก เช่น ในวันที่มีการพัฒนาท้องถิ่นหรืองานประเพณีในชุมชน¹ และหากมีการเรียกประชุม สตรีมักจะไม่ค่อยขาดประชุม (ร้อยละ 65.6) ในกรณีที่ขาดประชุม ก็จะเป็นเพราะมีราชการหรือติดราชการ เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตำแหน่งและความกระตือรือร้น พบว่า สตรีผู้นำที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เหมือนกัน

¹ สัมภาษณ์ นางสุธิดา ณ เมืองสอง, กำนันตำบลหนองกุง อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

เมื่อพิจารณาความกระตือรือร้นของกำนันสตรี อาจจะแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ มีทั้งพวกที่กระตือรือร้น และเฉื่อยชา ความกระตือรือร้นในวันประชุมคณะกรรมการสภาตำบล ไม่อาจจะใช้เป็นข้อสรุปได้ว่า กำนันสตรีจะมีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ถึงแม้ว่ากำนันสตรีทั้งหมดนั้น (จากการสังเกต) จะมีความกระตือรือร้นสูงในเรื่องเกี่ยวกับการประชุม เพราะกำนันทั้งหมดที่ไม่สัมภาษณ์ ทุกตำบลจะมีการเตรียมการประชุมไว้ล่วงหน้า ทั้งเอกสาร กระดาษคำ และไมโครโฟน โดยเฉพาะที่ตำบลช่าง และตำบลเขิงคอย มีการเชิญเจ้าหน้าที่จากอำเภอมาร่วมประชุมครบทุกหน่วยงาน กำนันสตรีในหลายแห่ง แม้จะมีบทบาทเป็นผู้นำในที่ประชุมแล้ว ยังเป็นแม่ครัวจัดการเรื่องอาหารเลี้ยงที่ประชุม คณะกรรมการสภาตำบล เช่น กำนันที่ตำบลเขาพระ และกำนันตำบลจวนลาน ประกอบอาหารเองเลี้ยงผู้ประชุมหลังการประชุม

แต่เมื่อพิจารณาจากมูลเหตุจูงใจให้กำนันสตรีเข้ามาดำรงตำแหน่งกำนันแล้ว จะเห็นว่า มีเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ชี้ถึงความกระตือรือร้นในการทำงานของสตรีผู้นำ โดยสาเหตุอาจจำแนกการพิจารณาได้เป็น 3 ประการ (จากการสัมภาษณ์กำนัน)

- 1.1 มูลเหตุจากตัวเอง
- 1.2 มูลเหตุจากครอบครัวหรือพรรคพวก
- 1.3 มูลเหตุจากสถานการณ์

มูลเหตุจากตัวเอง อาจพิจารณาจากความหะเยอหะยานส่วนตัวของกำนัน หรือความต้องการทำงานเพื่อส่วนรวม ดังตัวอย่าง เช่น กำนันตำบลครบุรี มีความประสงค์อยากได้รางวัลดีเด่นของจังหวัด¹ กำนันตำบลหนองกง ให้สัมภาษณ์ตรง ๆ ว่า อยากเป็นกำนัน เพราะต้องการมีชื่อเสียง และอยากเด่นอยากดัง² สำหรับมูลเหตุจากตนเองแต่

¹ สัมภาษณ์ นางหวย บำรุงกลาง, กำนันตำบลครบุรี อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา.

² สัมภาษณ์ นางสุธิดา ณ เมืองสอง, กำนันตำบลหนองกง อำเภอน้ำทอง จังหวัดขอนแก่น.



มีความต้องการทำงานเพื่อส่วนรวม มีเพียงคนเดียวคือ กำนันตำบลช่าง ที่ตัดสินใจสมัครรับเลือกตั้งเพราะต้องการทำงานให้ประชาชน¹

มูลเหตุจากครอบครัว ส่วนใหญ่สตรีจะตัดสินใจเข้าสู่ เกมการแข่งขันทางการเมืองในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นกำนัน ก็เนื่องมาจากได้รับการสนับสนุนจากสามีมากที่สุด ตัวอย่างเช่นกำนันตำบลหัวเวียง² เข้าแทนที่ตำแหน่งกำนันของสามีซึ่งลาออกไปทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำนันตำบลวังซ่าน³ เข้าแทนที่ตำแหน่งกำนันแทนสามีซึ่งไปประกอบธุรกิจส่วนตัว กำนันตำบลครบุรี⁴ ตัดสินใจสมัคร เพราะสามีสนับสนุน และเพื่อสามีจะได้สมัครสมาชิกสภาจังหวัดได้ง่ายขึ้น กำนันตำบลอ่างทอง⁵ เข้าแทนที่สามีเพราะสามีต้องไปทำเหมืองในต่างจังหวัดและเพื่อการควบคุมดูแลกิจการขายส่งสุรา และกำนันตำบลเขาพระ⁶ สามีสนับสนุนเพราะต้องการฐานทางการเมืองในระดับชาติต่อไปในอนาคตส่วนกำนันตำบลแหลมตะลุมพุก⁷ มีน้องชายเป็นผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งตั้งอยู่นอกตำบลนั้น แต่มีอิทธิพลมาก โดยให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง

¹ สัมภาษณ์ นางมะลิ เขียววงศ์, กำนันตำบลช่าง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

² สัมภาษณ์ นางวิภา เมธีพงษ์, กำนันตำบลหัวเวียง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

³ สัมภาษณ์ นางสมภักดิ์ พรหมรักษ์, กำนันตำบลวังซ่าน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

⁴ สัมภาษณ์ นางหทัย บำรุงกลาง, กำนันตำบลครบุรี อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

⁵ สัมภาษณ์ นางสุมาลี อังฎรจรัสชัย, กำนันตำบลอ่างทอง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

⁶ สัมภาษณ์ นางทัศนีย์ ศีลาเจริญ, กำนันตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

⁷ สัมภาษณ์ นางเปี่ยม รอดมณี, กำนันตำบลแหลมตะลุมพุก อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำหรับมูลเหตุจากพรรคพวก เช่น กรณีกำนันตำบลปะคำ ได้รับการสนับสนุนจาก
กลุ่มทหาร ซึ่งเป็นญาติ กำนันตำบลนายาง ได้รับการสนับสนุนจากผู้ใหญ่บ้านทั้งหมดใน
ตำบล โดยไม่มีผู้ใดสมัครแข่งขันเลย

จากลักษณะดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าสตรีผู้นำส่วนใหญ่ที่ถูกผลักดันให้ก้าวขึ้น
มาสู่ตำแหน่งกำนัน โดยเฉพาะเพื่อการสืบทอดอำนาจของบุคคลในตระกูล ซึ่งทำให้เห็นว่า
แท้จริงแล้วความหมายของการเป็นผู้นำของสตรีนั้นมิได้เกิดขึ้นจากตัวสตรีเอง แต่มาจาก
แรงผลักดัน โดยเฉพาะจากสามี เพื่อส่งวนอำนาจของสามีไว้เท่านั้น

สำหรับมูลเหตุจากสถานการณ์ ดังเช่นกรณีตำบลเชิงดอย อยู่ในภาวะที่ตำแหน่ง
ผู้ใหญ่บ้านในตำบลนั้นว่างลง เพราะผู้ใหญ่บ้านคนเดิม ซึ่ง น.ส. เฉลิมศรี (กำนันสตรีคน
ปัจจุบัน) ได้ให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลังกระทำความผิดทางวินัย ต้องออกจากตำแหน่งใน
ระหว่างการสอบสวน น.ส. เฉลิมศรี ซึ่งอยู่เบื้องหลังต้องก้าวออกมาเพื่อบริหารงาน
ด้วยตนเอง โดยการลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้ใหญ่บ้าน ตามการขอร้องจากประชาชนให้รับ
ตำแหน่งและไม่มีผู้สมัครแข่งขันเลย สามารถขึ้นเป็นกำนันหลังการเป็นผู้ใหญ่บ้านเพียง 1
เดือน หรือดังกรณีที่ตำบลวังยาง กำนันคนเดิมต้องคดีอาญาทำให้เกิดภาวะว่างกำนัน
ประกอบกับกำนันคนเดิมมีพฤติกรรมที่รีดไถชาวบ้าน เช่นการเรียกเงินค่าทำทะเบียนต่าง ๆ
ทำให้ชาวบ้านเอือมระอา เริ่มตั้งข้อสงสัยว่าการมีกำนันเป็นชาย อาจไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุด
สำหรับการเป็นผู้นำ จึงทำให้นางพยอม สบายเมืองขึ้นสู่ความเป็นกำนัน โดยอาศัยจังหวะ
ดังกล่าว ประกอบกับการมีอำนาจทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นนางอาศัยอยู่

ฉะนั้น หากสตรีเข้ารับตำแหน่งโดยมีมูลเหตุจากตัวเองก็สามารถจะคาดหมาย
ได้ว่า กำนันสตรีผู้นั้นจะมีความกระตือรือร้นสูง ทุ่มเทเวลาให้กับงานมากกว่ามูลเหตุจาก
ครอบครัว ซึ่งจะเป็นเพียงตัวแทนของผู้ที่อยู่เบื้องหลังได้ง่าย อย่างไรก็ตามการเป็นผู้นำ
โดยถูกผลักดันจากพรรคพวก หรือครอบครัวก็ยังสามารถสร้างความเจริญให้กับชุมชนได้ดี
กว่าการเป็นผู้นำเพราะสถานการณ์ ซึ่งเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ผู้นำก็อาจจะหมดความ
หมายลงได้ เพราะขาดแรงจูงใจและขาดความกระตือรือร้นอีกต่อไป

2. การให้ความสำคัญกับงานของราษฎร

การให้ความสำคัญกับงานของราษฎรหมายถึงสตรีผู้นำจะไปพบกับราษฎร ตามที่ราษฎรนัดหมาย โดยจะละทิ้งงานส่วนตัวไว้ทำภายหลัง สตรีผู้นำในตำแหน่งที่แตกต่างกัน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล) จะให้ความสำคัญกับงานของราษฎรแตกต่างกันด้วย และเมื่อคิดเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผู้ที่ให้ความสำคัญต่อราษฎรน้อย ต่อผู้ที่ให้ความสำคัญต่อราษฎรมาก จะพบว่า ผู้ใหญ่บ้านจะให้ความสำคัญแก่งานของราษฎรมากที่สุด เมื่อเทียบกับการให้ความสำคัญน้อยต่อราษฎร (อัตราส่วน 12:1) ที่ให้ความสำคัญแก่ราษฎรมากรองลงมาจากผู้ใหญ่บ้านคือแพทย์ ประจำตำบล (อัตราส่วน 7:1) และที่กลาง ๆ คือ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน (อัตราส่วน 6:1) สำหรับกำนันและสารวัตรกำนันต่างก็ให้ความสำคัญต่อราษฎรในระดับที่ต่ำสุด (3:1)

ถึงแม้ว่าสตรีผู้นำส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญแก่งานของราษฎรมาก (ร้อยละ 86.2) แต่ก็ยังมีความแตกต่างกันในระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากกำนันสตรีมีภารกิจที่กว้างขวางมาก ประสานงานใกล้ชิดกับราชการ จึงมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญต่อองค์กรของรัฐและข้าราชการมากกว่าราษฎร ประกอบกับการที่กำนันสตรีมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่าชาวบ้าน โดยทั่วไป จากข้อมูลภูมิหลังของสตรีในตอนต้นบทนี้ จึงทำให้ความใกล้ชิดกับประชาชนโดยทั่วไปน้อยลง แต่กำนันยังคงพยายามรักษาความนิยมจากกลุ่มผู้ร่วมงานที่ใกล้ชิด¹ และไม่เน้นการรักษาความนิยมจากชาวบ้านทั่วไป ทั้งนี้เพราะในระบบการแข่งขันทางการเมืองนั้น แม้แต่ในระดับท้องถิ่น คือการเลือกตั้งกำนัน ระบบการมีหิวคะแนนยังมีบทบาทมาก ถึงระดับที่ช่วยกำนันสตรีไม่ให้มีคู่แข่ง เช่น การขอร้องไม่ให้ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านสมัครแข่ง² หรือด้วยวิธีการใช้หิวคะแนนเข้าข่มขวัญคู่แข่งหรือฝ่ายตรงกันข้าม³

¹ สืบได้จากการประชุมคณะกรรมการสภาตำบลเขาพระ อำเภอกะฉะบองนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี.

² สัมภาษณ์ นางสาวเอื้อม พราหมณี, กำนันตำบลนายาง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี.

³ สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็กกา, กำนันตำบลปะคำ อำเภอบัวชุม จังหวัดบุรีรัมย์.

3. ความสามารถในการปรับตัว

ความสามารถในการปรับตัวหมายถึง ช่วงเวลาที่สตรีผู้นำปรับตัวเข้ากับงานในหน้าที่ตำแหน่ง การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน การยึดหยุ่นต่อระเบียบราชการและการยึดหยุ่นต่อตัวบทกฎหมาย จากผลงานวิจัย พบว่า สตรีผู้นำส่วนใหญ่มีความสามารถในการปรับตัวสูง คือ ใช้เวลาน้อยกว่า 6 เดือน (ร้อยละ 95.8) ในการปรับตัวเข้ากับงานในตำแหน่งและถึงแม้จะมีความไม่ชอบบุคคลใดก็ตาม ก็สามารถจะปฏิบัติงานร่วมกันได้ โดยปฏิบัติงานไปเป็นปกติหรือพยายามแก้ไขข้อง่าที่จำเป็น (ร้อยละ 92) โดยไม่แสดงให้บุคคลนั้นทราบว่าคุณไม่ชอบ

ช่วงเวลาของการปรับตัวของสตรีผู้นำ (ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 6 เดือน) จะมีส่วนสัมพันธ์กับตำแหน่งของสตรีผู้นำ กล่าวคือ แพทย์ประจำตำบล ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ใช้ความรู้ทางวิชาชีพสูง สตรีผู้นำในตำแหน่งนี้จะใช้เวลาปรับตัวน้อยกว่าสตรีผู้นำในตำแหน่งอื่น ๆ ขณะเดียวกันการที่สตรีผู้นำในตำแหน่งสารวัตรกำนันใช้เวลาปรับตัวน้อยกว่า 1 เดือนพอ ๆ กับแพทย์ประจำตำบลก็เพราะกำนันมักจะต้องตั้งบุคคลที่ใกล้ชิดคน เข้าดำรงตำแหน่ง เช่น สามี บุตรสาวหรือพี่สาว เพื่อเป็นผู้รับใช้กำนัน การแต่งตั้งยึดหลักอุปถัมภ์มากกว่าหลักคุณวุฒิหรือความรู้ความสามารถจึงเป็นเหตุให้ในบางกรณี กำนันสตรีจะถูกครอบงำโดยสารวัตรกำนันได้โดยง่าย ยิ่งกรณีที่สารวัตรกำนันเป็นสามีของกำนันเอง ความเชื่อถือระหว่างภรรยาต่อสามีเป็นเหตุให้สารวัตรกำนัน (ที่เป็นสามีกำนัน) สืบสนในบทบาท เช่น การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสภาตำบลและดำเนินงานในฐานะเป็นประธานแทนกำนันเสียเอง¹

สตรีผู้นำส่วนใหญ่ปฏิบัติงานดี โดยมีความยึดหยุ่นต่อกฎหมาย (ร้อยละ 96.2) มากกว่าการให้ความยึดหยุ่นต่อระเบียบกฎเกณฑ์ทางราชการ (ร้อยละ 64.8) แสดงว่า สตรี ผู้นำให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ ยึดกฎข้อบังคับทาง

¹ จากการสังเกตการประชุมคณะกรรมการสภาตำบลครบุรี อําเภอกรบุรี จังหวัดนครราชสีมา.

ราชการและเมื่อราษฎรทำผิดระเบียบราชการ จะได้รับความอละลุ่มอละล้วยน้อยกว่าเมื่อราษฎรทำผิดกฎหมาย ทั้งนี้เนื่องมาจากสตรีผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องตัวบทกฎหมายน้อยประการหนึ่ง และสามารถทำความเข้าใจต่อระเบียบทางราชการได้ดีกว่าอีกประการหนึ่ง การปฏิบัติงานในฐานะผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายเรื่องซึ่งบางเรื่องสลับซับซ้อน จึงทำให้สตรีผู้นำละเลยต่อการปฏิบัติตามกฎหมายเสีย และมาเข้มงวดต่อการปฏิบัติตามระเบียบราชการแทน

การกระทำความผิดตามกฎหมายมีบทบัญญัติการลงโทษไว้ชัดเจน ต่างกับการตีความผิดระเบียบราชการ สตรีผู้นำ ซึ่งไม่น้อยมาให้มีการลงโทษลูกบ้านโดยไม่จำเป็น การใช้พระเดชหรือการใช้ข่มขู่ลงโทษ จึงไม่ถูกนำมาใช้บ่อยนัก เว้นแต่กรณีจำเป็นจริง ๆ และต้องการสร้างบารมี¹ ให้ลูกบ้านเกรงกลัว ขณะเดียวกันกำนันสตรีจะมีความยึดหยุ่นทั้งตามระเบียบราชการและตามตัวบทกฎหมายมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ และมีความพยายามปรับตัวสูง เช่น กรณีกำนันสตรีตำบลวังยาง ใช้วิธีลบล้างอิทธิพลของกำนันคนเดิม ด้วยการพยายามศึกษาดูว่ากำนันเดิมมีวิธีการทำงานอย่างไรที่ประชาชนไม่พอใจ ศึกษาข้อบกพร่องของกำนันเดิม และปฏิบัติงานในลักษณะที่ลบล้างข้อบกพร่องดังกล่าว เช่น การทำทะเบียนราษฎรให้ชาวบ้านโดยไม่คิดเงิน ขณะที่กำนันเดิมเคยเก็บเงินชาวบ้านในเรื่องการทำทะเบียนราษฎรและกำนันสตรีจะจ่ายค่าใช้จ่ายเองในการเดินทางมาราชการที่กรุงเทพฯ ฯ ขณะที่กำนันเดิมจะเก็บเงินเรียกรจากชาวบ้าน เพื่อเป็นค่าเดินทางมาราชการที่กรุงเทพฯ ฯ เป็นต้น

4. หลักการให้เหตุผลแบบประชาธิปไตยหรือยึดคติประชาธิปไตย

การใช้เหตุผล หมายความว่า การแสดงความเห็นของสตรีผู้นำในเรื่องของเหตุผลที่นายกรัฐมนตรี พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้เป็นนายกรัฐมนตรี ว่าเป็นไปในลักษณะที่มีเหตุผลเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ปรากฏชัดแจ้ง (objective) หรือเป็นลักษณะการให้เหตุผลแบบนึกคิดในแง่ของตนเอง (subjective) ปรากฏว่า กำนันสตรีมีการใช้หลักเหตุผลที่

¹ สัมภาษณ์ นางนงอ หมดเหม, ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 5 ตำบลสระทอง อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา, เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2528.

มองเห็นได้ชัดเจนมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ รองจากกำนันสตรี คือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ถึงแม้ว่าสตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77) จะมีระดับของการให้เหตุผลสูง คือ เป็นแบบวัตถุวิสัยมากกว่าอัตตวิสัย แต่ระดับการใช้เหตุผลของสตรีผู้นำไม่ใช่เหตุผลเนื่องมาจากการมีตำแหน่งที่แตกต่างกันของสตรี

โดยส่วนใหญ่แล้วสตรีจะมองโลกในแง่ของความเป็นจริง และเป็นรูปธรรม ฉะนั้นสตรีผู้นำจึงมองว่าปัจจัยที่ทำให้พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้เป็นนายกรัฐมนตรีนั้น ไม่ใช่เพราะการเป็นคนมีบุญวาสนา หรือเป็นคนโสด หรือเป็นคนดี เป็นสุภาพบุรุษ แต่เป็นเพราะความเป็นคนซื่อตรง ปรากฏผลงานที่ดีเป็นรูปธรรม เช่น การมีอำนาจทางทหารสนับสนุน เนื่องจากเคยมีศทางทหารในระดับสูง ๆ มาก่อน ตลอดจนการได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากหลาย ๆ ฝ่าย นั่นคือ สตรีผู้นำไม่ปฏิเสธความเป็นจริงว่า การได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากสถาบันทหารยังเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีอยู่

5. เป้าหมายในการทำงาน

ถึงแม้ว่าสตรีส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประชาชน (ร้อยละ 89.5) และเมื่ออยู่ในตำแหน่งผู้นำก็หวังจะทำงานเพื่อส่วนรวม (ร้อยละ 85.7) แต่ก็ยังมีเป้าหมายเพื่อชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลแอบแฝงอยู่บ้าง (ร้อยละ 14.3) เป้าหมายในการทำงานจะเป็นลักษณะเฉพาะตัว ขณะที่เป้าหมายในการดำรงตำแหน่งผู้นำของสตรีจะเปลี่ยนแปลงไปตามตำแหน่งที่ครองอยู่

ส่วนใหญ่แล้วสตรีผู้นำจะมีเป้าหมายในการทำงาน เพื่อการทำตามหน้าที่ เพราะการสร้างบารมีในระดับหมู่บ้านนั้น ประชาชนจะให้ความสนใจตัวบุคคลมากกว่าผลงาน แต่ในระดับตำบล ประชาชนจะให้ความสำคัญต่อผลงานมากกว่าตัวบุคคล กำนันส่วนใหญ่จึงมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีความสุข เพื่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อตนเอง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการที่สตรีผู้นำไม่อาจจะสร้างความใกล้ชิดกับชาวบ้าน ในต่างหมู่บ้านได้ดีเท่าเทียมกับบุรุษ เพราะการไปคลุกคลีหมั่นปะกับชาวบ้านในต่างหมู่บ้านนั้น ต้องใช้เวลาและสื่อพิเศษบาง

ประการ สตรีผู้นำจึงต้องอาศัยผลงานให้เป็นสื่อ เกิดความนิยมได้ดีกว่าการสร้างบารมีด้วยตนเอง

สตรีผู้นำส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายในการดำรงตำแหน่งผู้นำ เพื่อประชาชนหรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ขณะเดียวกันผู้นำหมู่บ้านจะให้ความสำคัญต่อหัวคะแนนของตนมากกว่าที่กำนันให้ ทั้งนี้เพราะกำนันสตรีส่วนใหญ่จะได้รับเลือกตั้งก็เพราะมีผลงาน ใช้ผลงานพิสูจน์ตนเองมากกว่าผู้นำหมู่บ้าน ซึ่งต้องใช้พรรคพวกช่วย เมื่อพิจารณาตารางที่ 4.3 ประกอบยิ่งช่วยให้เห็นได้ชัดว่า กำนันสตรีต้องพิสูจน์ความสามารถ เข้าสู่ตำแหน่งด้วยผลงาน เพราะการที่กำนันให้ความสำคัญต่องานในหน้าที่มากกว่าต่อชาวบ้าน และเน้นที่ความสุขส่วนรวมมากกว่าของพวกที่เลือกตนเองเข้ามา ย่อมพิสูจน์ได้ว่าสตรีได้รับตำแหน่งด้วยความสามารถของตนเอง เฉพาะในระดับตำบลมากกว่าในระดับหมู่บ้าน ทานองเดียวกันผู้ช่วยผู้นำบ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์จะให้ความสำคัญต่อต้นสังกัด (คนที่แต่งตั้งคนเข้ามา) มากกว่าเพื่อประชาชนโดยส่วนรวม

6. วิธีการปฏิบัติงาน

วิธีการปฏิบัติงาน หมายความว่า เมื่อสตรีผู้นำปฏิบัติงานร่วมกับชาวบ้านและกับกรรมการหมู่บ้านหรือกรรมการสภาตำบล สตรีผู้นำมีวิธีการอย่างไร เช่น เสนอความคิดเห็นของตนเองให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม หรือนำความคิดเห็นของคนอื่นมาปฏิบัติ หรือผสมผสานความคิดเห็นของตนเอง เข้ากับของบุคคลอื่น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ

สตรีผู้นำส่วนใหญ่จะใช้วิธีการปฏิบัติงานแบบผสมผสานความคิดเห็นของตนเอง เข้ากับของชาวบ้าน (ร้อยละ 69.8) และผสมผสานความคิดเห็นของตนเอง เข้ากับกรรมการหมู่บ้านหรือกรรมการสภาตำบล (ร้อยละ 82.4) ขณะเดียวกันจะปฏิบัติงานตามความคิดของชาวบ้าน (ร้อยละ 17.1) มากกว่าปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของคณะกรรมการประจำตำบลหรือหมู่บ้าน (ร้อยละ 5.8)

ความแตกต่างกันของตำแหน่งผู้นำ ไม่ใช่สิ่งกำหนดลักษณะความแตกต่างกันของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ความแตกต่างของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัว

ของสตรี การที่กำนันมักจะเป็นผู้ขอมลสิ่งการในระหว่างกลุ่มคณะกรรมการมากกว่าในกลุ่มชาวบ้าน เพราะในหมู่ผู้ที่มีความใกล้ชิดกับกำนันมีแนวโน้มที่จะยอมรับกำนันสตรีได้มากกว่ากลุ่มชาวบ้าน ซึ่งกลุ่มผู้อาวุโสมากที่สุดที่ยังไม่ค่อยจะให้การยอมรับสตรีในการเป็นผู้นำมากนัก กำนันชอบที่จะเป็นการออกคำสั่ง ใช้ความคิดเห็นของตนเองมากกว่าผู้นำในตำแหน่งอื่น เพราะเป็นผู้มีความเชื่อมั่นตนเองสูง ประกอบกับการเข้าสู่ตำแหน่งโดยการเลือกตั้งจากราษฎรทั้งตำบล จึงมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ขณะที่สตรีผู้นำในตำแหน่งอื่นเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับจากราษฎร โดยส่วนรวมมากกว่า

วิธีการปฏิบัติงานร่วมกับคนส่วนมาก คือกับชาวบ้านโดยทั่วไป สตรีผู้นำมีแนวโน้มที่จะปล่อยเสรีมากกว่าการทำงานร่วมกับคนกลุ่มเล็กกว่า เช่น ในรูปคณะกรรมการประกอบกับสตรีผู้นำสามารถมีอิทธิพลสูงใจคนที่อยู่ใกล้ตนเอง เช่น ผู้ร่วมงาน ได้ดีกว่าคนที่อยู่ไกล คือ ชาวบ้านโดยทั่วไป

7. วิธีการแก้ไขข้อขัดแย้ง

ความแตกต่างกันของตำแหน่งผู้นำของสตรี ไม่ใช่สิ่งกำหนดวิธีการแก้ไขข้อขัดแย้งในชุมชนของสตรีผู้นำ แม้ว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 73.2) จะใช้วิธีการประสานข้อขัดแย้งมากกว่าที่จะพยายามตัดสินว่าฝ่ายใดผิดหรือถูก กำนันยังมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินว่าใครผิดใครถูกมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ คือ 1 ใน 3 ของเรื่องขัดแย้ง กำนันจะตัดสินข้อพิพาททันที ขณะที่ผู้ใหญ่บ้านจะตัดสินเพียง 1 ใน 5 นอกนั้นใช้วิธีการอื่น และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะตัดสินเพียง 1 ใน 4 สารวัตรฯ ตัดสินเพียง 1 ใน 9 และแพทย์ฯ ตัดสินเพียง 1 ใน 7 แสดงให้เห็นว่ายิ่งมาจากการเลือกตั้งสตรีผู้นำก็ยิ่งมีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินข้อขัดแย้งได้มากกว่าผู้นำที่มาจากการแต่งตั้ง เป็นที่น่าสังเกตว่า กำนันสตรีไม่นิยมใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสินข้อขัดแย้งหรือใช้วิธีการหนีปัญหาข้อขัดแย้งเลย ในขณะที่ตำแหน่งอื่น ๆ ยังคงมีอยู่บ้าง จึงเห็นได้ว่าการที่กำนันไม่ปล่อยให้มีข้อขัดแย้งอยู่นั้น อาจจะเป็นวิธีการที่สตรีใช้บริหารงานได้สำเร็จมากกว่าที่จะปล่อยให้มีความคลุมเครือหรือขุ่นข้องใจกันอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานระดับตำบลมากกว่าระดับอื่น ๆ ส่วนใหญ่กำนันนิยมแก้ไขข้อขัดแย้งด้วยตนเอง โดยไม่อาศัยคณะกรรมการตุลาการประจำหมู่บ้าน และพยายามจะระงับคดีในเบื้องต้น

ไม่ให้ถึงตำรวจ โดยการชี้แจงให้ทราบถึงผลเสียที่ทั้ง 2 ฝ่าย (คู่พิพาท) จะได้รับ หากคดีถึงตำรวจหรืออำเภอ และนิยมใช้วิธีการ โกล่เกลี่ยประนีประนอมมากกว่าที่จะตัดสินเด็ดขาดว่าใครแพ้ใครชนะ เช่น กรณีตำบลวังยาง ลูกบ้านมักจะไม่เกรงใจกำนันและยอมระงับข้อขัดแย้งจากการแก้ไขของกำนัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนันเคยให้ความช่วยเหลือลูกบ้านเกือบทุกคน จนเป็นที่เกรงอกเกรงใจ ส่วนกรณีกำนันตำบลปะคำ² ใช้เวลาแก้ไขข้อขัดแย้งบางครั้งนานถึง 7 วันนั้น ทั้งนี้เพราะอาศัยการไปเจรจาที่ละฝ่าย ประกอบกับการปล่อยเวลาให้ผ่านไป เพื่อให้แต่ละฝ่ายได้ไตร่ตรองถึงผลดีผลเสีย จนสามารถหาข้อยุติ โกล่เกลี่ยคดีความได้ กรณีกำนันตำบล ครบุรี³ จะเรียกคู่พิพาทมาเจรจาทันทีที่บ้านของกำนัน โดยยกตัวอย่างว่าถ้าคดีถึงตำรวจจะต้องเป็นฝ่ายเสียทั้งคู่ วิธีทางสุดท้ายหากคู่พิพาทตกลงกันไม่ได้จึงจะเรียกตุลาการหมู่บ้านมาช่วย ตัดสินหากมีการปรับไหมก็จะเป็นการชดใช้ด้วยสิ่งของมากกว่าที่จะเป็นเงิน กรณีกำนันตำบลจานลาน⁴ ใช้วิธีการเจรจาพร้อมหน้ากันทั้ง 2 ฝ่าย และไม่ตัดสินให้มีฝ่ายใดชนะ การปรับไหมจะปรับเป็นตัว เงินและนำ เงินมาใช้เพื่องานสาธารณะในตำบล

8. บทบาทผู้นำชุมชนและบทบาททางการเมืองของสตรีผู้นำ

ในที่นี้ หมายความว่าถึง บทบาทในฐานะผู้นำชุมชนของสตรีผู้นำ กล่าวคือ สตรีผู้นำมีบทบาทในเรื่องใดมากที่สุดนับตั้งแต่เรื่องที่ใกล้ตัว เช่น การเป็นผู้ไกล่เกลี่ยปัญหาในครอบครัว และการเป็นผู้ให้คำปรึกษา เรื่องความทุกข์ยากของชาวบ้าน หรือการเป็นผู้ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี หรือการเป็นผู้แทนของหน่วยราชการ หรือการเป็นผู้กระทำการใน

¹ สัมภาษณ์ นางพยอม สบายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร.

² สัมภาษณ์ นางมณฑา กรเอ็กกา, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

³ สัมภาษณ์ นางหวย บำรุงกลาง, กำนันตำบลครบุรี อำเภอครบุรี จังหวัด นครราชสีมา.

⁴ สัมภาษณ์ นางแห่งศรี มหา, กำนันตำบลจานลาน อำเภอพนา จังหวัดอุบลราชธานี.

ทุก ๆ เรื่องในที่นี้จะพิจารณาบทบาทของสตรีในฐานะผู้นำชุมชน จากเรื่องที่ใกล้ตัวของสตรีมากที่สุดไปจนถึงเรื่องที่ไกลตัวสตรี จากการเป็นผู้มองหาเพื่อนบ้านไปจนถึงการมองหาปัญหาของชุมชน

ส่วนใหญ่สตรีผู้นำจะเป็นผู้มองหาปัญหาใกล้ตัวหรือเรื่องการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี (ร้อยละ 53.1) มากกว่าการเป็นผู้รักษาความสงบเรียบร้อย หรือการเป็นผู้แทนหน่วยราชการหรือการเป็นผู้กระทำการในทุก ๆ เรื่อง (ร้อยละ 46.9) และเมื่อพิจารณาบทบาททางการเมืองของสตรีผู้นำประกอบ จะพบว่า สตรีผู้นำส่วนใหญ่จะเข้าไปมีส่วนร่วม กับเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่เป็นงานของรัฐบาลหรืองานของหน่วยงานอิสระอื่น ๆ มากกว่า (ร้อยละ 63.1) ฝการเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องการลงคะแนนเสียง เลือกลงหรือการมีบทบาททางศีลธรรมและศาสนา (ร้อยละ 36.9) นั่นคือ สตรีคิดว่าตนควรจะเป็นผู้รักษาวัฒนธรรมประเพณีมากกว่าด้านงานของทางราชการ แต่สตรีเองก็กระทำในสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความ คิดของตน คือ การมีบทบาทในงานด้านการพัฒนา มากกว่าด้านศาสนาและศีลธรรม

ดังนั้น เนื่องมาจากตามความคิดของสตรีผู้นำ งานของส่วนราชการ งานด้านการเป็นผู้รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีลักษณะที่ครอบคลุมกว้างขวางมากจนทำให้ไม่ทราบความหมายในเชิงปฏิบัติการได้ ซึ่งต่างกับงานด้านการเป็นที่ปรึกษาปัญหาครอบครัว และความทุกข์ร้อนของชาวบ้านที่มองเห็นได้ชัดเจนในเชิง รูปธรรม ปฏิบัติได้ง่ายกว่า ความแตกต่างกันของตำแหน่งไม่ทำให้สตรีผู้นำมีบทบาทในฐานะผู้นำชุมชนและบทบาททางการเมืองแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าก่ามันสตรีและผู้ใหญ่บ้านสตรีจะเป็นผู้มองหาปัญหาใกล้ตัวมากกว่าปัญหาใกล้ตัว ก็เป็นเพราะว่าเป็นบุคคลที่มาจากกาได้รับการยอมรับจากประชาชนมากกว่า ประกอบกับการมีคุณลักษณะเฉพาะตัวคือกาที่มีคุณภาพสูงกว่า สตรีผู้นำในตำแหน่งอื่น จึงสามารถทำให้เกิดการยอมรับได้ดีกว่าและมีศักยภาพในการทำงานสูงกว่า

ในการปฏิบัติ สตรีผู้นำจะมีบทบาทการเน้นงานพัฒนามากกว่างานศีลธรรมและศาสนา ทั้งนี้เนื่องจากสตรีผู้นำมีบทบาทในด้านการเป็นฝ่ายรับ (passive) มากกว่า กิจ

กรรมที่กระทำจะต้องเป็นกิจกรรมที่ทางอำเภอหรือทางหน่วยราชการมอบหมายให้เป็นกิจกรรมที่กระทำเพื่อส่วนราชการมากกว่าเพื่อชาวบ้าน และในปัจจุบันนี้ส่วนราชการจะเน้นงานด้านการพัฒนามากกว่างานด้านการรักษาพระศาสนา และด้านอื่น ๆ ประกอบกับงานด้านการพัฒนาก่อให้เกิดผลงานที่มองเห็นได้ เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการได้รับคะแนนนิยมสามารถนำมากล่าวอ้างต่อชาวบ้านเมื่อจะทำการเลือกตั้งครั้งต่อไปได้ชัดเจนกว่า

เมื่อสตรีผู้นำมีความคิดที่เป็นอนุรักษ์นิยม คือ เน้นการรักษาขนบธรรมเนียมวัตรปฏิบัติธรรมประเพณีแต่ในด้านการปฏิบัติกลับเน้นการพัฒนาประกอบกับส่วนใหญ่ แล้วสตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม (ร้อยละ 67.7) สตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งจะมีความคิดริเริ่มมากกว่าสตรีผู้นำที่มาจากการแต่งตั้ง นั่นคือ ความแตกต่างของตำแหน่งเป็นสิ่งกำหนดการมีความคิดริเริ่มให้แตกต่างกันด้วย เพราะยิ่งกฎหมายให้อำนาจแก่ตำแหน่งกว้างขวางมากเพียงใด สตรีก็จะมีอิสระกล้าแสดงความคิดมากเท่านั้น การเป็นนักอนุรักษ์นิยมทางด้านความคิด แต่เป็นนักเสรีนิยมทางด้านปฏิบัติ ช่วยเหลือสตรีผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของทางราชการมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของชาวบ้าน (โดยเฉพาะตำแหน่งกำนัน) ช่วยเสริมสร้างฐานะความเป็นผู้นำของสตรีได้ดียิ่งขึ้น ประกอบกับการมีเครื่องแบบ การได้รับเงินค่าตอบแทนในตำแหน่ง ช่วยเหลือสตรีผู้นำมีสภาพของการเป็นข้าราชการ หรือผู้ปกครอง

9. ความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นที่ตนเองจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูง ๆ ขึ้นไปได้ สตรีผู้นำส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตนเองน้อย (ร้อยละ 63.1) ความเชื่อมั่นในตนเองของสตรีผู้นำมีความสัมพันธ์กับตำแหน่ง เช่นเดียวกับความคิดริเริ่ม กล่าวคือ กำนันสตรีมีความเชื่อมั่นในตนเองมาก และเชื่อมั่นในตนเองน้อยอยู่ในระดับเดียวกัน แต่อยู่ในระดับที่มีความเชื่อมั่นมากกว่าสตรีผู้นำในตำแหน่งอื่น ๆ สาเหตุที่สตรีผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองน้อย เพราะสตรีขาดประสบการณ์ทางการเมือง ขาดการได้รับฟังข่าวสารทางการเมือง ขาดความสามารถในการสื่อสารด้านหนังสือ ปรากฏว่ากำนัน

สตรีบางคนต้องอาศัยบุคคลใกล้ชิดช่วยในเรื่องของเอกสาร¹ และบางคนขาดทักษะการใช้คำพูด ต้องอาศัยบุคคลใกล้ชิดช่วยในการเจรจาให้² การขาดความสามารถดังกล่าว ทำให้ขาดความมั่นใจใน

การทำงาน การจะเสริมสร้างความมั่นใจให้กับสตรีทำได้ยาก เพราะการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ต้องใช้สื่อทางด้านภาษาและตัวหนังสือ การที่สตรีไม่นิยมการเข้าไปเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ นอกเหนือจากวิชาความรู้ด้านแม่บ้านและอาชีพของสตรี เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า การเสริมสวย จึงเป็นเหตุให้สตรีขาดความมั่นใจในตัวเอง การจะปลูกฝังความมั่นใจให้กับสตรี จำเป็นจะต้องเสริมทักษะด้านการอ่านและการเขียน โดยเร่งด่วน

10. ความพอใจในงานหรือความรักงาน

ความรักงาน หมายถึง การที่สตรีผู้น่ามีความสนุกเพลิดเพลินกับการทำงานในหน้าที่ ตามตำแหน่งของผู้นำ จนลืมภารกิจทางบ้าน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ามีทัศนคติที่เอาการเอา สตรีผู้น่าจะมีความพอใจในงานเท่า ๆ กันกับที่มีความไม่พอใจในงาน (ร้อยละ 42.6 และ 42.2 ตามลำดับ) และพบว่าความแตกต่างกันของหน้าที่ตำแหน่งของสตรีผู้น่า ไม่ใช่สาเหตุของความแตกต่างกันในเรื่องความพอใจในงาน

ความแตกต่างในเรื่องความพอใจในงานของสตรีผู้น่า เป็นเรื่องลักษณะเฉพาะคน แม้ว่ากำนันสตรีมีโอกาที่จะเลือกปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ เพราะมีผู้ช่วยหลายคน เช่น สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แต่กำนันสตรีก็มีความไม่พอใจมากกว่าพอใจในงาน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากกำนันต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความมุ่งหวังหรือ

¹ สัมภาษณ์ นางหยอม สบายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร.

² สัมภาษณ์ นางสุธิดา ฌ เมืองสอง, กำนันตำบลหนองตุง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

ความกดดันจากทางราชการ ซึ่งกำนันเองอาจจะเห็นว่าไม่ควรที่จะทำเช่นนั้น หรืออาจจะเนื่องมาจากความหลากหลายของหน้าที่ บางหน้าที่อาจจะไม่สมควรใจทำ แต่ต้องทำ เช่น การจับกุมลูกบ้านเพื่อดำเนินคดีทางกฎหมาย ซึ่งขัดกับความรู้สึกของกำนัน¹

11. ทัศนคติที่มีต่อโลกของสตรีผู้นำ

ทัศนคติที่มีต่อโลก หมายถึง ทัศนคติของสตรีผู้นำที่มีต่อธรรมชาติของมนุษย์ว่าเป็นคนเห็นแก่ตัวหรือไม่ ทัศนคติที่มีต่อการศึกษาว่าจะช่วยให้คนรู้ว่าอะไรดีอะไรชั่วหรือไม่ และทัศนคติที่มีต่อศาสนาว่ากิจกรรมทางศาสนาเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนนั้นเป็นคนดีจริงหรือไม่

สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.6) มองโลกในแง่ร้าย คือ มีความเห็นว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะเป็นคนเห็นแก่ตัว แต่เห็นว่าการศึกษ่าจะช่วยให้คนเป็นคนดีได้ (ร้อยละ 88.6) ขณะเดียวกันก็จะมองว่าพิธีกรรมทางศาสนา เช่น การฟังเทศน์ และการทำบุญ เป็นเครื่องแสดงออกถึงความเป็นคนดี (ร้อยละ 50.6) มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 38.6) ที่ไม่เชื่อว่าการเป็นคนดีจะแสดงออกโดยการยึดมั่นทางพิธีกรรมทางศาสนาแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ความแตกต่างของตำแหน่งผู้นำของสตรีไม่มีส่วนกำหนดทัศนคติ ของสตรีผู้นำแต่ประการใด ความแตกต่างของความเห็นของสตรีผู้นำเป็นผลมาจากประสบการณ์ของเฉพาะบุคคล ตลอดจนภูมิหลังและการสั่งสมกลม่อมเกลามาแต่เยาว์วัย การที่กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีแนวโน้มที่จะมองโลกในแง่ร้ายมากกว่าสตรีผู้นำในตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการที่ทั้งกำนันและผู้ใหญ่บ้านมีประสบการณ์ในการซึ่งชัยในทางการเมืองและมีโอกาสพบปะผู้คนมากขึ้น จึงพบเห็นวิธีการแข่งขันที่นำไปสู่ข้อสรุปที่ว่า โดยธรรมชาติแล้วคนจะเป็นคนเห็นแก่ตัว ประกอบกับเป็นตำแหน่งที่ต้องเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและปกครองคน จึงเห็นความเห็นแก่ตัวของคนมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

¹ เรื่องเดียวกัน.

ถึงแม้ว่าสตรีผู้นำจะมีความศรัทธาต่อระบบการศึกษาว่าช่วยให้คนเป็นคนดีได้นั้น ก็จะไม่มีความไม่ศรัทธาต่อพิธีกรรมทางศาสนา ว่าจะจะเป็นสิ่งแสดงว่าคนที่ประกอบกรทำบุญ ฟังเทศน์ เสมอ ๆ จะเป็นคนดี เสมอไป เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจะพบว่า

ก. สตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้ง จะมองโลกในแง่ความเป็นจริงมากกว่า สตรีผู้นำที่มาจาก การแต่งตั้ง

ข. ในกลุ่มสตรีผู้นำที่ไม่ศรัทธาต่อระบบการศึกษาและพิธีกรรมทางศาสนา นั้น สตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้ง จะมีความไม่ศรัทธามากกว่า สตรีผู้นำที่มาจาก การแต่งตั้ง

ค. กำหนดสตรีมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญต่อพิธีกรรมทางศาสนาพอ ๆ กับการ ไม่ให้ความสำคัญต่อพิธีกรรมดังกล่าว

อนึ่ง การที่สตรีผู้นำมีทัศนคติต่อระบบการศึกษาและศาสนาในทางที่ดี อาจจะเป็นเนื่อง มาจากการที่สตรีส่วนใหญ่ยังยึดติดอยู่กับแบบแผน หรือชอบสิ่งที่เป็นระบบมีแบบมีแผน¹ ยึด พิธีกรรมมากกว่าเป้าหมาย ประกอบกับการที่สตรีไทยไม่สนใจที่จะศึกษาพุทธศาสนา และ เข้าใจว่าพุทธศาสนาเป็นอาณาจักรของชายล้วน² เมื่อมีความเกี่ยวข้องกับศาสนาน้อย มีความสนใจที่จะศึกษาเล่าเรียนน้อย จึงทำให้มองภาพว่าสิ่งที่เป็นระบบมีแบบมีแผนมีพิธีกรรม มากมาย เช่น ระบบการศาสนาและการศึกษานี้เป็นสิ่งที่ตั้งงาม ขณะเดียวกันสตรีผู้นำ ส่วนใหญ่จะเข้าถึงประชาชนได้ดีกว่าผู้นำชาย (จากการสังเกตและการสัมภาษณ์) ทำให้ มองภาพว่า แท้ที่จริงแล้วมนุษย์เรามีความเลวโดยธรรมชาติจนกว่าจะได้กล่อมเกลาด้วย การศึกษาและศาสนาจึงจะทำให้เป็นคนดีได้ การที่สตรีเข้าไปใกล้ชิดกับมนุษย์ในสังคมมาก และมีโอกาสได้แข่งขันในวงการเมืองระดับตำบล หมู่บ้าน จึงสรุปที่คนที่มีต่อมนุษย์ไปในทาง ร้ายมากกว่าทางดี

¹ ชัดติยา วรรณสูตร, ทองศรี กาญ ๗ อมุธยา และสินี กมลนาวัน, สะท้อนภาพ ไทย (โครงการบีสตรีสาภระหว่างประเทศ, 2518), หน้า 68.

² ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์, "อนาคตของภิกษุณีสงฆ์ในประเทศไทย" วารสารสังคม วิทยานานาชาติ 2 (สิงหาคม 2526) : 35.

12. ความก้าวร้าว

ความก้าวร้าว หมายถึง การที่สตรีผู้นำมีความเห็นว่า การวิจารณ์งานของคนอื่น ต่อหน้าบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น ปรากฏว่า สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.2) เป็นผู้ที่ไม่ก้าวร้าว และเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า คุณลักษณะประการหนึ่งที่สตรีผู้นำ (เฉพาะกำนัน) ได้รับการยอมรับสูง จากคณะผู้ร่วมงานของสตรีผู้นำ (จากคณะกรรมการสภาตำบล) คือคุณลักษณะด้านความสุภาพอ่อนโยน และการมีส่วนร่วมในการใช้คำพูด

ลักษณะความก้าวร้าวของสตรีผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งของสตรีผู้นำแต่อย่างใด ความก้าวร้าวน่าจะเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูจากครอบครัว ตลอดจนสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของผู้นำสตรี ในบรรดาตำแหน่งต่าง ๆ ของสตรีผู้นำ กำนันสตรีมีแนวโน้มที่จะมีความก้าวร้าวมากที่สุด และเมื่อมองภาพรวมแล้วจะพบว่าสตรีผู้นำทุก ๆ 3 คน จะมีบุคคลที่มีความก้าวร้าวอยู่ 1 คน

กล่าวโดยสรุป เรื่องลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำพบว่า สตรีผู้นำส่วนใหญ่จะมีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อย กล่าวคือ จะทำงานในตำแหน่งต่ำกว่า 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใช้เวลาปฏิบัติงานทั้งกลางวันและกลางคืน ขยันเข้าประชุม หากจะขาดประชุมก็จะสาเหตุเนื่องมาจากติดราชการอื่น สตรีผู้นำจะให้ความสำคัญต่องานต่อประชาชนมากกว่างานของตัวเอง มีความสามารถปรับตัวเองสูง คือ ใช้เวลาไม่เกิน 6 เดือน ในการเรียนรู้งาน ปรับตัวเข้ากับงาน หรือที่จะปรับตัวเองเข้ากับเพื่อนร่วมงาน มีความยืดหยุ่นทางด้านกฎหมายสูงกว่าด้านระเบียบราชการ เป็นคนมีเหตุผล มองโลกในแง่ของความ เป็นจริงมากกว่า หือฝันหรือโลกในอุดมการณ์ มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อประชาชน และส่วนรวม เป็นผู้ผสมผสานความคิดของชาวบ้านและผู้ร่วมงาน เข้ากับของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แม้แต่การแก้ไขขัดแย้งก็นิยมการประสานระหว่างผู้ขัดแย้ง 2 ฝ่าย สตรีผู้นำมีแนวโน้มที่จะเป็นตัวแทนราชการมากกว่าประชาชน นิยมเป็นนักพัฒนาปฏิบัติงานทุก ๆ เรื่องมากกว่าที่จะปฏิบัติงานเฉพาะด้านศาสนา มีความริเริ่มสูง แต่ขณะเดียวกันก็มีความเชื่อมั่นในตนเองน้อย และไม่เป็นคนก้าวร้าว อย่างไรก็ตามตำแหน่งทางการปกครองของสตรีผู้นำมีส่วนกำหนดลักษณะการทำงานของสตรีในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้แก่
 - 1.1 จำนวนชั่วโมงที่สตรีผู้นำอาชีพให้กับงานในตำแหน่ง
 - 1.2 ช่วงเวลาที่สตรีผู้นำใช้ปฏิบัติงานมากที่สุด
 - 1.3 การขาดประชุม
2. การให้ความสำคัญต่องานและประชาชน
3. ความสามารถในการปรับตัว
 - 3.1 ระยะเวลาที่ใช้ในการปรับตัวเข้ากับงานในตำแหน่ง
4. เป้าหมายในการดำรงตำแหน่ง
5. การมีความคิดริเริ่ม
6. ความเชื่อมั่นในตัวเอง

ลักษณะการทำงานในเรื่องอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางการปกครองในระดับท้องที่ของสตรีผู้นำ เมื่อพิจารณาจากข้อสมมุติฐานที่ว่า สตรีผู้นำที่เข้าดำรงตำแหน่งทางการปกครองในระดับท้องที่จะเป็นคนกระตือรือร้น มีความรู้สึกต่องานในทางที่ดีหรือมองโลกในแง่ดี ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยพิสูจน์ได้ว่าไม่เป็นจริงตามข้อสมมุติฐาน เพราะสตรีผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นคนเฉื่อยชา ความพอใจที่มีต่องานไม่ปรากฏชัดเจน ขณะเดียวกันก็จะเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย แต่เชื่อมั่นในระบบการศึกษา

ตารางที่ 4.3 ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์ของสตรีผู้นำจำแนกตามตำแหน่ง

ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์	กำนัน	ผู้ใหญ่	ผู้ช่วยฯ	สารวัตรฯ	แพทย์	รวม	X ²
1. การอุทิศเวลาให้กับงาน	16	155	326	65	24	586	24.76
	(2.9)	(26.5)	(55.6)	(11.1)	(4.1)	(100)	
ต่ำกว่า 14 ชั่วโมง	9	99	270	51	18	447	
	(1.5)	(16.9)	(46.1)	(8.7)	(3.1)	(76.3)	
สูงกว่า 14 ชั่วโมง	7	56	56	14	6	139	
	(1.2)	(9.5)	(9.5)	(2.4)	(1.1)	(23.7)	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์	กำนัน	ผู้ใหญ่บ้าน	ผู้ช่วยฯ	สารวัตรฯ	แพทย์	รวม	X^2
2. ช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานมากที่สุด	16	156	336	66	24	598	20.29
	(2.7)	(26.1)	(56.2)	(11.0)	(4.0)	(100)	
ช่วงกลางวัน	10	31	97	17	10	165	
	(1.7)	(5.2)	(16.2)	(2.8)	(1.7)	(27.6)	
ช่วงกลางคืน	-	61	15	1	1	28	
		(1.8)	(2.5)	(0.2)	(0.2)	(4.7)	
ไม่แน่นอน	6	114	224	48	13	405	
	(1.0)	(19.1)	(37.4)	(8.0)	(2.2)	(67.7)	
3. การขาดประชุม	16	151	330	64	23	584	11.59
	(2.7)	(25.9)	(56.5)	(11.0)	(3.9)	(100)	
ไม่ขาดเลย	13	113	197	41	19	383	
	(2.2)	(19.4)	(33.7)	(7.0)	(3.3)	(65.6)	
ขาดตั้งแต่ 1 ครั้งขึ้นไป	3	38	133	23	4	201	
	(0.5)	(6.5)	(22.8)	(3.9)	(0.7)	(34.4)	
4. สาเหตุการขาดประชุม	4	57	159	28	7	255	0.56
	(1.6)	(22.4)	(62.4)	(10.9)	(2.7)	(100)	
ส่วนตัว	1	21	63	10	3	98	
	(0.4)	(8.2)	(24.7)	(3.9)	(1.2)	(38.4)	
ติดราชการ	3	36	96	18	4	157	
	(1.2)	(14.1)	(37.6)	(7.1)	(1.6)	(61.6)	
5. การให้ความสำคัญกับงาน	16	155	333	65	24	593	11.27
	(2.7)	(26.1)	(56.2)	(11.0)	(4.0)	(100)	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์	กำนัน	ผู้ใหญ่	ผู้ช่วยฯ	สารวัตรฯ	แพทย์	รวม	X ²
	บ้าน						
ให้ความสำคัญมาก	12	143	285	50	21	511	
	(2.0)	(24.1)	(48.1)	(8.4)	(3.6)	(86.2)	
ให้ความสำคัญน้อย	4	12	48	15	3	82	
	(0.7)	(2.0)	(8.1)	(2.5)	(0.5)	(13.8)	
6. การปรับตัวเข้ากับงาน	17	156	333	64	24	594	13.78
	(2.9)	(26.3)	(56.0)	(10.8)	(4.0)	(100)	
น้อยกว่า 6 เดือน	16	147	322	64	20	569	
	(2.7)	(24.7)	(54.2)	(10.8)	(3.4)	(95.8)	
มากกว่า 6 เดือน	1	9	11	-	4	25	
	(0.2)	(1.4)	(1.9)		(0.7)	(4.2)	
7. การปรับตัวเข้ากับ ผู้ร่วมงาน	17	155	336	66	24	598	6.86
	(2.8)	(26.0)	(56.2)	(11.0)	(4.0)	(100)	
ปรับตัวน้อย	-	8	30	9	1	48	
		(1.3)	(5.0)	(1.5)	(0.2)	(8.0)	
ปรับตัวมาก	17	147	306	57	23	550	
	(2.8)	(24.6)	(51.2)	(9.5)	(3.9)	(92.0)	
8. การยึดหมั่นต่อระเบียบ	16	152	328	65	24	585	1.21
	(2.7)	(26.0)	(56.1)	(11.1)	(4.1)	(100)	
ไม่ยึดหมั่น	4	51	120	23	8	206	
	(0.7)	(8.7)	(20.9)	(3.9)	(1.4)	(35.2)	
ยึดหมั่น/พยายามทำ	12	101	208	42	16	379	
	(2.1)	(17.3)	(35.5)	(7.2)	(2.7)	(64.8)	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์	กำนัน	ผู้ใหญ่	ผู้ช่วยฯ	สารวัตรฯ	แพทย์	รวม	X ²
	บ้าน						
9. การยึดหยุ่นต่อกฎหมาย	16	154	323	63	23	579	1.84
	(2.8)	(26.6)	(55.8)	(10.9)	(3.9)	(100)	
ไม่ยึดหยุ่น	-	6	14	2	-	22	
		(1.0)	(2.4)	(0.4)		(3.8)	
ยึดหยุ่น	16	148	309	61	23	557	
	(2.8)	(25.6)	(53.4)	(10.5)	(3.9)	(96.2)	
10. ความเห็นต่อปัจจัยเข้า	17	151	331	65	24	588	9.25
ดำรงตำแหน่งนายกรั-	(2.9)	(25.7)	(56.3)	(11.1)	(4.0)	(100)	
มนตรี							
ข้าราชการไปตย	7	25	86	13	4	135	
(มีบุญ โสัด คนดี	(1.2)	(4.3)	(14.6)	(2.2)	(0.7)	(23.0)	
สุภาพบุรุษ)							
ประจำไปตย	10	126	245	52	20	453	
(ชื่อตรง ผลงานดี	(1.7)	(21.4)	(41.7)	(8.8)	(3.4)	(77.0)	
คนเชื่อถือ ทหาร)							
11. เป้าหมายในการทำงาน	17	150	318	67	21	573	7.23
	(2.9)	(26.2)	(55.5)	(11.7)	(3.7)	(100)	
เพื่อตนเอง	5	16	32	5	2	60	
	(0.9)	(2.8)	(5.6)	(0.9)	(0.3)	(10.5)	
เพื่อประชาชน	12	134	286	62	19	513	
	(2.1)	(23.4)	(49.9)	(10.8)	(3.3)	(89.5)	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์	กำนัน	ผู้ใหญ่	ผู้ช่วยฯ	สารวัตรฯ	แพทย์	รวม	X ²
	บ้าน						
12. เป้าหมายในการ	16	150	326	65	22	579	14.91
ดำรงตำแหน่ง	(2.8)	(25.9)	(56.3)	(11.2)	(3.8)	(100)	
เพื่อตนเอง/	-	11	60	9	3	83	
วงศ์ตระกูล		(1.9)	(10.3)	(1.6)	(0.5)	(14.3)	
เพื่อประชาชน/	16	139	266	56	19	496	
ส่วนรวม	(2.8)	(24.0)	(45.9)	(9.7)	(3.3)	(85.7)	
13. การปฏิบัติงานร่วมกับชาวบ้าน	17	155	329	64	24	589	7.99
คิดเอง	(2.9)	(26.3)	(55.2)	(10.9)	(4.1)	(100)	
คิดเอง	3	20	41	9	4	77	
ผลสานความคิด	(0.5)	(3.4)	(7.0)	(1.5)	(0.7)	(13.1)	
ผลสานความคิด	12	118	222	42	17	411	
ชาวบ้านคิด	(2.1)	(20.0)	(37.7)	(7.1)	(2.9)	(69.8)	
ชาวบ้านคิด	2	17	66	13	3	101	
ชาวบ้านคิด	(0.3)	(2.9)	(11.2)	(2.2)	(0.5)	(17.1)	
14. การปฏิบัติงานร่วมกับกรรมการ	17	156	328	65	24	590	14.20
คิดเอง	(2.9)	(26.4)	(55.6)	(11.0)	(4.1)	(100)	
คิดเอง	4	19	38	7	2	70	
ผลสานความคิด	(0.7)	(3.2)	(6.4)	(1.2)	(0.3)	(11.8)	
ผลสานความคิด	11	135	264	54	22	486	
เพื่อนร่วมงานคิด	(1.9)	(22.9)	(44.7)	(9.2)	(3.7)	(82.4)	
เพื่อนร่วมงานคิด	2	2	26	4	-	34	
เพื่อนร่วมงานคิด	(0.3)	(0.3)	(4.5)	(0.7)		(5.8)	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์	กำนัน	ผู้ใหญ่	ผู้ช่วยฯ	สารวัตรฯ	แพทย์	รวม	X ²
	บ้าน						
15. วิธีการแก้ไขข้อขัดแย้ง	17	156	334	66	24	597	10.94
	(2.8)	(26.1)	(55.9)	(11.1)	(4.1)	(100)	
หนีข้อขัดแย้ง	-	9	34	7	2	52	
		(1.5)	(5.7)	(1.2)	(0.3)	(8.7)	
พยายามประสาน	11	120	235	52	19	437	
	(1.8)	(20.1)	(39.4)	(8.7)	(3.2)	(73.2)	
ตัดสินใจข้อขัดแย้ง	6	27	65	7	3	108	
	(1.0)	(4.5)	(10.9)	(1.2)	(0.5)	(18.1)	
16. บทบาทในฐานะ	16	147	224	65	23	475	
ผู้นำของชุมชน	(3.3)	(31.1)	(47.1)	(13.7)	(4.8)	(100)	6.89
ปัญหาชาวบ้าน,	7	70	119	43	13	252	
ส่งเสริมประเพณี	(1.5)	(14.7)	(25.1)	(9.1)	(2.7)	(53.1)	
ตัวแทนราชการ,	9	77	105	22	10	223	
กระทำการทุกเรื่อง	(1.9)	(16.2)	(22.1)	(4.6)	(2.1)	(46.9)	
17. บทบาททางการเมือง	16	140	323	64	23	566	8.32
	(2.8)	(24.7)	(57.1)	(11.3)	(4.1)	(100)	
บทบาทแคบ(ใช้สิทธิ	3	43	123	30	7	209	
เลือกตั้ง, วิชาศาสนา)	(0.9)	(7.6)	(22.3)	(5.3)	(1.2)	(36.9)	
บทบาทกว้าง(เกี่ยวข้อง	13	97	197	34	16	357	
กับงานราชการ,	(2.3)	(17.2)	(34.8)	(6.0)	(2.8)	(63.1)	
ทุกเรื่อง)							

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์	กำหนด	ผู้ใหญ่	ผู้ช่วยฯ	สารวัตรฯ	แพทย์	รวม	X ²
18. การมีความคิดริเริ่ม	15	150	297	60	23	545	27.64
	(2.8)	(27.5)	(54.5)	(11.0)	(4.2)	(100)	
ไม่มี	-	30	115	26	5	176	
		(5.5)	(21.1)	(4.8)	(0.9)	(32.3)	
มี	15	120	182	34	18	369	
	(2.8)	(22.0)	(33.4)	(6.2)	(3.3)	(67.7)	
19. ระดับความเชื่อมั่น	16	151	315	63	22	567	17.99
ในตัวเอง	(2.8)	(26.6)	(55.6)	(11.1)	(3.9)	(100)	
น้อย	7	95	210	33	13	358	
	(1.2)	(16.8)	(37.0)	(5.8)	(2.3)	(63.1)	
ไม่มีความเห็น	2	27	64	18	4	115	
	(0.3)	(4.8)	(11.3)	(3.2)	(0.7)	(20.3)	
มาก	7	29	41	12	5	94	
	(1.2)	(5.1)	(7.3)	(2.1)	(0.9)	(16.6)	
20. ความพอใจในงาน	16	148	319	65	23	571	5.31
(สนุก)	(2.8)	(25.9)	(55.9)	(11.4)	(4.0)	(100)	
พอใจมาก	7	66	135	24	11	243	
	(1.2)	(11.6)	(23.7)	(4.2)	(1.9)	(42.6)	
ไม่มีความเห็น	-	23	51	11	2	87	
		(4.0)	(8.9)	(1.9)	(0.4)	(15.2)	
ไม่พอใจ	9	59	133	30	10	241	
	(1.6)	(10.3)	(23.2)	(5.3)	(1.8)	(42.2)	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์	กำนัน	ผู้ใหญ่	ผู้ช่วยฯ	สารวัตรฯ	แพทย์	รวม	X ²
	บ้าน						
21. ทศนคติที่มีต่อโลก	16	148	317	63	23	567	3.85
	(2.8)	(26.1)	(55.9)	(11.1)	(4.1)	(100)	
แง่ร้าย	11	101	210	37	13	372	
	(1.9)	(17.8)	(37.0)	(6.5)	(2.3)	(65.6)	
ไม่มีความเห็น	2	20	41	9	5	77	
	(0.3)	(3.5)	(7.3)	(1.6)	(0.9)	(13.6)	
แง่ดี	3	27	66	17	5	118	
	(0.5)	(4.8)	(11.6)	(3.0)	(0.9)	(20.8)	
22. ทศนคติที่มีต่อการ	16	152	319	62	22	571	11.09
ศึกษา	(2.8)	(26.6)	(55.9)	(10.9)	(3.8)	(100)	
แง่ร้าย	3	19	26	4	-	52	
	(0.5)	(3.3)	(4.6)	(0.7)		(9.1)	
ไม่มีความเห็น	-	1	8	3	1	13	
		(0.2)	(1.4)	(0.5)	(0.2)	(2.3)	
แง่ดี	13	132	285	55	21	506	
	(2.3)	(23.1)	(49.9)	(9.6)	(3.7)	(88.6)	
23. ทศนคติที่มีต่อศาสนา	16	149	321	64	23	573	11.68
	(2.8)	(26.0)	(56.0)	(11.2)	(4.0)	(100)	
แง่ร้าย	8	66	115	27	5	221	
	(1.4)	(11.5)	(20.1)	(4.7)	(0.9)	(38.6)	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์	บ้าน					รวม	X ²
	กำนัน	ผู้ใหญ่	ผู้ช่วยฯ	สารวัตรฯ	แพทย์		
ไม่มีความเห็น	-	11	40	9	2	62	
		(1.9)	(7.0)	(1.6)	(0.3)	(10.8)	
แง่ดี	8	72	166	28	16	290	
	(1.4)	(12.6)	(28.9)	(4.9)	(2.8)	(50.6)	
24. ความก้าวร้าว	16	150	317	64	23	570	10.52
	(2.8)	(26.3)	(55.6)	(11.2)	(4.1)	(100)	
ก้าวร้าว	9	38	98	13	7	165	
	(1.6)	(6.6)	(17.2)	(2.3)	(1.2)	(28.9)	
ไม่มีความเห็น	1	16	37	6	2	62	
	(0.2)	(2.8)	(6.5)	(1.1)	(0.3)	(10.9)	
ไม่ก้าวร้าว	6	96	182	45	14	343	
	(1.1)	(16.8)	(31.9)	(7.9)	(2.5)	(60.2)	

ลักษณะการบริหารงานตามหน้าที่ของนักบริหารของสตรีผู้นำ

สตรีผู้นำที่เข้าดำรงตำแหน่งผู้นำในการปกครองระดับท้องถิ่น นอกจากจะต้องปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้นำแต่ละตำแหน่งตามกฎหมายแล้ว สตรีผู้นำยังต้องปฏิบัติภารกิจในฐานะผู้บริหารงานในระดับท้องถิ่น หรือต้องเป็นผู้จัดการงานในระดับตำบล หมู่บ้าน ซึ่งต้องมีหน้าที่ในทางการบริหารอีกหลายประการ ตามหลักหน้าที่ของนักบริหาร หน้าที่ต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่ การควบคุมงาน การวางแผนงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก การสร้างความเข้าใจให้กับผู้ร่วมงาน และการวินิจฉัยตัดสินปัญหา ทั้งนี้เพราะงานบริหารตำบลและหมู่บ้าน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานและจากประชาชนในตำบลหมู่บ้าน หากผู้นำขาดความรู้ความสามารถในการจัดในหน้าที่ฝ่ายบริหารก็ย่อมจะไม่สามารถนำชุมชนไปสู่เป้าหมายในการปกครอง ให้ผู้ใต้ปกครองมีความสุขและมีความเจริญก้าวหน้าในด้านการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันได้ หน้าที่หรือภารกิจของผู้บริหารตำบล หมู่บ้าน ที่จะพิจารณาในที่นี้มีดังต่อไปนี้ (พิจารณารายละเอียดตารางที่ 4.4 ประกอบ)

1. การควบคุม

การควบคุมหมายถึงความถึงความพยายามควบคุมงานทุกขั้นตอน เพื่อป้องกันการผิดพลาดของสตรีผู้นำ สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.1) จะคอยติดตามควบคุมงานทุกขั้นตอน แม้ว่าสตรีผู้นำจะมีตำแหน่งทางการปกครองในระดับท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ก็จะทำให้ความสำคัญต่อการควบคุมงานเหมือนกัน ความแตกต่างของตำแหน่งไม่มีส่วนกำหนดความเข้มงวดของการควบคุมแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของการควบคุมงาน ระหว่างสตรีผู้นำที่เข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองโดยวิธีต่างกัน จะพบว่า มีความแตกต่างระหว่างผู้ที่มาจากการเลือกตั้ง และแต่งตั้งน้อยมาก กล่าวคือ อัตราการไม่ควบคุมต่อการควบคุมของสตรีที่มาจากการเลือกตั้งและแต่งตั้งเท่ากับ 1:9 และ 1:8 ตามลำดับ

2. การปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการกระทำของตนเอง

ในที่นี้หมายความว่าถึง จำนวนความถี่ของการปฏิเสธการอธิบายเหตุผลในการกระทำของตนเอง โดยจะไม่ศึกษาถึงความสำคัญของเรื่องที่สตรีผู้นำปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากน้อยเพียงใด พิจารณาเฉพาะความบ่อยครั้งของการปฏิเสธเท่านั้น อาจนำไปสู่การอธิบายถึงการใช้อำนาจในการควบคุมงานของสตรีผู้นำในข้อที่ 1 ได้ด้วย ถึงแม้ว่าโดยภาพรวมแล้วสตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.3) จะอธิบายเหตุผลในการกระทำของตนเองอยู่เสมอ แต่เมื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างผู้ที่มาจากการเลือกตั้งและแต่งตั้ง จะพบว่า อัตราส่วนระหว่างผู้ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลต่อผู้ไม่ปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลของผู้ที่มาจากการเลือกตั้งเท่ากับ 1:4 และของผู้ที่มาจากการแต่งตั้งเท่ากับ 1:3 แสดงว่าสตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งถึงแม้ว่าจะเข้มงวดเรื่องการควบคุมงาน แต่ก็ไม่นิยมการใช้อำนาจ คือใช้อำนาจน้อยกว่าผู้ที่มาจากการแต่งตั้ง ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมงานน้อยกว่า แต่กลับนิยมการใช้อำนาจมากกว่า คือ มีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการให้เหตุผลในการกระทำของตนเองมากกว่าสตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง

ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องมาจากสตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง มุ่งหวังต่อผลงานมากจึงจำเป็นต้องมีการควบคุมการกระทำและพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพื่อการนำไปสู่เป้าหมายของงาน การมุ่งหวังต่อผลงานซึ่งจะแสดงถึงผลสำเร็จของตนเองด้วยนั้น สตรีผู้นำจำเป็นจะต้องมีการอธิบายถึงเหตุผลในการกระทำของตน เพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ส่วนสตรีผู้นำที่มาจากการแต่งตั้งไม่จำเป็นต้องอาศัยผลงานเป็นสิ่งแสดงความสำเร็จของตน เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งขึ้นอยู่กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับประชาชนโดยทั่วไป จึงไม่นิยมการควบคุมงาน เพราะไม่หวังผลงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่กลับนิยมในการแสดงออกซึ่งอำนาจเพราะไม่จำเป็นระมัดระวังในเรื่องคะแนนนิยม

3. การวางแผน

การวางแผนหมายถึงการที่สตรีผู้นำได้มีการเตรียมตัว หรือเตรียมการ เพื่อการเข้าประชุมต่าง ๆ บ่อยครั้งเพียงใด สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.3) ได้มีการวางแผน

เพื่อการเข้าประชุมบ่อยครั้งหรือค่อนข้างน้อย และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่มาจากการเลือก ตั้งและแต่งตั้ง จะพบว่า สตรีผู้นำที่มาจากการแต่งตั้งมีอัตราส่วนของผู้ที่มีการวางแผนน้อยกว่าผู้ที่มาจากการเลือกตั้ง กล่าวคืออัตราส่วนของผู้ที่มีการวางแผนต่อผู้ที่ไม่มีการวางแผนของผู้ที่มาจากการแต่งตั้งเท่ากับ 7:1 และของผู้ที่มาจากการเลือกตั้งเท่ากับ 20:1 นั่นคือ สตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง โดยประชาชนจะให้ความสำคัญต่อหน้าที่ในการบริหารงานด้านการวางแผนสูงกว่าสตรีผู้นำที่มีตำแหน่ง โดยวิธีการแต่งตั้ง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างการวางแผนกับตำแหน่ง ปรากฏว่า ตำแหน่งมีส่วนกำหนดระดับความบ่อยครั้งของการวางแผน

4. การนำข้อราชการ ไปชี้แจงต่อราษฎร

ในที่นี้ หมายถึง ความบ่อยครั้งของการนำข้อราชการ ไปชี้แจงต่อราษฎรในตำบลหรือหมู่บ้าน สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91) จะนำข้อราชการ ไปชี้แจงต่อราษฎรบ่อยครั้งหรือค่อนข้างบ่อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งให้ความสำคัญต่อการรายงานชี้แจงข้อราชการแก่ราษฎรสูงกว่าสตรีผู้นำที่มาจากการแต่งตั้ง คือ สตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งจะรายงานต่อราษฎรในอัตราส่วน 55 เท่า ของผู้ที่ไม่รายงานในกลุ่มสตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง และสตรีผู้นำที่มาจากการแต่งตั้งจะรายงานต่อราษฎรในอัตราส่วน 8 เท่า ของผู้ที่ไม่รายงานในกลุ่มสตรีผู้นำที่มาจากการแต่งตั้ง

การรายงานข้อราชการแก่ราษฎรอาจกล่าวได้ว่า เป็นหน้าที่ที่จะช่วยให้การสื่อความหมายระหว่างผู้ปกครองและผู้ใต้ปกครอง เป็นไปในทางที่ราบรื่นและยอมรับซึ่งกันและกัน นอกเหนือจากเป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานของสตรีผู้นำด้วย โดยเฉพาะสตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้งจำเป็นต้องได้รับการยอมรับจากราษฎร โดยทั่วไปเป็นพิเศษมากกว่าสตรีผู้นำ ที่มาจากการแต่งตั้ง

5. ลักษณะการอำนวยความสะดวก

การอำนวยความสะดวกหมายความว่าสิ่งที่สตรีผู้นำใช้วิธีการแบบต่าง ๆ กันในการอำนวยความสะดวก เช่น การทำให้คนเกรงใจ การทำให้คนเกรงกลัว หรือยาเกรง และการใช้ความสุภาพอ่อนโยน การใช้วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อให้การสั่งการ หรือการชี้แนะให้บุคคลอื่นกระทำการภายใต้กรอบที่กำหนดไว้ หรือเพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายที่สตรีผู้นำต้องการได้

จากผลการวิจัยพบว่า สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.1) ใช้วิธีการทำให้คนเกรงใจ และ (ร้อยละ 69.1) ใช้ควบคู่ไปกับความสุภาพอ่อนโยน ในขณะที่เดียวกันการที่สตรีผู้นำจะใช้วิธีการทำให้คนกลัวเกรงนั้น ยังอาจจะไม่ได้รับการยอมรับ เพราะสตรีใช้วิธีการนี้อยู่ในระดับปานกลาง คือ สตรีผู้นำที่ใช้วิธีการทำให้คนกลัวเกรงหรือยาเกรงมีจำนวนเท่า ๆ กันกับผู้ที่ไม่ได้ใช้วิธีดังกล่าวนี้

ความแตกต่างกันของตำแหน่งของสตรีผู้นำ ไม่ใช่สิ่งกำหนดความแตกต่างกันในเรื่องของวิธีการอำนวยความสะดวก ถึงแม้ว่าสตรีผู้นำที่มาจากทางเลือกตั้งจะเลือกใช้การทำให้คนเกรงใจ มากกว่าสตรีผู้นำที่มาจากแต่งตั้ง ขณะเดียวกันก็จะใช้ความสุภาพอ่อนโยนพอ ๆ กัน เมื่อสตรีผู้นำที่มาจากทางเลือกตั้งใช้การทำให้คนเกรงใจมาก ก็จะใช้วิธีการทำให้คนเกรงกลัวน้อย คือ ใช้พระคุณมากกว่าพระเดช ส่วนสตรีผู้นำที่มาจากแต่งตั้งก็จะใช้วิธีการทำให้คนกลัวเกรงมากกว่าจะใช้วิธีการทำให้คนเกรงใจ คือใช้พระเดชมากกว่าพระคุณ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการใช้พระคุณสามารถครองใจคนได้นานกว่าและปลูกฝังความรักใคร่ได้มั่นคงถาวรกว่าการใช้พระเดช ผู้ที่ใช้พระคุณจึงสามารถอยู่ในตำแหน่งได้นานกว่าผู้ที่ใช้พระเดช การเป็นผู้ปกครองโดยการเลือกตั้งได้นั้น เป็นสิ่งที่แสดงว่าสตรีผู้นำผู้นั้นจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใต้ปกครองมากกว่าผู้ที่มาจากการแต่งตั้ง ซึ่งไม่จำเป็นต้องสร้างสมความนิยมจากประชาชนโดยทั่วไป แต่ต้องสร้างศรัทธา หรือรับใช้ผู้ที่แต่งตั้งตน

จากการสัมภาษณ์กำนันสตรีและจากการสังเกต พบว่า การที่สตรีผู้นำจะใช้วิธีการในการอำนวยความสะดวกอย่างใดนั้น สิ่งที่จะประกอบกันก็คือ บุคลิกภาพ นิสัยใจคอ อายุ

ความ ขยันขันแข็ง สติปัญญา เข้าวัว ไหวพริบ และอุดมการณ์¹ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่ทำให้เกิดอำนาจ หรือรูปแบบวิธีการอำนาจการที่จะแตกต่างกันออกไป กล่าว คือ กำนันสตรีที่ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด สามารถจำแนกบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับวิธีการอำนาจการได้เป็น 4 แบบ คือ²

5.1 บุคลิกภาพของสตรีผู้นำที่เน้นรูปสมบัติของสตรี เช่น การแต่งตัว และแต่งกายงดงาม เสมอในการพบปะกับผู้อื่น สตรีผู้นำประเภทนี้ เน้นการอำนาจการแบบใช้ความสุภาพอ่อนโยน เช่น กำนันตำบลอ่างทอง ตำบลหัวเวียง ตำบลวังชัน และตำบลหนองงูง

5.2 บุคลิกภาพของสตรีผู้นำที่เน้นการวางตัวแบบผู้ใหญ่ หรือเป็นสมณะ ซึ่งจะทำให้เกิดความเกรงใจจากผู้ใกล้ชิด การอำนาจการของสตรีผู้นำประเภทนี้จะเชื่อมโยงเข้าแต่หนักแน่น การเจรจาและการเคลื่อนไหวไม่รวดเร็ว แต่มีสง่าและงามสมวัย สตรีผู้นำจะวางตัวให้เป็นที่ยอมรับแก่ลูกบ้าน เช่น กำนันตำบลเชิงดอย ตำบลชาง ตำบลสันมหาพน และตำบลนายาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกำนันตำบลเชิงดอย มีบุคลิกภาพการเป็นครู และการเป็นผู้อาวุโส โดยวัยวุฒิและคุณวุฒิ จึงยิ่งก่อให้เกิดความเกรงใจได้มาก การโต้แย้งทางความคิดจากผู้ร่วมงานไม่มีลักษณะรุนแรง แต่เป็นไปในลักษณะประนีประนอมกัน

5.3 บุคลิกภาพของสตรีผู้นำที่มีความเข้มแข็ง เด็ดขาด จะใช้วิธีการอำนาจการแบบสร้างควมยำเกรงให้แก่ลูกบ้าน บุคลิกภาพเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมประกอบ เช่น กรณีกำนันตำบลปะคำ ความไม่สงบสุขของชุมชนใกล้เคียง การอยู่ใกล้เขตชายแดน ช่วยส่งเสริมให้กำนันสตรีใช้วิธีการอำนาจการแบบเน้นการสร้างควมกลัวเกรงได้สำเร็จและเหมาะสมกับสถานการณ์ หรือกรณีของกำนันตำบลนายาง เพราะการที่กำนันมีน้องชายเป็นผู้อำนวยการจังหวัด จึงช่วยเสริมสร้างควมยำเกรงของชาวบ้านที่มีต่อกำนันได้มากขึ้น การอำนาจการก็จะใช้ความเด็ดขาดและการทำให้คนยำเกรงได้ง่าย

¹ ัญญา ัญญาวิวัฒน์, สังคมวิทยาการเมือง (กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์ 2527), หน้า 72.

² จากการสังเกตระหว่างการสัมภาษณ์และระหว่างการประชุมคณะกรรมการสภาตำบลของตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี.

5.4 บุคลิกภาพของสตรีผู้นำที่เน้นความเป็นชาย ทั้งด้านการแต่งกายและการพูดจา จะใช้วิธีการอำนวยความสะดวกแบบการทำให้คนกลัวเกรง ใช้วิธีการสั่งการให้ปฏิบัติ การสร้างความกลัวเกรงนี้ อาจจะแสดงออกในลักษณะทางกายภาพ เช่น การแต่งกายเป็นชาย และการมีอาวุธอยู่ในการครอบครอง เช่น กำนันตำบลครบุรี และกำนันตำบลแหลมตะลุมพุก

6. ความเด็ดขาดในการบริหารงาน

ในที่นี้ หมายถึง การที่สตรีผู้นำมีความเห็นว่าควรใช้ความเด็ดขาดในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.6) มีความเห็นว่า ควรใช้ความเด็ดขาดในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 34.7) ที่ไม่เห็นด้วย เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่มาจากการเลือกตั้งและแต่งตั้ง จะพบว่า มีความแตกต่างกันน้อยมาก ระหว่างผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับผู้ที่ไม่เห็นด้วย แสดงว่า สตรีผู้นำส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเรื่องการใช้ความเด็ดขาดในการบริหารงานคล้าย ๆ กัน และมีผู้นิยมใช้ความเด็ดขาดกับผู้นิยามใช้ความเด็ดขาดพอ ๆ กัน

กล่าวโดยสรุป จากการพิจารณาลักษณะการบริหารงานของสตรีผู้นำทั้งหมดข้างต้นนั้น จะพบว่า สตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) จะให้ความสำคัญต่อหน้าที่ในการบริหารงานมากกว่าสตรีผู้นำที่มาจากการแต่งตั้ง (ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล) ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- สตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งจะให้ความสำคัญต่อการควบคุมงานมากกว่าสตรีผู้นำที่มาจากการแต่งตั้ง เพียงเล็กน้อย
- สตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งจะมีการวางแผน เพื่อเข้าประชุมมากกว่าผู้นำที่มาจากการแต่งตั้งเป็น 3 เท่า
- สตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งจะนำข้อราชการไปชี้แจงต่อราษฎรในระดับที่มากกว่าสตรีผู้นำที่มาจากการแต่งตั้งเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 10)

- สตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้ง จะใช้วิธีการทำให้คนเกรงใจมากกว่าผู้ที่มาจากการแต่งตั้ง ซึ่งจะนิยมการใช้อำนาจและการทำให้คนเกรงกลัวมากกว่า
- ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการใช้ความสุภาพอ่อนโยนและการใช้ความเด็ดขาดในการบริหารของสตรีผู้นำระหว่างผู้ที่มาจาก การเลือกตั้งและผู้ที่มาจากการแต่งตั้ง

สมมุติฐานข้อที่ 2 ซึ่งได้รับการยอมรับว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของสตรีด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน จะมีส่วนกำหนดวิธีการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารเฉพาะเรื่องการวางแผนงานเพื่อเข้าประชุม และการนำข้อราชการไปชี้แจงต่อราษฎรให้แตกต่างกันเท่านั้น สำหรับความแตกต่างที่ปรากฏตามผลวิจัยนี้เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลและการมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้งก็จะให้ความสำคัญต่อหน้าที่การบริหารงานมากกว่าสตรีผู้นำที่มาจาก การแต่งตั้ง

การที่กานัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำที่เลือกโดยหมู่คณะ จำเป็นที่จะต้องสร้างการยอมรับจากหมู่คณะ¹ และจากการศึกษาวิจัยพบหาความเป็นผู้นำของกานันสตรีและผู้ใหญ่บ้านสตรีของไทย² พบว่า ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานเพื่อประชาชน โดยเฉพาะงานด้านการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมากที่สุด ฉะนั้น วิธีการปฏิบัติงานในการล่วงหน้าสร้างความเข้าใจให้กับประชาชน และใช้วิธีการแบบประชาธิปไตย คือไม่ใช้อำนาจ ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารงานพัฒนาให้ได้ผล

ส่วนลักษณะการบริหารงานของสตรีผู้นำในหน้าที่อื่น ๆ นั้น เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งไม่ใช่ผลจากการได้มาซึ่งตำแหน่ง โดยภาพรวมแล้วสตรีผู้นำจะเน้นการควบคุมงานทุกขั้นตอน ขณะเดียวกันก็จะใช้การอธิบายเหตุผลให้ลูกบ้านเข้าใจ มีการวางแผนการประชุมควบคู่ไปกับการพยายามสื่อความกับลูกบ้าน โดยการนำข้อราชการไปแจ้งให้ทราบอยู่เสมอ สตรีผู้นำไม่ประสบความสำเร็จในด้านการใช้อำนาจให้คนกลัวเกรง สตรีเพศจึงไม่นิยมใช้พระเดช แต่นิยมใช้ความสุภาพอ่อนโยนและการทำให้คนเกรงใจ เช่นการช่วยเหลือต่าง ๆ และถึงแม้ว่าจะมีบางส่วนที่ต้องการให้แก้ปัญหาด้วยความเด็ดขาด ก็ยังมีส่วนน้อยที่ไม่ต้องการให้ใช้ความเด็ดขาดในการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน

ลักษณะการบริหารงานตามหน้าที่ของผู้บริหาร ตลอดจนลักษณะการทำงานที่กล่าวไว้แต่ต้นนั้น จะมีความเกี่ยวข้องกับหลักคุณธรรมประจำใจ หรือธรรมทางการปกครองที่สตรีผู้นำยึดถือปฏิบัติ กล่าวคือต่างก็เป็นผลลัพธ์มาจากการที่สตรีผู้นำมีภูมิหลังและมีโลกทัศน์ที่แตกต่างกัน คุณลักษณะของสตรีผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องลักษณะการบริหารงาน ลักษณะการทำงานและคุณธรรมในการปกครอง ย่อมก็จะนำไปสู่การมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และนำไปสู่การ ได้รับการ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันด้วย

ตารางที่ 4.4 ลักษณะการบริหารงานของสตรีผู้นำจำแนกตามวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง

ลักษณะการบริหารงาน	วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของสตรีผู้นำ		รวม	X ²
	เลือกตั้ง	แต่งตั้ง		
1. การควบคุมงาน	165	408	573	4.19
	(28.8)	(71.2)	(100)	
ควบคุมงาน	148	315	499	
	(25.8)	(61.3)	(87.1)	
ไม่มีความเห็น	1	15	16	
	(0.2)	(2.6)	(2.8)	
ไม่ควบคุม	16	42	58	
	(2.8)	(7.3)	(10.1)	
2. การปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผล	164	412	576	2.81
	(28.5)	(71.5)	(100)	
บ่อยครั้ง	33	98	131	
	(5.8)	(17.0)	(22.8)	
ไม่มีความเห็น	8	32	40	
	(1.4)	(5.5)	(6.9)	
น้อย	123	282	405	
	(21.4)	(48.9)	(70.3)	



ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ลักษณะการบริหารงาน	วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของสตรีผู้นำ		รวม	X ²
	เลือกตั้ง	แต่งตั้ง		
3. การวางแผนเข้าประชุม	164 (28.5)	411 (71.5)	575 (100)	10.96
มีการวางแผน	156 (27.1)	352 (61.2)	508 (88.3)	
ไม่มีความเห็น	-	9 (1.6)	9 (1.6)	
ไม่มีการวางแผน	8 (1.4)	50 (8.7)	58 (10.1)	
4. การนำข้อราชการไปชี้แจง	169 (28.7)	420 (71.3)	589 (100)	15.18
ต่อราชการ	166 (28.2)	370 (62.8)	536 (91.0)	
บ่อยครั้ง	-	5 (0.8)	5 (0.8)	
ไม่มีความเห็น	3 (0.5)	45 (7.7)	48 (8.2)	
ไม่มีเลย				

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ลักษณะการบริหารงาน	วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของสตรีผู้นำ		รวม	X ²
	เลือกตั้ง	แต่งตั้ง		
5. การอำนวยความสะดวกแบบทำให้	165	411	576	1.60
คนเกรงใจ	(28.6)	(71.4)	(100)	
บ่อยครั้ง	104	248	352	
ไม่มีความเห็น	(18.0)	(43.1)	(61.1)	
ไม่มี	22	46	68	
	(3.8)	(8.0)	(11.8)	
6. การอำนวยความสะดวกแบบทำให้	164	408	572	1.90
คนกลัวเกรง	(28.7)	(71.3)	(100)	
บ่อยครั้ง	64	184	248	
ไม่มีความเห็น	(11.1)	(32.2)	(43.3)	
ไม่มี	20	49	69	
	(3.5)	(8.6)	(12.1)	
	80	175	255	
	(14.0)	(30.6)	(44.6)	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ลักษณะการบริหารงาน	วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของสตรีผู้นำ		รวม	χ^2
	เลือกตั้ง	แต่งตั้ง		
7. การอำนวยความสะดวกแบบให้	165	412	577	0.14
ใช้ความสุภาพอ่อนโยน	(28.6)	(71.4)	(100)	
บ่อยครั้ง	114	285	399	
	(19.8)	(49.3)	(69.1)	
ไม่มีความเห็น	13	29	42	
	(2.3)	(5.0)	(7.3)	
ไม่มี	38	98	136	
	(6.6)	(17.0)	(23.6)	
8. การใช้ความเด็ดขาดในการ	169	401	570	0.88
แก้ไขปัญหาการบริหารงาน	(29.6)	(70.4)	(100)	
เห็นด้วย	104	230	334	
	(18.2)	(40.4)	(58.6)	
ไม่มีความเห็น	10	28	38	
	(1.8)	(4.9)	(6.7)	
ไม่เห็นด้วย	55	143	198	
	(9.6)	(25.1)	(34.7)	

คุณธรรมในการปกครองของสตรีผู้นำ

ตามประวัติศาสตร์ทางการเมืองของไทยแต่โบราณ หรือตามที่ปรากฏหลักฐานไว้ในพงศาวดาร (ซึ่งกล่าวไปแล้วในบทที่ 3) ปรากฏว่า สตรีผู้นำของไทยในแต่ละสมัย จะต้องเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในศีลธรรมและเป็นผู้มีคุณธรรมเสมอ เพราะฉะนั้นความชอบธรรม ในการปกครองของสตรี จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสตรีผู้นั้น เป็นผู้ยึดมั่นและปฏิบัติภารกิจในพุทธศาสนา และเมื่อขึ้นครองอำนาจแล้ว ก็จะต้องปกครองโดยธรรม ผู้ได้ปกครองยอมรับผู้ปกครองที่มีคุณธรรมมากกว่าผู้ปกครองที่มีความรู้ความสามารถ ฉะนั้นคุณสมบัติในเรื่องคุณธรรมของสตรีผู้นำจึงควรจะได้นำมาศึกษา

การศึกษาในที่นี้จะพิจารณาว่าสตรีผู้นำที่มีตำแหน่งทางการเมืองในระดับท้องถิ่น ทั้ง 5 ตำแหน่ง คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล เป็นบุคคลที่มีหลักธรรมประจำใจ และใช้หลักธรรมะในการปกครองหรือไม่ หลักธรรมะในการปกครองหรือคุณธรรมในการปกครองในที่นี้ หมายความถึง ธรรมะที่นักปกครองทุกระดับควรยึดถือ โดยนำเอาหลักบางข้อมาจากทศพิธราชธรรม¹ และจำแนกตัวแปรได้ดังนี้ (พิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 4.4 ประกอบ)

1. การให้ทาน ในที่นี้หมายถึง การให้สิ่งของแก่คนอื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.6) จะมีการให้ทานค่อนข้างบ่อย หรือบ่อยครั้ง สตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้ง (กำนันและผู้ใหญ่บ้าน) จะให้ทานในระดับที่พอ ๆ กันกับสตรีผู้นำที่มาจาก การแต่งตั้ง (ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล) กล่าวคือ มีอัตราส่วนของผู้ให้ทานมากต่อผู้ให้ทานน้อยเท่ากับ 23:1 เท่า ๆ กัน

ความใกล้เคียงกันของจำนวนผู้ให้ทานของสตรีผู้นำทั้ง 2 กลุ่มนี้อาจเนื่องมาจากค่านิยมของสตรีไทย ซึ่งปรากฏให้เห็นได้จากวรรณกรรมทั่ว ๆ ไป โดยจะปลูกฝังให้สตรี

¹ ทินพันธุ์ นาคะตะ, รัฐศาสตร์ : ทฤษฎีแนวความคิดปัญหาสำคัญและแนวทางการศึกษาวิเคราะห์การเมือง (กรุงเทพฯ : มูลนิธิสันติการพิมพ์, 2525), หน้า 123.

เป็นผู้มีศีลธรรม รู้จักทำบุญ เอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือผู้อื่น¹ ประกอบกับการที่สตรีจะเป็นเพศที่เคร่งครัดต่อกฎของศาสนามากกว่าผู้ชาย² และสังคมคาดหวังเอาจากเพศหญิงว่าจะต้องเป็นผู้มีจริยสมบัติมากกว่าชาย³

ในฐานะที่เป็นผู้นำของชุมชน ปรากฏว่า กำนันสตรีส่วนใหญ่จะมีคหกรรมปฏิบัติประการนี้ เช่น กรณีกำนันตำบลวังยางจะยกหนี้ให้แก่ลูกหนี้ที่ไม่มีเงินชำระในการซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นแก่ชีวิตจากร้านค้าของกำนัน และถือว่าเป็นการให้ทานประการหนึ่ง⁴ หรือกรณีกำนันตำบลหนองงู จะบริจาคเสื้อผ้าที่เหลือจากการค้าขาย เสื้อผ้าสำเร็จรูปของตนเองให้แก่คนยากจนทุก ๆ ปี⁵

2. การเสียสละ ในที่นี้ หมายถึง การเสียสละเพื่อช่วยงานส่วนรวม โดยไม่เห็นแก่ภารกิจส่วนตัว หรือเป็นการเสียสละเวลาให้แก่ส่วนรวม สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 95.6) จะเป็นผู้เสียสละเวลาเพื่อช่วยงานส่วนรวม เมื่อพิจารณาสตรีผู้นำที่มาจากทางเลือก ตั้งเปรียบเทียบกับผู้ที่มาจากการแต่งตั้ง จะพบว่า ทั้ง 2 กลุ่มนี้มีการเสียสละในระดับที่มากพอ ๆ กัน คือ กลุ่มของผู้เสียสละต่อผู้ไม่เสียสละมีในอัตราส่วนที่ไม่แตกต่างกัน

¹ประกาศศรี สีหอำไพ, ค่านิยมของสตรีไทยในวรรณกรรม (กรุงเทพฯ : สภาสตรีแห่งชาติ 2521), หน้า 27.

²คณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทสตรี, สถานภาพปัจจุบันของสตรีไทย, หน้า 192.

³โคทม อารียา, แบบฉบับอันพึงประสงค์ของสตรีไทย 2522, หน้า 89. (ยึดสำเนา)

⁴สัมภาษณ์ นางพยอม สบายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร.

⁵สัมภาษณ์ นางสุธิดา ณ เมืองสอง, กำนันตำบลหนองงู อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

การเสียสละนอกจากจะพิจารณาในด้านการเสียสละเวลา แรงงานและร่างกาย เพื่อประกอบกิจกรรมส่วนรวมแล้ว จะพิจารณารวมทั้งการเสียสละในเรื่องทรัพย์สินด้วย ปรากฏว่า การที่กำนันสตรีส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่าชาวบ้านโดยทั่วไป กำนันสตรีจึงมีโอกาที่จะสละเงินเพื่อส่วนรวมได้มากกว่าคนอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากกำนันเป็นผู้เรียกร้องให้บุคคลอื่นบริจาคเงินเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเป็นผู้ดำเนินการในเรื่อง การเรียกรายเงินทองเพื่อการกุศล กำนันสตรีก็ต้องเป็นผู้ที่บริจาคเงินในจำนวนที่มากที่สุด เป็นการเริ่มต้นเงินทุนนั้น ๆ ด้วย¹

3. ความซื่อตรง ในที่นี้ หมายถึง การพูดอย่างตรงไปตรงมากับบุคคลที่ปฏิบัติ งานไม่บรรลุนำหมายหรือตามที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าบุคคลนั้นจะเป็นญาติพี่น้อง กล่าวคือ มีความกล้าที่จะพูดความจริง โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.3) จะเป็นคนกล้าพูดอย่างตรงไปตรงมา มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 36.4) ที่ไม่กล้าพูดวิจารณ์ผลงานที่ไม่บรรลุนำหมาย ในกลุ่มของ สตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้ง พบว่า จะมีความกล้าวิจารณ์ผลงานอย่างตรงไปตรงมามากกว่าในกลุ่มของสตรีผู้นำที่มาจาก การแต่งตั้ง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องมาจากการได้ตำแหน่งโดยวิธี การเลือกตั้ง ทำให้สตรีมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่ง และต้องการเป็นผู้รักษามล ประโยชน์ของประชาชน โดยส่วนรวมมากกว่าที่จะยอมเห็นแก่หน้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเห็น แก่ประโยชน์ของผู้ที่ถูกวิจารณ์

ความซื่อตรงในรูปแบบของการกระทำ จะเห็นได้จากการที่กำนันสตรีตำบลเชิง ดอย ได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน เพราะเป็นคนซื่อตรงในเรื่องการเงิน กล่าว คือเป็นผู้ดูแลรักษาเงินของวัดภายในตำบล² ชาวบ้านจึงเกิดความรู้สึกว่าเป็นคนที่ไว้ใจได้

¹ สัมภาษณ์ นางสุธิดา ฌ เมืองสอง, กำนันตำบลหนองงูง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

² สัมภาษณ์ นางสาวเฉลิมศรี ชัยมงคล, กำนันตำบลเชิงดอย อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.

และชื่อตรงซึ่งสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้นำประเทศ (พลเอกเปรม ติณสูลานนท์) ที่สตรีผู้นำส่วนใหญ่ของประเทศคาดหวัง¹

4. ความอดกลั้น ในที่นี้ หมายถึง ความอดกลั้น ความโกรธถึงแม้ว่าจะมีผู้ทำให้โกรธก็มีความอดกลั้น ไม่แสดงอาการกริยาโต้ตอบผู้ที่ทำให้โกรธในทันทีทันใด

สตรีส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.1) จะมีความอดกลั้นหรือการไม่แสดงความโกรธตอบโต้ผู้ที่ทำให้ตนเองโกรธ สตรีผู้นำที่มาจากทางเลือกตั้งและที่มาจากแต่งตั้ง ต่างก็มีความอดกลั้นในจำนวนที่พอ ๆ กัน คือ มีอัตราส่วนผู้ที่มีความอดกลั้นต่อผู้ที่ไม่มีความอดกลั้นเท่ากับ 2:1 เหมือนกัน

คุณธรรมประการนี้เป็นคุณลักษณะของสตรีไทย ตามคำสั่งสอนทางพุทธศาสนาและได้รับอิทธิพลจากการอบรมสั่งสอนสตรีตั้งแต่เยาว์วัยให้เป็นผู้ที่มีความอดกลั้น ไม่แสดงความรู้สึกของตนเองให้ปรากฏต่อสาธารณชน ความอดกลั้นหรือการควบคุมอารมณ์เป็นคุณสมบัติที่ผู้นำควรมี จะเห็นได้ว่า กำนันสตรีหลายคนประกอบไปด้วยความอดกลั้นสูง เช่น กรณีที่กรรมการสภาตำบลได้เถียงกับกำนันตำบลครบุรี เรื่องการเกณฑ์คนไปบริจาคโลหิตในวันเฉลิมพระชนมพรรษา กำนันต้องพยายามอดกลั้นไม่แสดงอารมณ์ให้เห็น จนสารวัตรกำนันต้องเข้ามาช่วย อธิบายให้คณะกรรมการเข้าใจได้² และกรณีที่กรรมการสภาตำบลเฉพาะบุคคลที่เป็นฝ่ายตรงกันข้ามกับกำนันตำบลปะคำ ถกเถียงแสดงความไม่เห็นด้วยกับนโยบายให้แต่ละบ้านทำรั้วบ้านของตนเอง³ กำนันก็ต้องใช้ความอดกลั้นที่จะไม่โกรธและพยายามอธิบายเหตุผลให้ทราบ

¹ ข้อมูลจากการสำรวจ.

² จากการสังเกตข้ออภิปรายในการประชุมสภาตำบลครบุรี อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา.

³ จากการสังเกตข้ออภิปรายในการประชุมสภาตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

5. ความอดทน ในที่นี้หมายถึง ความอดทนในงาน การเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ และการมีความอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยของงานในหน้าที่ จากการศึกษาพบว่าสตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 56.4) มีความอดทนต่องานในหน้าที่ กล่าวคือ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง สตรีผู้นำจะมีความเหน็ดเหนื่อยต่องานมาก และมีสตรีผู้นำเพียงจำนวนน้อย (ร้อยละ 41.2) ที่มีความอดทนสูง คือไม่ค่อยจะเหน็ดเหนื่อยต่องานในหน้าที่มากนัก

สตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้ง จะมีความเหน็ดเหนื่อยต่องานในหน้าที่มากกว่า สตรีผู้นำที่มาจาก การแต่งตั้ง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องมาจาก สตรีที่มาจาก การเลือกตั้ง มีความคาดหวังในผลสำเร็จของงานสูงกว่า ประกอบกับการมีหน้าที่ตามกฎหมายครอบคลุมกว้างขวางในหลาย ๆ ด้าน จึงต้องใช้ความพยายามในการทำงานมาก

สตรีผู้นำเหล่านี้จึงยอมรับว่ามีความเหน็ดเหนื่อยกับงานมากกว่าผู้ที่มาจาก การแต่งตั้ง ซึ่งมีหน้าที่จำกัด

กำนันสตรีที่มีความอดทนสูง ได้แก่กำนันสตรีที่อยู่ในตำบลที่มีลักษณะเป็นชนบทที่ล้าหลัง เช่น ตำบลแหลมตะลุมพุก¹ เพราะนอกจากจะต้องต่อสู้กับภัยธรรมชาติรอบด้านแล้ว สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานในพื้นที่มีน้อยมาก เช่น ขาดเส้นทางคมนาคม ไม่มีน้ำสะอาดใช้ (นอกจากน้ำฝน) ประกอบกับลักษณะชุมชนที่เป็นแบบชาวประมง ลูกบ้านมีลักษณะที่เป็นอิสระ พร้อมทั้งจะกระทำได้ง่าย เพราะอำนาจรัฐไม่ครอบคลุมถึง กำนันสตรีจึงต้องเป็นผู้ที่อดทนสูง เพราะมีความลำบากทั้งด้านการทำงานและการปกครองคน การใช้อำนาจเด็ดขาดจึงเป็นสิ่งจำเป็นในพื้นที่ เช่นนี้

6. การไม่เบียดเบียนผู้อื่น ในที่นี้หมายถึง การไม่จัดงานมงคลหรืองานบุญต่าง ๆ แล้วเชิญบุคคลอื่น ๆ ให้มาช่วยงาน โดยให้แรงงาน หรือให้ทรัพย์สิน หรือทำให้บุคคลอื่นต้องสิ้นเปลืองเวลาของบุคคลอื่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเบียดเบียนแรงงานทรัพย์สินหรือ

¹ จากการสังเกต, สภาพสิ่งแวดล้อม ประกอบกับการสัมภาษณ์ ราษฎรในตำบลแหลมตะลุมพุก อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

เวลา สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.1) จะนิยมการเรียไรทั้งด้านร่างกาย กำลังทรัพย์ จากชาวบ้าน ถึงแม้ว่าจะเป็นประเพณีหรือวัฒนธรรมก็ตาม กล่าวคือ สตรีผู้นำในทุกตำแหน่ง จะทำการซื้อ เข็มยูกคลอื่น ๆ ให้มาช่วยงานที่ตนเองจัดขึ้นทุกครั้ง โดยไม่ได้คาดว่าจะเป็น การเบียดเบียนผู้อื่น ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากอิทธิพลของค่านิยมบางประการในสังคม ชนบท เช่น นิยมการแสดงออกถึงความหุรหุร เพื่อบ่งถึงสถานภาพทางสังคมของตนว่าเป็น ผู้มีสถานภาพพิเศษทางสังคม¹ หรือการมีค่านิยมที่ชอบจัดงานพิธีเพื่อความมีเกียรติมีชื่อเสียง ชอบทำอะไรเป็นทางการ คือชอบแจกบัตรเชิญ² เป็นต้น

7. การมีคุณธรรม หมายถึง การปฏิบัติไม่ให้ผิดไปจากการที่ถูกต้องและ ดำรงไว้ซึ่งความคงที่ จากการศึกษา พบว่า สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.3) มีความ เห็นว่าตนเองเป็นผู้มีคุณธรรมประจำใจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าคนอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในกลุ่มสตรีผู้นำเอง จะพบว่า สตรีผู้นำที่มาจาก การแต่งตั้งมีความเห็นว่ากลุ่มของตน เป็นผู้มี คุณธรรมมากกว่ากลุ่มของสตรีผู้นำที่ มาจากการเลือกตั้ง

ในส่วนของกำนันสตรี จะพบว่า ถึงแม้กำนันสตรีบางคนจะมีลักษณะของการเป็น นักเลง แต่ก็ตรงใจซึ่งคุณธรรม เช่น กรณีที่กำนันสตรีตำบลปะคำ ไม่ยอมเปิดผေးแหล่งที่มาของข้อมูลซึ่งกำนันได้ให้สัญญาไว้แล้วว่าจะไม่เปิด ผေးให้ใครทราบ³ ถึงแม้ผู้วิจัยจะ พยายามสอบถามก็จะไม่ทราบที่มาของข้อมูลด้านความไม่ซื่อตรงของข้าราชการบางคนทั้ง ๆ ที่กำนันเองก็เกลียดชังข้าราชการผู้นั้น แต่จำเป็นต้องรักษาคำพูดของตนเอง หรือในกรณีที่ กำนันตำบลจวนลาน พยายามสอดแทรกความคิดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคน ในหมู่บ้านและตำบลไว้เมื่อมีการประชุม และ ในกรณีที่เห็นสามเมีโท กำนันก็จะเป็นฝ่ายนั่ง

¹ อานนท์ อาภาภิรม, "ระบบค่านิยม," ค่านิยมของสตรีไทยที่มีต่อผลพัฒนาประเทศ (กรุงเทพฯ : สภาสตรีแห่งชาติ 2521), หน้า 76.

² สุพิศรา สุภาพ, "ค่านิยมในชนบท," หน้า 92.

³ สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็ก้า, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

เฉยไม่ได้เสีย เพราะต้องการให้ครอบครัวมีความสุขมากกว่าจะเอาชนะกัน ด้วยความคิดที่ว่าครอบครัวไทยควรยกย่องให้สามีเป็นผู้นำเสมอ¹

8. การมีความประพฤติดั้งเดิมหรือการมีศีล ในที่นี้ หมายถึง การดำรงรักษาไว้ซึ่งความสะอาดบริสุทธิ์ทั้งกาย วาจา ใจ และความประพฤติดั้งเดิมไม่ให้ผิดไปจากศีลที่บัญญัติไว้ในศาสนา เช่น ไม่เล่นการพนัน ไม่ประพฤติชั่ว เป็นต้น

สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.5) ไม่เห็นด้วยกับการยอมให้เปิดบ่อนการพนัน ถึงแม้ว่าจะเป็นการนำรายได้มาเพื่อการสร้างสาธารณประโยชน์ก็ตาม มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 6.1) เท่านั้นที่เห็นด้วย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้งและแต่งตั้ง จะพบว่าสตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้งจะมีความเคร่งครัดต่อศีลน้อยกว่าสตรี ผู้นำที่มาจาก การแต่งตั้ง กล่าวคือ อัตราส่วนระหว่างผู้เคร่งครัดในการปฏิบัติ ตามศีลต่อผู้ไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามศีล ของสตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้งและแต่งตั้ง คือ 12:1 และ 16:1 ตามลำดับ

จากการสังเกตการประชุมคณะกรรมการสภาตำบล และจากการสัมภาษณ์กำนัน สตรีทั้ง 12 ตำบล พบว่า ส่วนใหญ่แล้ว กำนันสตรียึดถือพิธีกรรมทางศาสนา มากกว่าที่จะเป็นผู้ยึดมั่นในการปฏิบัติตามแก่นของคำสั่งสอนทางศาสนา เช่นกรณีให้มีพิธีกรรมทางศาสนา ก่อนเปิดประชุม คือ จัดให้มีการสวดมนต์และจุดเทียนไหว้พระพุทธรูป² การจัดให้มีการตักบาตรเลี้ยงพระในวันประชุม³ เป็นต้น

¹ สัมภาษณ์ นางแหงศรี มหา, กำนันตำบลจวนลาน อำเภอน้ำพอง จังหวัด อุบลราชธานี.

² กรณีการเปิดประชุมคณะกรรมการสภาตำบลหนองงู อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

³ กรณีตำบลหนองงู อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

จากการสังเกตพบว่า กำนันสตรีที่เป็นผู้ยึดมั่นในศีลธรรมมีลักษณะเป็นแม่พระ (ธัมมะธัมโม) เช่น กำนันตำบลนายาง กำนันตำบลเชิงคอย และกำนันตำบลซาง จะไม่ถูกท้าทายทั้งในที่ประชุมคณะกรรมการสภาตำบลและจากสถานการณืรอบด้านในตำบล การเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับตำบล หมู่บ้าน มีน้อย ชุมชนค่อนข้างจะสงบ ได้รับการพัฒนาโดยคณะผู้ร่วมงาน หรือคณะกรรมการสภาตำบลอย่างร่วมแรงร่วมใจกัน ในขณะที่ กำนันสตรีผู้ที่มีลักษณะเป็นนักเลง ซึ่งเป็นลักษณะตรงกันข้ามกับลักษณะที่เป็นแม่พระ จะเปิดโอกาสให้มีการท้าทายจากฝ่ายตรงกันข้ามเสมอ และจะทำให้เกิดการเคลื่อนไหวทางการเมืองในท้องที่ค่อนข้างสูงอยู่ตลอดเวลา เช่น กรณีกำนันตำบลครบุรี กำนันตำบลปะคำ และ กำนันตำบลแหลมตะลุมพุก

9. ความสุภาพอ่อนโยน ในที่นี้หมายถึงการใช้ความสุภาพอ่อนโยนกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในเรื่องของการพูดจาและการกระทำ สตรีผู้นำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.1) เป็นผู้มี ความสุภาพอ่อนโยน เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้งและแต่งตั้ง จะพบว่า ไม่มี ความแตกต่างกัน กล่าวคือ สตรีผู้นำในทุก ๆ 4 คน ทั้งที่มาจาก การเลือกตั้ง และที่มาจาก การแต่งตั้ง จะเป็นผู้ที่มีความสุภาพอ่อนโยนเสีย 3 คน เหมือนกัน

ความสุภาพอ่อนโยนนี้เป็นคุณสมบัติที่สตรีได้รับการยอมรับว่าเป็นลักษณะเฉพาะเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และเป็นสิ่งที่กำนันสตรีนิยมนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการปกครองมาก เช่น กรณีกำนันตำบลปะคำ จะใช้คำพูดที่สุภาพอ่อนโยนเพื่อเรียกร้องความร่วมมือในการพัฒนาตำบล¹ หรือกรณีกำนันตำบลสัมมาพนาใช้ถ้อยคำอย่างอ่อนโยนเพื่อให้คณะกรรมการสภาตำบลร่วมมือกันในการสร้างสะพานและถนน²

¹ จากการสังเกต, การประชุมคณะกรรมการสภาตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

² จากการสังเกต, การประชุมคณะกรรมการสภาตำบลสัมมาพนา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่.

หลักธรรมในการปกครองทั้ง 9 ประการ ที่กล่าวไปแล้วนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางการปกครองของสตรีผู้นำ กล่าวคือ การที่สตรีผู้นำมีตำแหน่งทางการปกครองในระดับห้องที่แตกต่างกันไม่เป็นสาเหตุทำให้สตรีผู้นำมีหลักธรรมแตกต่างกันไปด้วย ความแตกต่างของคุณธรรมหรือหลักธรรมในการปกครองของสตรีผู้นำ เกิดจากปัจจัยในเรื่องอื่น ๆ เช่น อาจจะเป็นเหตุจากการสั่งสมก่อกมลมาจากครอบครัว หรือเป็นอิทธิพลจากกลุ่มที่ใกล้ชิด ตลอดจนจากประสบการณ์จากชีวิตหรือการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของสตรีผู้นำคนนั้นเอง

กล่าวโดยสรุป สตรีผู้นำส่วนใหญ่ของทุกตำแหน่ง จะเป็นผู้มีหลักธรรมในการปกครองในเรื่องการให้ทาน การเสียสละ ความซื่อตรง การอดกลั้น ความอดทนต่องาน ความอ่อนโยน การมีคุณธรรมประจำใจ การมีศีล แต่ก็ขาดหลักธรรมในเรื่องการไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งได้รับอิทธิพลจากค่านิยมของสังคม หลักธรรมในการปกครองทั้ง 9 ประการดังกล่าวนี้ ซึ่งสตรีผู้นำใช้เป็นแนวทางในการปกครอง หลักธรรมทุกข้อไม่เปลี่ยนแปลงไปตามตำแหน่งของสตรีผู้นำ สตรีผู้นำที่มาจากทางเลือกตั้งจะกล้าพูดอย่างตรงไปตรงมา กล้าวิจารณ์ข้อผิดพลาดของงานมากกว่าสตรีผู้นำที่มาจากแต่งตั้ง ขณะเดียวกันก็จะเป็นผู้ที่เห็นดเห็น้อยต่องานมากกว่า พร้อมกับเป็นผู้ดำรงไว้ซึ่งความคงที่ (มีคุณธรรมประจำใจ) และเคร่งครัดต่อศีลน้อยกว่าสตรีผู้นำที่มาจากแต่งตั้ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการอาศัยคุณธรรมในการปกครองยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงตำแหน่งผู้นำของสตรี ในการปกครองห้องที่ ไม่ว่าจะสตรีผู้นั้นจะมาจากทางเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.5 คุณธรรมในการปกครองของสตรีผู้นำจําแนกตามวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง

ลักษณะคุณธรรมในการปกครอง	วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของสตรีผู้นำ		รวม	X ²
	โดยเลือกตั้ง	โดยแต่งตั้ง		
1. การให้ทาน	170	420	590	1.05
	(28.8)	(71.2)	(100)	
ไม่คอยมี/ไม่มีเลย	7	17	24	
	(1.2)	(2.9)	(4.1)	
ไม่มีความเห็น	1	7	8	
	(0.1)	(1.2)	(1.3)	
ค่อนข้างบ่อย/บ่อยครั้ง	162	396	558	
	(27.5)	(67.1)	(94.6)	
2. การเสียสละเพื่อช่วยงานส่วนรวม	170	416	586	2.05
	(29.1)	(70.9)	(100)	
ไม่คอยมี/ไม่มีเลย	6	5	21	
	(1.2)	(2.4)	(3.6)	
ไม่มีความเห็น	-	5	5	
		(0.8)	(0.8)	
ค่อนข้างบ่อย/บ่อยครั้ง	164	396	560	
	(28.0)	(67.6)	(95.6)	
3. ความซื่อตรงในการวิจารณ์ผลงาน	164	408	572	4.67
	(28.7)	(71.3)	(100)	
ไม่คอยมี/ไม่มีเลย	56	152	208	
	(9.8)	(26.6)	(36.4)	
ไม่มีความเห็น	11	48	59	
	(1.9)	(8.4)	(10.3)	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ลักษณะคุณธรรมในการปกครอง	วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของสตรีผู้นำ		รวม	X ²
	โดยเลือกตั้ง	โดยแต่งตั้ง		
ค่อนข้างบ่อย/บ่อยครั้ง	97	208	305	
	(16.9)	(36.4)	(53.3)	
4. ความอดทนหรือการไม่โกรธ	167	411	578	0.46
	(28.9)	(71.1)	(100)	
ไม่ค่อยไม่/ไม่มีเลย	63	157	220	
	(10.9)	(27.2)	(38.1)	
ไม่มีความเห็น	5	17	22	
	(0.9)	(2.9)	(3.8)	
ค่อนข้างบ่อย/บ่อยครั้ง	99	237	336	
	(17.1)	(41.0)	(58.1)	
5. ความอดทนต่องาน	165	410	575	1.46
	(28.7)	(71.3)	(100)	
ไม่ค่อยมี/ไม่มีเลย	98	226	324	
	(17.1)	(39.3)	(56.4)	
ไม่มีความเห็น	5	9	14	
	(0.9)	(1.5)	(2.4)	
ค่อนข้างบ่อย/บ่อยครั้ง	62	175	237	
	(10.8)	(30.4)	(41.2)	
6. การเบียดเบียนหรือการชลรับบริจาค	167	419	586	3.55
เงิน/ แร้งงาน	(28.5)	(71.5)	(100)	
บ่อยครั้ง	145	383	528	
	(24.7)	(65.4)	(90.1)	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ลักษณะคุณธรรมในการปกครอง	วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของสตรีผู้นำ		รวม	X ²
	โดยเลือกตั้ง	โดยแต่งตั้ง		
ไม่มีความเห็น	2	6	8	
	(0.4)	(1.0)	(1.4)	
ไม่ค่อยมี	20	30	50	
	(3.4)	(5.1)	(8.5)	
7. การมีคุณธรรมประจำใจของตัวเอง	169	412	581	0.56
	(23.1)	(70.9)	(100)	
เห็นด้วย	158	390	548	
	(27.2)	(67.1)	(94.3)	
ไม่มีความเห็น	6	14	20	
	(1.1)	(2.4)	(3.5)	
ไม่เห็นด้วย	5	8	13	
	(0.9)	(1.4)	(2.2)	
8. การมีศีลหรือการประพฤติ	168	407	575	0.7
ดีงาม(คือไม่เห็นด้วยกับการพนัน)	(29.2)	(70.8)	(100)	
มีความประพฤติดีงามสูง/เคร่งศีล	144	359	503	
	(25.0)	(62.5)	(87.5)	
ไม่มีความเห็น	12	25	37	
	(2.1)	(4.3)	(6.4)	
มีความประพฤติดีงามน้อย/ไม่เคร่งศีล	12	23	35	
	(2.1)	(4.0)	(6.1)	

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ลักษณะคุณธรรมในการปกครอง	วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของสตรีผู้นำ		รวม	X ²
	โดยเลือกตั้ง	โดยแต่งตั้ง		
9. การใช้ความสุภาพอ่อนโยน	165 (28.6)	412 (71.4)	577 (100)	0.14
ไม่ค่อยมี/ไม่มีเลย	38 (6.6)	98 (17.0)	136 (23.6)	
ไม่มีความเห็น	13 (2.2)	29 (5.1)	42 (7.3)	
ค่อนข้างบ่อย/บ่อยครั้ง	114 (19.8)	285 (49.3)	399 (69.1)	

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทบาทในฐานะผู้นำชุมชนของสตรีผู้นำและความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ

สตรีผู้นำที่อยู่ในฐานะผู้นำชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ย่อมจะถูกคาดหวังว่า ควรจะมีบทบาทในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งซึ่งสตรีผู้นำเหล่านั้นจะมีบทบาทเป็นเช่นไร ย่อมขึ้นอยู่กับภูมิหลังของสตรีผู้นำและของครอบครัวของสตรีผู้นำเอง ตลอดจนการตระหนักในบทบาทของตนเองว่ามีอยู่อย่างไร การศึกษาในเรื่องบทบาทของสตรีผู้นำนี้จะพิจารณาว่าสตรีผู้นำที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำทางการปกครองในระดับท้องที่ดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะยึดถือพฤติกรรมแบบใด โดยจำแนกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามบทบาทที่สตรีผู้นำนั้นแสดงอยู่ และมีลำดับของบทบาทที่แสดงออกมาจากการเป็นผู้ที่มองปัญหาใกล้ตัวและไกลตัวออกไปเรื่อย ๆ กล่าวคือ

1. บทบาทผู้นำแบบชาวบ้าน มองปัญหาใกล้ตัวเฉพาะเพื่อนบ้าน
2. บทบาทผู้นำแบบวัฒนธรรมและประเพณี มองปัญหาทางด้านสังคมชนบท
3. บทบาทผู้นำแบบตัวแทนส่วนราชการ มองปัญหาสังคมภายใต้หน้าที่ตามกฎหมาย
4. บทบาทของผู้นำแบบนักพัฒนา มองปัญหาด้วยความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ลักษณะบทบาทของสตรีผู้นำดังกล่าวให้หมายเลข 1-4 แทนลำดับของบทบาทที่เพิ่มขึ้นจากการมองปัญหาใกล้ตัว บทบาทที่ 1 ไปจนถึงเป็นผู้มองปัญหาไกลตัวเป็นนักพัฒนาบทบาทที่ 4

นอกจากเรื่องของบทบาทในฐานะผู้นำชุมชนของสตรีผู้นำแล้ว สตรีผู้นำจะมีลักษณะการแก้ไขปัญหาทางการบริหาร โดยการใช้ความเด็ดขาดที่แตกต่างกันด้วย ในบทนี้จะศึกษาความเป็นคนเด็ดขาดของสตรีผู้นำ โดยจะแบ่งระดับการแก้ไขปัญหาทางการบริหาร โดยการใช้ความเด็ดขาดน้อยที่สุดแทนด้วยหมายเลข 1 ไปจนถึงผู้ที่ใช้ความเด็ดขาดมากที่สุดแทนด้วยหมายเลข 5

สำหรับปัจจัยที่จะนำมาศึกษาผลกระทบต่อบทบาท และลักษณะความเด็ดขาดของสตรีผู้นำในที่นี้ คือ ปัจจัยในเรื่องภูมิหลังของสตรีผู้นำและของครอบครัวของสตรีผู้นำ โดย

อยู่บนพื้นฐานคติที่ว่าปัจจัยใน เรื่องภูมิหลังของสตรีผู้นำและของครอบครัวเป็นสิ่งกำหนดลักษณะของบทบาทและลักษณะความแตกต่างของสตรีผู้นำ

ภูมิหลังของสตรีผู้นำและภูมิหลังของครอบครัวของสตรีผู้นำ จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มตัวแปร และในแต่ละกลุ่มตัวแปรจะแยกออกเป็นตัวแปรย่อย ๆ อีกดังต่อไปนี้

1) ภูมิหลังของสามีของสตรีผู้นำ ซึ่งมีข้อพิจารณาเป็นประเด็นการศึกษาได้ดังนี้

1.1 สถานภาพการสมรส หมายถึง การแต่งงานแล้วอยู่กินกับคู่สมรสหรือแยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย (สามีตาย) หรือหย่าร้าง

1.2 อาชีพของสามี หมายถึง อาชีพต่อไปนี้ เกษตรกรหรือประมง ค้าขาย หรืออาชีพอิสระ รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ รับจ้าง พ่อบ้าน ช่วยงานภายในบ้านว่างงาน และอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ระบุไว้

1.3 ภูมิลำเนาของสามี หมายถึง การที่สามีเกิดและอยู่ในจังหวัดที่อยู่ในปัจจุบันนี้ หรือย้ายมาจากจังหวัดอื่น

1.4 ตำแหน่งทางการเมืองของสามี ได้แก่ การที่สามีดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งตำแหน่งเหล่านี้คือตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาตำบล สมาชิกสภาเทศบาล สมาชิกสภาจังหวัดและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

1.5 สาเหตุการทะเลาะขัดแย้งในครอบครัวอันเนื่องมาจากความประหัตถิของบุคคลที่ทะเลาะด้วย ปัญหาการเงินในครัวเรือน ปัญหาเรื่องคนใต้ปกครองภายในบ้าน ปัญหาของชาวบ้านหรือปัญหาในงานในหน้าที่ตำแหน่งของสตรีผู้นำ

1.6 ระยะเวลาที่สามีย้ายมาอยู่ในจังหวัดที่อยู่ในปัจจุบันนี้

1.7 จำนวนครั้งของการทะเลาะ

2. ภูมิหลังของบิดาและญาติของสตรีผู้นำ ซึ่งมีข้อพิจารณาเป็นประเด็นการศึกษาได้ ดังนี้คือ

2.1 อาชีพของบิดา หมายถึง อาชีพต่อไปนี้ เกษตรกรหรือประมง ค้าขาย หรืออาชีพอิสระ รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ รับจ้าง พ่อบ้านคือช่วยงานภายในบ้านว่างงาน และอาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ระบุไว้

2.2 ภูมิลำเนาของบิดา หมายถึง การที่บิดาเกิดและอยู่ในจังหวัดที่อยู่ ในปัจจุบันนี้ หรือย้ายมาจากจังหวัดอื่น

2.3 ตำแหน่งทางการเมืองของบิดาหรือญาติ ได้แก่การที่บิดาหรือญาติ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเหล่านี้ คือ ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาตำบล สมาชิกสภาเทศบาล สมาชิกสภาจังหวัดและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

2.4 จำนวนบุตรของบิดามารดาเดียวกันกับสตรีผู้นำ

2.5 จำนวนบุตรชายของบิดามารดาเดียวกันกับสตรีผู้นำ

3. ภูมิลำเนาของสตรีผู้นำ ซึ่งมีข้อพิจารณาเป็นประเด็นการศึกษาได้ดังนี้ คือ

3.1 ตำแหน่งทางการเมืองระดับท้องถิ่น หมายถึง การที่สตรีผู้นำ ดำรงตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล

3.2 ประเภทของคนที่ช่วยงานภายในบ้าน หมายถึง ผู้ช่วยงานภายในบ้าน คือ สามี บิดามารดาของตนเองและสามี บุตร พี่น้อง ปู่ย่าตายาย ลุงป้า น้าอาญาติและ คนใช้

3.3 การศึกษา หมายถึง การศึกษาของสตรีผู้นำจำแนกออกเป็น 6 ระดับ คือ ไม่จบชั้น ป.4 จบ ป.4-ป.7 จบชั้นมัธยม ประกาศนียบัตร ปรกัญญาตรี สูงกว่า ปรกัญญาตรี

3.4 รายได้ของครอบครัวของสตรีผู้นำจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ รายได้ต่ำกว่า 2,000 บาท รายได้ตั้งแต่ 2,001-4,000 บาท 4,001-6,000 บาท 6,001-8,000 บาท และสูงกว่า 8,000 บาทขึ้นไป

3.5 อาชีพของสตรีผู้นำ หมายถึง สตรีผู้นำมีอาชีพเกษตรกรหรือประมง ค้าขายหรืออิสระ รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ รับจ้าง แม่บ้าน ว่างงาน อื่น ๆ

3.6 อายุของสตรีผู้นำ

3.7 ระยะเวลาที่สตรีผู้นำดำรงตำแหน่งกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หรือสารวัตรกำนัน หรือแพทย์ประจำตำบล ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ครองอยู่ในปัจจุบันนี้

3.8 ระยะเวลาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งดังต่อไปนี้มาก่อน คือ ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ

3.9 จำนวนบุตรของสตรีผู้นำ

3.10 ภาระในการเลี้ยงดูบุตรของสตรีผู้นำ

3.11 การเป็นบุตรคนที่เท่าไรของบิดามารดาของสตรีผู้นำ

3.12 ระยะเวลาที่สตรีผู้นำได้ย้ายเข้ามาอยู่ในจังหวัดที่อยู่ในปัจจุบันนี้

การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมสตรีผู้นำให้มีบทบาท และมีความแตกต่างแตกต่างกันจะพิจารณาใน 3 ปัจจัยหลักดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยเรื่องภูมิหลังของสามีของสตรีผู้นำ (พิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 4.6 ประกอบ) การศึกษามหาบทของสตรีผู้นำที่เป็นผลกระทบจากภูมิหลังของสามี พบว่าสตรีผู้นำจะมีบทบาทเมื่อเทียบกับทุกตัวแปร (ค่าเฉลี่ยทั่วไป) แล้วอยู่ระหว่างลักษณะบทบาทผู้นำแบบวัฒนธรรมและประเพณี กับผู้นำแบบตัวแทนส่วนราชการ โดยค่อนข้างไปทางผู้นำแบบวัฒนธรรมและประเพณี หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า สตรีผู้นำทั่วไปจะมีลักษณะเชิงทางด้านอนุรักษ์นิยม มีบทบาทต่อปัญหาค่อนข้างใกล้ชิดตัว แต่เมื่อพิจารณาจากสถานภาพสมรสแล้วจะพบว่า สตรีผู้นำที่อยู่คนเดียว ไม่ว่าจะจากการเป็นหม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่กับสามี จะมีบทบาทไกลตัวกว่าสตรีที่อยู่กับสามี โดยเฉพาะหญิงหม้ายจะมีเวลาให้กับภารกิจส่วนรวมได้มากกว่า

สำหรับอาชีพของสามีนั้น จะพบว่า หากสามีอยู่กับบ้าน คือเป็นพ่อบ้านหรือว่างงาน สตรีก็กลับมีโอกาสออกไปรับใช้สังคมมากขึ้น ส่วนสามีที่รับราชการหรือทำการค้านั้น สตรีจะมีบทบาทต่อสังคมลดลง เป็นที่น่าสังเกตว่าสตรีที่มีสามีเป็นเกษตรกร และรับจ้างบทบาทของสตรีผู้นำเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยไป ๆ แล้วจะลดน้อยลง

ในเรื่องภูมิฐานะของสามี พบว่า สามีที่ไม่ว่าจะเป็นผู้มีภูมิฐานะเดิมในจังหวัดที่อยู่ในปัจจุบันนี้ หรือเป็นผู้ที่ย้ายมาจากจังหวัดอื่น สตรีผู้น่าก็จะมีบทบาทในการทำงานเพื่อส่วนรวมไม่แตกต่างกัน และเท่ากับค่าเฉลี่ยเช่นเดียวกันกับตำแหน่งทางการเมืองของสามีหรือบิดาและญาติ สตรีผู้น่าจะมีลักษณะบทบาทที่เท่า ๆ กันกับค่าเฉลี่ยทั่วไป คืออิงไปด้านผู้นำแบบวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งแตกต่างไปจากสาเหตุของการทะเลาะกันภายในครอบครัวที่พบว่าครอบครัวของสตรีผู้น่า ครอบครัวใดที่มีเรื่องทะเลาะกันอันเนื่องมาจาก ปัญหาการทำงานในตำแหน่งของสตรีผู้น่าเอง หรือปัญหาการเงิน สตรีผู้น่าจะมีลักษณะบทบาทเป็นผู้ให้ความสำคัญต่อปัญหาความทุกข์ยากของชาวบ้านมากขึ้น ขณะที่ครอบครัวที่ทะเลาะกันเรื่องความประพฤติของบุคคลภายในบ้าน โดยเฉพาะความประพฤติของสามี หรือเรื่องการดูแลกิจการงานภายในบ้าน สตรีผู้น่าจะให้ความสำคัญต่อบทบาทการเป็นผู้แทนส่วนราชการมากขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าสตรีที่มีปัญหาเกี่ยวกับสามีภายในบ้าน โดยเฉพาะการอ้างว่าทัศนคติไม่ตรงกันหรือไม่ เข้าใจกันกับสามีจะยิ่งมีบทบาทในสังคมกว้างมากขึ้น มองปัญหาไกลตัวมากขึ้น

การศึกษาลักษณะความเด็ดขาดของสตรีผู้น่า พบว่า สตรีผู้น่าจะมีความเด็ดขาดเมื่อเทียบกับตัวแปร (ค่าเฉลี่ยของระดับความเด็ดขาด) แล้วอยู่ระหว่างปานกลางค่อนข้างมาก กล่าวคือ มีความเด็ดขาดบ้าง แต่ไม่มากนัก นั่นคือ เป็นผู้ใช้ความเด็ดขาดบ้าง โดยเฉพาะสตรีที่ไม่มีสามีอยู่ด้วย (จะด้วยเหตุใดก็ตาม เช่น แยกกันอยู่ หม้าย หย่าร้าง) จะมีความเด็ดขาดมากกว่าสตรีที่มีสามีอยู่ด้วย และสตรีที่มีสามีแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน จะเป็นผู้ที่มีความเด็ดขาดมากที่สุด

สำหรับอาชีพของสามีพบว่า ถ้าสามีประกอบอาชีพในทางการค้า และรับราชการ สตรีผู้น่าจะมีความเด็ดขาดน้อย ในขณะที่เดียวกับสามีที่ไม่มืงงานทำหรือเป็นพ่อบ้านดูแลกิจการงานในบ้านแทนภรรยาสตรี จะเป็นผู้มีความเด็ดขาดมากที่สุด รองลงมา คือสามีที่เป็นเกษตรกร ภรรยาจะใช้ความเด็ดขาดค่อนข้างมาก และสามีที่มีอาชีพรับจ้าง ความเด็ดขาดของภรรยาจะอยู่ในระดับปานกลาง (ใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ย)

การที่สามีมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ที่ภรรยาได้รับตำแหน่งผู้นำทางการเมืองนั้น ภรรยาจะมีความวิตกกังวลมากกว่าสามีที่ย้ายมาจากจังหวัดอื่น

ส่วนตำแหน่งทางการเมืองของสามีหรือของบิดาและญาติไม่แตกต่างกันเลย ต่อการเป็นคนวิตกกังวลของภรรยา ซึ่งแตกต่างจากสาเหตุการทะเลาะภายในครอบครัว จะพบว่าครอบครัวที่ทะเลาะกัน เพราะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในงานในตำแหน่งของสตรีผู้นำ เรื่องการดูแลกิจการงานภายในบ้าน เรื่องความประพฤติของคนในบ้าน (โดยเฉพาะสามี) สตรีผู้นำจะมีความวิตกกังวลมากขึ้น และยิ่งสตรีผู้นำทะเลาะกับคนในบ้าน เรื่องปัญหาของชาวบ้าน หรือเรื่องกิจการนอกบ้านทั่วไปแล้ว สตรีผู้นำจะลดความวิตกกังวลให้น้อยลง หรือเป็นผู้ใช้ความวิตกกังวลน้อยที่สุด (ค่า 2.72 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 3.28 มากที่สุด)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยลักษณะบทบาทและค่าเฉลี่ยความวิตกกังวลของสตรีผู้นำ
อันเนื่องมาจากภูมิลำเนาของสามี

ภูมิลำเนาของสามี	ค่าเฉลี่ยลักษณะบทบาท ค่าเฉลี่ยความวิตกกังวล	
	X	X
ประชากรทั้งหมด (249 คน)	2.33	3.28
1. สถานภาพสมรส		
- สมรสแล้วและอยู่กับคู่สมรส	2.26	3.22
- สมรสแล้วและแยกกันอยู่	2.43	3.86
- หม้าย	3.00	3.75
- หย่าร้าง	2.70	3.50
- โสด	0.00	0.00
2. อาชีพของสามี		
- เกษตรกรหรือประมง	1.24	3.41
- ค้าขายหรืออิสระ	2.38	3.05

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ภูมิหลังของสามี	ค่าเฉลี่ยลักษณะบทบาท ค่าเฉลี่ยความเด็ดขาด	
	X	X
- รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ	2.46	3.15
- รับจ้าง	2.29	3.35
- พ่อบ้าน	2.75	4.00
- ว่างงาน	4.00	5.00
- อื่น ๆ	1.00	2.50
3. ภูมิลำเนาของสามี		
- จังหวัดที่อยู่ปัจจุบัน	2.33	3.31
- จังหวัดอื่น	2.35	3.18
4. ความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางการเมือง		
- สามีมีตำแหน่ง	2.35	3.28
- บิดาหรือญาติมีตำแหน่ง	2.33	3.28
5. สาเหตุการทะเลาะภายในครอบครัว		
- ความประพฤติของคนในบ้าน	2.57	3.43
- ปัญหาการเงิน/เศรษฐกิจในครัวเรือน	2.16	3.16
- บุคคลได้การปกครองภายในบ้าน	2.31	3.38
- การดูแลกิจการภายในบ้าน	2.59	3.46
- เรื่องนอกบ้าน/ของชาวบ้าน	2.33	2.72
- ปัญหาการทำงาน/งานในตำแหน่งสตรี		
ผู้นำ	1.33	3.56
- เรื่องอื่น ๆ	2.82	3.36

หมายเหตุ: X มีค่าระหว่าง 1-4 (มองปัญหาใกล้ตัวถึงมองปัญหาไกลตัว)

X มีค่าระหว่าง 1-5 (ไม่เด็ดขาดไปจนถึงเด็ดขาด)

การพิจารณาจากค่าเฉลี่ยทั่วไปดังกล่าวข้างต้นนั้นช่วยให้ทราบว่า สตรีผู้นำมีแนวโน้มที่จะมีบทบาทและมีลักษณะความเด็ดขาดเป็นอย่างไร แต่การศึกษาว่ามีปัจจัยภูมิหลังของสามีประการใดบ้างที่จะสนับสนุนให้สตรีผู้นำมีบทบาท และลักษณะเช่นที่ศึกษาไปแล้วนั้น จะศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (ดูรายละเอียดจากตารางที่ 4.7 ประกอบ) ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ผลกระทบหลักทุกตัวไม่ว่าสถานภาพการสมรส อาชีพของสามี ภูมิลำเนาของสามี ตำแหน่งทางการเมืองของบุคคลในครอบครัว และสาเหตุของการทะเลาะระหว่างสามี ภรรยา นั้น ไม่ใช่สาเหตุในการกำหนดลักษณะ บทบาทของสตรีผู้นำเลย แต่ในขณะที่ 1 ใน 2 ของผลกระทบร่วม คือ ความถี่ของการทะเลาะ เป็นเงื่อนไขในการกำหนดบทบาทของสตรีผู้นำ ดังนั้นความเข้าใจในบทบาทต่อสังคมของสตรี ว่ามองปัญหาไกลตัวเพียงใดนั้น จำเป็นจะต้องทราบถึงปัญหาในครอบครัวของสตรีผู้นำด้วย ว่าเกิดปัญหามั้ยครั้งเพียงใด มากกว่าเหตุผลอื่นหรือแม้แต่เนื้อหาของทะเลาะกันก็ตาม

เมื่อพิจารณาในเรื่องลักษณะความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ พบว่า ทั้งผลกระทบหลัก และผลกระทบร่วมทุกตัว ตั้งแต่สถานภาพการสมรส อาชีพ ภูมิลำเนา ตำแหน่งทางการเมืองของสามี สาเหตุการทะเลาะ ระยะเวลาที่สามีอยู่ในจังหวัดปัจจุบัน และจำนวนครั้งของการทะเลาะ ไม่ใช่สาเหตุในการกำหนดลักษณะความเป็นคนเด็ดขาดของสตรีผู้นำเลย ปัจจัยในเรื่องภูมิหลังของสามีของสตรีผู้นำ ไม่ว่าสถานภาพการสมรส อาชีพของสามี ภูมิลำเนาของสามี ตำแหน่งทางการเมืองของสามี และสาเหตุการทะเลาะภายในครอบครัวสามารถอธิบายลักษณะบทบาทของสตรีผู้นำได้เล็กน้อยเพียงร้อยละ 9.3 ของความแปรปรวน และพบว่า สาเหตุแห่งการทะเลาะภายในครอบครัวนั้น อธิบายบทบาทของสตรีได้ดีกว่าผลกระทบอื่น ทั้งโดยตัวแปรของสาเหตุของการทะเลาะเอง และตัวแปรของสาเหตุของการทะเลาะเมื่อมีตัวแปรอื่น ๆ มาร่วมด้วย (ดูรายละเอียดจากตารางที่ 4.8 ประกอบ)

ตารางที่ 4.7 แสดงสาเหตุจากสามีสันับสนุนลักษณะบทบาทและลักษณะความเด็ดขาด
ของสตรีผู้นำ

ภูมิหลังของสามีสัน	ลักษณะบทบาท				ลักษณะความเด็ดขาด		
	DF	MEAN SQUARE	F	SIGNIF OF F	MEAN SAUARE	F	SIGNIF OF F
ผลกระทบหลัก	17	1.870	1.027	0.430	1.614	0.982	0.479
- สถานภาพการสมรส	3	2.462	1.353	0.258	1.688	1.027	0.381
- อาชีพของสามีสัน	6	1.238	0.680	0.666	1.684	1.025	0.410
- ภูมิลำเนาของสามีสัน	1	0.774	0.425	0.515	0.398	0.242	0.623
- ตำแหน่งทางการเมือง ของสามีสัน	1	0.276	0.152	0.697	0.165	0.101	0.751
- สาเหตุการทะเลาะ	6	2.430	1.335	0.242	1.656	1.008	0.421
ผลกระทบรวม	2	5.364	2.947	0.054	0.342	0.208	0.812
- ระยะเวลาที่สามีสันอยู่ ในจังหวัดปัจจุบัน	1	0.535	0.294	0.588	0.495	0.301	0.584
- จำนวนครั้งของการ ทะเลาะ	1	9.980	5.483	0.020	0.215	0.131	0.718

ขณะเดียวกันก็พบว่า ผลกระทบต่าง ๆ ไม่ว่าจะสถานภาพการสมรส อาชีพของสามี ภูมิฐานะของสามี ตำแหน่งทางการเมืองของบุคคลในครอบครัว และสาเหตุการทะเลาะ ภายในครอบครัว สามารถอธิบายลักษณะความเดือดขาดของสตรีผู้นำได้เล็กน้อย เพียงร้อยละ 7 ของความแปรปรวน และพบว่า อาชีพของสามี อธิบายลักษณะความเดือดขาดของสตรี ผู้นำได้ดีกว่าผลกระทบอื่น ทั้งโดยตัวแปรของอาชีพของสามีเอง และตัวแปรของอาชีพของ สามีเมื่อมีตัวแปรอื่น ๆ มาร่วมด้วย

กล่าวโดยสรุป ความบ่อยครั้งของการทะเลาะระหว่างสามีและภรรยาส่งผลต่อบทบาทของสตรีผู้นำโดยตรง มากกว่าสาเหตุอื่น ๆ แต่ไม่อาจจะบ่งชี้ได้ว่าส่งผลอย่างไร ทั้งนี้ เพราะความบ่อยครั้งของการทะเลาะเป็นเพียงผลกระทบร่วมเท่านั้น (สำหรับผลกระทบอื่น ๆ นั้น แม้จะไม่ได้ส่งผลโดยตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อบทบาท ซึ่งได้อธิบายรายละเอียดไว้แล้วข้างต้น) สำหรับลักษณะความเดือดขาดของสตรีผู้นำนั้น ไม่มีปัจจัยในเรื่องภูมิหลังของ สามี ปัจจัยใดเลยที่กำหนดลักษณะความเดือดขาดของสตรีผู้นำ ทั้งในแง่ของตัวปัจจัยนั้นเอง และในแง่ที่เป็นปัจจัยร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์การจำแนกตัวแปรต้นพหุ (M C A) ของปัจจัยภูมิหลัง
ของสามี กับลักษณะบทบาทผู้นำและความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ

ภูมิหลังของสามี	ลักษณะบทบาท		ความเด็ดขาด	
	ETA	BETA	ETA	BETA
สถานภาพการสมรส	0.14	0.13	0.13	0.12
อาชีพของสามี	0.14	0.13	0.17	0.17
ภูมิลำเนาของสามี	0.01	0.06	0.05	0.05
ตำแหน่งทางการเมืองของสามี	0.01	0.03	0.00	0.02
สาเหตุการทะเลาะ	0.20	0.18	0.16	0.16
Multiple R Squared		0.093		0.070
Multiple R		0.304		0.264

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ปัจจัยเรื่องภูมิหลังของบิดาของสตรีผู้นำ

การศึกษาในเรื่องผลกระทบจากปัจจัยเรื่องภูมิหลังของบิดา ที่มีต่อลักษณะของบทบาทและความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ พบว่าสตรีผู้นำจะมีบทบาทเมื่อเทียบกับทุกตัวแปรแล้ว จะอยู่ระหว่างผู้นำแบบวัฒนธรรม และประเพณีกับผู้นำแบบตัวแทนส่วนราชการ โดยเน้นไปทางวัฒนธรรมและประเพณี และเมื่อพิจารณาภูมิหลังของบิดาก็จะพบว่า สตรีผู้นำที่มีบิดาเป็นนักธุรกิจหรือค้าขาย จะมองโลกกว้างไกลกว่าสตรีผู้นำที่มีบิดาทำงานเป็นพ่อบ้าน และมีความเด็ดขาดมากกว่าสตรีผู้นำที่มีบิดารับราชการ (ดูข้อมูลในตาราง 4.9)

สตรีผู้นำที่มีบิดาเป็นคนพื้นบ้าน สตรีจะให้ความสำคัญกับบทบาทการเป็นผู้นำที่มองปัญหาใกล้ตัวและมีความเด็ดขาด มากกว่าสตรีที่มีบิดาเป็นคนจังหวัดอื่น และยังบิดาหรือญาติเป็นผู้มีตำแหน่งทางการเมืองในระดับท้องถิ่น สตรีก็จะสนใจเรื่องของวัฒนธรรมประเพณี มากกว่าสตรีที่มีสามีเป็นผู้มีตำแหน่งทางการเมือง

อย่างไรก็ตามผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยในเรื่องภูมิหลังของบิดา ไม่ใช่สาเหตุในการกำหนดลักษณะบทบาทของสตรีผู้นำ ว่าจะเป็นผู้มองปัญหาใกล้ตัวหรือไกลตัว (ดูรายละเอียดจากตารางที่ 4.9 ประกอบ) และสามารถอธิบายลักษณะบทบาทของสตรีผู้นำได้น้อยมาก เพียงร้อยละ 1.2 ของความแปรปรวน และพบว่าปัจจัยเรื่องอาชีพบิดาเป็นปัจจัยที่อธิบายบทบาทของสตรีผู้นำ และความเด็ดขาดของสตรีผู้นำได้ดีกว่าผลกระทบอื่น ทั้งโดยตัวแปรของอาชีพบิดาเองและตัวแปรของอาชีพบิดา เมื่อมีตัวแปรอื่น ๆ มาร่วมด้วย (ดูรายละเอียดจากตารางที่ 4.10 ประกอบ)

ภูมิหลังของบิดาไม่มีส่วนกำหนดลักษณะของบทบาท แต่มีปัจจัยบางตัวซึ่งมีส่วนกำหนดความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ และสามารถอธิบายลักษณะความเด็ดขาดของสตรีผู้นำได้น้อยมากเพียงร้อยละ 3 ของความแปรปรวน และพบว่า ผลกระทบหลักทุกตัวไม่ว่าอาชีพบิดา ภูมิลำเนาบิดา ตำแหน่งการเมืองของบิดา ไม่ใช่สาเหตุในการกำหนดความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ แต่ในขณะ 1 ใน 2 ของผลกระทบร่วม คือ จำนวนบุตรชายของบิดามารดา เป็นเงื่อนไขในการกำหนดความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ ดังนั้นความเข้าใจในลักษณะความ

เด็ดขาดของสตรีผู้นำ ว่าจะเป็นผู้ใช้ความเด็ดขาดแก้ไขปัญหาการบริหารงานมากน้อยเพียงใด หากได้ทราบถึงจำนวนพี่น้องที่เป็นชายของสตรีผู้นำด้วย ก็จะทำให้เข้าใจได้ดียิ่งขึ้น แต่ไม่สามารถจะบอกได้ว่า การมีพี่น้องเป็นชายของสตรีผู้นำจะมีผลกระทบเรื่องความเด็ดขาดของสตรีผู้นำไปในทิศทางใด เพราะจำนวนบุตรชายของบิดามารดาเดียวกันเป็นเพียงผลกระทบร่วมกับสาเหตุอื่น ๆ ด้วย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยลักษณะบทบาทและค่าเฉลี่ยความถี่ของของสตรีผู้นำ
อันเนื่องมาจากภูมิหลังของบิดา

ภูมิหลังของบิดา	ค่าเฉลี่ยลักษณะบทบาท (X)	ค่าเฉลี่ยความถี่ขาด (X)
ประชากรทั้งหมด	2.29	3.35
อาชีพบิดา		
- เกษตรกร/ประมง	2.31	3.37
- ค่าขาย/อิสระ	2.51	3.57
- รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	2.18	3.02
- รับจ้าง	2.30	3.48
- พ่อบ้าน	2.17	3.38
- ว่างงาน	2.24	3.19
- อื่น ๆ	1.75	3.00
ภูมิลำเนาบิดา		
- จังหวัดปัจจุบัน	2.26	3.85
- จังหวัดอื่น	2.46	3.31
ตำแหน่งทางการเมือง		
- สามี	2.33	3.35
- บิดาหรือญาติ	2.29	3.35

ตารางที่ 4.10 แสดงภูมิหลังของบิดาสัมพันธ์กับลักษณะบทบาท และลักษณะความเด็ดขาด
ของสตรีผู้นำ

ภูมิหลังบิดา	ลักษณะบทบาท			ลักษณะความเด็ดขาด			
	DF	MEAN SQUARE	F	SIGNIF OF F	MEAN SAUARE	F	SIGNIF OF F
ผลกระทบหลัก	8	0.765	0.428	0.904	1.216	0.805	0.599
- อาชีพบิดา	6	0.643	0.343	0.914	1.578	1.044	0.396
- ภูมิลำเนาบิดา	1	2.202	1.233	0.268	0.324	0.214	0.644
- ตำแหน่งทางการเมือง	1	0.039	0.022	0.883	0.118	0.078	0.780
ผลกระทบรอง	2	1.658	0.928	0.396	5.439	3.598	0.028
- จำนวนบุตรของบิดา							
มารดา	1	1.537	0.860	0.354	0.102	0.068	0.795
- จำนวนบุตรชายของ							
บิดามารดา	1	0.170	0.095	0.758	6.465	4.277	0.039

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์การจำแนกตัวแปรต้นพหุ (MCA) ของภูมิหลังบิดา
กับลักษณะบทบาทในฐานะผู้นำชุมชนและความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ

ภูมิหลังของบิดา	ลักษณะบทบาทในฐานะผู้นำชุมชน		ความเด็ดขาด	
	ETA	BETA	ETA	BETA
อาชีพบิดา	0.07	0.07	0.11	0.12
ภูมิลำเนาบิดา	0.06	0.05	0.01	0.02
ตำแหน่งทางการเมือง ของบิดาหรือญาติ	0.01	0.01	0.00	0.01
Multiple R Squared		0.012		0.030
Multiple R		0.108		0.172

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ปัจจัยเรื่องภูมิหลังของสตรีผู้นำ

จากการศึกษา พบว่า สตรีผู้นำจะมีบทบาทเมื่อเทียบกับทุกตัวแปร (ค่าเฉลี่ยทั่วไป) แล้ว อยู่ระหว่างผู้นำแบบวัฒนธรรม และประเพณี กับผู้นำแบบตัวแทนส่วนราชการ โดยค่อนข้างไปทางผู้นำแบบวัฒนธรรมและประเพณี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นผู้นำที่ค่อนข้างทางการมองปัญหาใกล้ตัว เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่ง ปรากฏว่า สารวัตรกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน จะค่อนข้างไปทางการเป็นผู้นำแบบตัวแทนส่วนรวมราชการมากกว่ากำนัน ขณะที่ียวกันแพทย์ประจำตำบลจะหนักไปทางการเป็นผู้นำแบบชาวบ้าน ๆ คือ มองปัญหาของชาวบ้าน เป็นที่ปรึกษาทุกข์ของชาวบ้าน มองปัญหาใกล้ตัวมากที่สุด และมีความเด็ดขาดน้อยที่สุด แม้ว่ากำนันจะให้ความสำคัญกับบทบาทที่อิงด้านอนุรักษ์นิยมค่อนข้างไปทางการรักษาวัฒนธรรมประเพณีมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ แต่ก็ยังเป็นบทบาทที่ใช้ความเด็ดขาด มากที่สุดด้วย ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านใช้ความเด็ดขาดอยู่ในระดับปานกลาง (ดูข้อมูลในตารางที่ 4.11)

ครอบครัวสตรีผู้นำที่สามีช่วยแบ่งเบาภารกิจภายในบ้าน สตรีจะทำงานเพื่อส่วนรวม และมองปัญหาสังคมที่กว้างไกลมากกว่าครอบครัวที่มีบิดามารดาช่วยดูแลบ้านเรือนให้ ในทางที่กลับกัน ครอบครัวของสตรีผู้นำที่มีบิดามารดาดูแลงานทางบ้าน สตรีจะมีลักษณะความเด็ดขาดได้มากกว่าครอบครัวที่สามีช่วยดูแลงานทางบ้าน

สตรีผู้นำที่มีการศึกษาระดับมัธยม จะมีบทบาททางสังคมมากกว่าสตรีที่มีการศึกษาดำกว่าและสูงกว่าระดับมัธยม โดยเฉพาะสตรีที่ยังเรียนสูงมากยิ่งมีบทบาทเน้นหนักไปในด้านการเป็นผู้นำแบบชาวบ้าน ๆ คือ เป็นที่ปรึกษาทุกข์ร้อนของชาวบ้าน มากกว่าผู้นำแบบอื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งสตรีผู้นำที่มีการศึกษาสูง (ถึงระดับปริญญาตรี) จะให้ความสำคัญต่อชาวบ้านรักษาประโยชน์ของชาวบ้านมากกว่ารักษาประโยชน์ให้กับหน่วยงานราชการ และมีลักษณะเด็ดขาดน้อยที่สุด สตรีผู้นำที่มีการศึกษาน้อย (ต่ำกว่า ป.4) จะชดเชยการขาดความรู้ด้วยวิธีการมีบทบาทที่เด็ดขาด เข้มแข็งมากกว่า

ในเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว พบว่าสตรีผู้นำที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่างกัน ทำให้สตรีจะมีบทบาทในฐานะผู้นำชุมชนต่างกัน กล่าวคือ ยิ่งรวยมาก ยิ่งจนมากก็จะยิ่งเน้นบทบาทในด้านอนุรักษ์นิยมมาก ให้ความสำคัญกับการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีมากขึ้น ขณะที่สตรีที่ครอบครัวมีรายได้อยู่ในระดับ ปานกลางจะเอียงไปทางการมีบทบาทเป็นตัวแทนของส่วนราชการมากกว่าจะเป็นผู้นำแบบวัฒนธรรมและประเพณี และสตรีผู้นำที่มีรายได้สูงกว่า 8,000 บาทขึ้นไป จะยิ่งมีความเด็ดขาดมากที่สุด เป็นที่น่าสังเกตว่าสตรีผู้นำที่มีรายได้อยู่ในระหว่าง 6,000 - 8,000 บาท กลับมีความเด็ดขาดน้อยที่สุด หรือเรียกได้ว่า เกือบจะไม่ใช้ความเด็ดขาดเลย ขณะที่ผู้มีรายได้ต่ำกว่านั้น (2,001-4,000 บาท) กลับให้ความเด็ดขาดค่อนข้างมาก รองลงมาจากกลุ่มที่มีรายได้สูงสุด และเป็นกลุ่มที่ถูกขาดความเด็ดขาดมากกว่ากลุ่มอื่น

สตรีที่มีอาชีพด้านการเกษตร จะมีบทบาทในสังคมได้กว้างไกลกว่าอาชีพอื่น ๆ และบทบาทจะค่อย ๆ ลดลงในกลุ่มอาชีพค้าขาย รับจ้าง โดยเฉพาะกลุ่มแม่บ้านและผู้ทำงานจะมีความเด็ดขาดน้อยที่สุด ขณะที่เกี่ยวกับสตรีผู้นำที่มีอาชีพด้านการรับจ้างจะเป็นผู้ที่มีความเด็ดขาดมากที่สุด รองลงมาคือ อาชีพเกษตรกร พวกค้าขายและแม่บ้านอยู่ในระดับที่ใช้ความเด็ดขาดค่อนข้างน้อย (เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย) และผู้ที่ทำงานจะใช้ความเด็ดขาดน้อยที่สุด

การศึกษาในเรื่องภูมิหลังที่ส่งเสริมลักษณะบทบาทและความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ พบว่า ผลกระทบหลักและผลกระทบรองทุกตัว กล่าวคือ ตำแหน่งของสตรีผู้นำ การมีคนช่วยงานในบ้าน การศึกษา รายได้ อาชีพ อายุ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ จำนวนบุตรและการบุตร การเป็นบุตรคนที่เท่าไรของบิดามารดา ตลอดจนภูมิลำเนาของสตรีผู้นำเอง ไม่ใช่สาเหตุในการกำหนดลักษณะบทบาทของสตรีผู้นำ การมองปัญหาใกล้หรือไกลตัว การเป็นผู้มีความเป็นอนุรักษ์นิยมหรือไม่ จึงเป็นผลสะท้อนจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ปัจจัยข้างต้นนี้ทั้งหมด

ขณะที่เกี่ยวกับ ผลกระทบหลักในเรื่องการศึกษา จะเป็นสาเหตุในการกำหนดลักษณะความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ ในขณะที่ผลหลักตัวอื่น ๆ คือ ตำแหน่งการมีคนช่วยงานในบ้าน รายได้ อาชีพ และผลกระทบร่วม คือ อายุ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง เวลาที่เคยดำรง

ตำแหน่งอื่น จำนวนบุตร ภาระบุตร การเป็นบุตรคนที่เท่าไรของบิดามารดา ตลอดจนภูมิ-
 ลำเนาของสตรีผู้นำไม่ใช่สาเหตุในการกำหนดลักษณะความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ (พิจารณา
 จากตารางที่ 4.12 ประกอบ)

เมื่อวิเคราะห์การจำแนกตัวแปรผันพหุ (พิจารณารายละเอียดจากตารางที่
 4.13 ประกอบ) พบว่า ผลกระทบต่าง ๆ ไม่ว่าจะตำแหน่ง การมีคนช่วยงานบ้าน การศึกษา
 รายได้ และอาชีพของสตรีผู้นำ สามารถอธิบายลักษณะบทบาทของสตรีผู้นำได้น้อยมาก คือ
 อธิบายได้เพียง 6.9 ของความแปรปรวน ขณะเดียวกันก็สามารถอธิบายความเด็ดขาดของ
 สตรีผู้นำได้มาก คือ อธิบายได้ถึง 21 ของความแปรปรวน และพบว่าอาชีพของสตรีผู้นำ
 อธิบายบทบาทของสตรีได้ดีกว่าผลกระทบจากตัวแปรอื่น ๆ โดยตัวแปรของอาชีพเอง และ
 เมื่อมีตัวแปรอื่น ๆ ร่วมด้วย ขณะเดียวกันตัวแปรเรื่องการศึกษาของสตรีผู้นำใช้อธิบาย
 ความเด็ดขาดของสตรีได้ดีกว่าผลกระทบจากตัวแปรอื่น ๆ โดยตัวแปรของการศึกษาเอง
 และเมื่อมีตัวแปรอื่น ๆ ร่วมด้วย

กล่าวโดยสรุป เมื่อพิจารณาภูมิหลังของสตรีผู้นำและครอบครัว โดยแยกเป็น
 ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลกระทบหลัก (13 ปัจจัย) และปัจจัยที่ทำให้เกิดผลกระทบร่วม คือ ร่วม
 กับปัจจัยอื่น ๆ (11 ปัจจัย) จะพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบหรือเป็นสาเหตุให้สตรีผู้นำมี
 ลักษณะของบทบาทที่จะมองปัญหากว้างไกลหรือใกล้ตัวคือปัจจัยเรื่องความถี่ของการทะเลาะ
 ขัดแย้งภายในครอบครัวของสตรีผู้นำ ปัจจัยที่มีผลกระทบหรือเป็นเงื่อนไขของความเด็ดขาด
 ของสตรีผู้นำ ก็คือ จำนวนพี่น้องที่เป็นชายของสตรีผู้นำเอง และการศึกษา โดยเฉพาะ
 อย่างยิ่งระดับการศึกษาของสตรี ยิ่งมีการศึกษาสูง ยิ่งใช้วิธีการอย่างอื่นเพื่อแก้ไขปัญหา
 การบริหารงานมากกว่าการใช้ความเด็ดขาด ขณะที่สตรีผู้นำที่มีการศึกษายิ่งน้อยยิ่งใช้ความ
 เด็ดขาดหรืออำนาจนิยมมาก ส่วนจำนวนพี่น้องที่เป็นชายของสตรีผู้นำ และความถี่ของการ
 ทะเลาะในครัวเรือนของสตรีผู้นำ ไม่อาจระบุได้ว่าส่งผลกระทบต่อความเด็ดขาดและ
 ลักษณะบทบาทของสตรีผู้นำไปในลักษณะใด เพราะต่างก็เป็นปัจจัยร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ

สมมุติฐานข้อที่ 4 จึงได้รับการยอมรับเฉพาะเรื่องภูมิหลังทางการศึกษาและ
 จำนวนพี่น้องที่เป็นชายของสตรีผู้นำ ที่มีส่วนกำหนดลักษณะที่เด็ดขาดในการตัดสินใจของสตรี

และความถี่ของข้อขัดแย้งในครัวเรือนมีส่วนกำหนดลักษณะบทบาทของผู้เฒ่า เมื่อพิจารณาภาพรวมของสตรีผู้เฒ่าก็จะพบว่าสตรีผู้เฒ่ามีบทบาทเป็นผู้เฒ่าแบบวัฒนธรรมและประเพณี ของปัญหาทางด้านสังคมชนบท ควบคู่ไปกับการใช้วิธีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาทางการบริหารอย่างค่อนข้างจะเด็ดขาด

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยของลักษณะบทบาทและความเด็ดขาดของสตรีผู้เฒ่า
ถิ่นนี้เองมาจากภูมิหลังของตนเอง

ภูมิหลังของสตรีผู้เฒ่า	ค่าเฉลี่ยลักษณะบทบาท (X)	ค่าเฉลี่ยของความเด็ดขาด (X)
ประชากรทั้งหมด	2.25	3.40
ตำแหน่งของสตรีผู้เฒ่า		
- กำนัน	2.36	4.09
- ผู้ใหญ่บ้าน	2.43	3.36
- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	2.16	3.32
- สารวัตรกำนัน	2.47	3.59
- แพทย์ประจำตำบล	1.80	3.30
ประเภทคนช่วยงานบ้าน		
- สามเณร	2.46	3.37
- พ่อแม่	2.17	3.43
- ลูก	2.25	3.36
- ญาติ	0.00	0.00

(มีต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ภูมิหลังของสตรีผู้นำ	ค่าเฉลี่ยลักษณะบทบาท (X)	ค่าเฉลี่ยของความเด็ดขาด (X)
การศึกษาของสตรีผู้นำ		
- ต่ำกว่า ป.4	2.14	3.57
- ป.4-ป.7	2.27	3.53
- มัธยม	2.30	2.97
- ประกาศนียบัตร	2.00	2.67
-ปริญญาตรี	1.00	1.00
- สูงกว่าปริญญาตรี	0.00	0.00
รายได้(ครัวเรือนต่อเดือน)		
- ต่ำกว่า 2,000 บาท	2.10	3.35
- 2,001-4,000 บาท	2.37	3.42
- 4,001-6,000 บาท	2.35	3.30
- 6,001-8,000 บาท	2.00	2.00
- สูงกว่า 8,000 บาท	2.20	3.90
อาชีพของสตรีผู้นำ		
- เกษตร/ประมง	2.40	3.59
- ค้าขาย/อิสระ	2.21	3.16
- ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	0.00	0.00
- รับจ้าง	2.17	3.61
- แม่บ้าน	1.96	3.19
-ว่างงาน	1.50	2.50
- อื่น ๆ	0.00	0.00

ตารางที่ 13 ภูมิหลังของสตรีผู้นำที่ส่งเสริมลักษณะบทบาทและความดีความของตนเอง

ภูมิหลังของสตรีผู้นำ	ลักษณะบทบาท			ลักษณะความดีความ			
	DF	MEAN SQUARE	F	SIGNIF OF F	MEAN SAUARE	F	SIGNIF OF F
ผลกระทบหลัก	18	0.958	0.427	0.981	2.614	1.972	0.014
- ตำแหน่งของสตรีผู้นำ	4	1.230	0.548	0.701	1.941	1.464	0.215
- ประเภทคนช่วยงานบ้าน	2	1.139	0.507	0.603	1.074	0.810	0.447
- การศึกษาของสตรีผู้นำ	4	0.225	0.100	0.982	4.159	3.137	0.016
- รายได้ของครัวเรือน	4	0.817	0.364	0.834	2.955	2.229	0.068
- อาชีพของสตรีผู้นำ	4	1.588	0.707	0.588	2.188	1.650	0.164
ผลกระทบรวม	7	1.485	0.661	0.704	1.691	1.276	0.265
- อายุ	1	0.679	0.303	0.583	1.224	0.923	0.338
- เวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน	1	0.514	0.229	0.633	2.163	1.632	0.203
- เวลาที่เคยดำรง ตำแหน่งอื่น	1	6.051	2.695	0.103	1.521	1.147	0.286
- จำนวนบุตร	1	1.470	0.655	0.420	0.821	0.619	0.432
- การบุตร	1	2.049	0.913	0.341	0.598	0.451	0.503
- เป็นบุตรคนที่	1	1.106	0.493	0.484	1.224	1.923	0.338
- ภูมิฐานะของสตรีผู้นำ	1	0.223	0.099	0.753	0.928	0.700	0.404

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์การจำแนกตัวแปรต้นของภูมิหลังสตรีผู้นำกับลักษณะ
บทบาทในฐานะผู้นำชุมชน และภูมิหลังสตรีผู้นำกับความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ

สาเหตุหรือปัจจัย	ลักษณะบทบาทของสตรีผู้นำ		ความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ	
	ETA	BETA	ETA	BETA
ตำแหน่งของสตรีผู้นำ	0.12	0.13	0.15	0.19
ประเภทคนช่วยงานบ้าน	0.08	0.08	0.03	0.10
การศึกษาของสตรีผู้นำ	0.07	0.05	0.25	0.29
รายได้ของครัวเรือน/เดือน	0.09	0.09	0.23	0.25
อาชีพของสตรีผู้นำ	0.12	0.14	0.19	0.20
Multiple R Squared		0.069		0.210
Multiple R		0.262		0.458

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือธรรมาธิปไตยของสตรีผู้นำ

การศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำของสตรีว่าจะมีแนวโน้มเป็นแบบประชาธิปไตย หรือ ธรรมาธิปไตยนี้ จะศึกษาในลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิง 2 มิติ คือความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของสตรีกับวิธีการบริหารงานของสตรี

ลักษณะของตัวแปรแต่ละตัวแปรนั้นได้ใช้หลักการวัดของ โบกาตัส (Bogadus) กล่าวคือ ตัวแปรแต่ละตัวแปรจะมีค่าตอบที่เรียงลำดับเป็นมาตราวัดแบบช่วง (interval scale) คือจากลักษณะที่มีความเข้มข้นของความคิดความเชื่อหรือพฤติกรรมแบบพวกอำนาจนิยมออกไปจนถึงแบบพวกไม่นิยมในอำนาจ หรือจากแบบธรรมาธิปไตยไปจนถึงแบบประชาธิปไตย ได้แก่ ตัวแปรในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ลักษณะผู้นำตามที่สตรีคาดหวัง เรียงลำดับจากการไม่มีเหตุผลไปจนถึงการมีเหตุผล ในประเด็นปัญหาเรื่องเหตุผลที่ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้เป็นนายกรัฐมนตรี เพราะการเป็นคนมีบุญ โสภะ ไม่มีพันธะ หรือเป็นคนดีซื่อตรง หรือเป็นผู้มีผลงานดี หรือได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากหลายฝ่าย และความสามารถในการมีตำแหน่งทางทหารในระดับสูงมาก่อน
2. เรื่องการทำงานร่วมกับชาวบ้าน หรือกับคณะกรรมการในหมู่บ้าน หรือตำบล เรียงลำดับจากการใช้ความคิดของตนเองเป็นหลักไปจนถึงการปล่อยให้ชาวบ้าน หรือผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเอง
3. เรื่องการแก้ไขข้อขัดแย้ง เรียงลำดับจากการไม่ใช้เหตุผล คือปล่อยให้เวลาผ่านไป หรือหนีปัญหาไปจนถึงการพยายามที่จะประสานข้อขัดแย้งและการใช้เหตุผลตัดสิน
4. เรื่องบทบาทในฐานะผู้นำ เรียงลำดับจากการมองปัญหาใกล้ตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาชาวบ้าน ปัญหาชุมชนออกไปจนถึงการมองปัญหาไกลตัว ในฐานะนักพัฒนา กระทำการในทุก ๆ เรื่อง มองปัญหาสังคมโดยรวม
5. เรื่องบทบาททางการเมือง เรียงลำดับจากการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองที่แคบ ด้วยการให้ความสนใจสถาบันภายในชุมชนของตนเอง ไปจนถึง

การเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทางการเมืองที่กว้างขวางออกไปโดยส่วนรวม เช่น มีบทบาทในกลุ่มหรือหน่วยงานอิสระทุกประเภท ไม่จำกัดว่าต้องเป็นหน่วยงานของรัฐบาลแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นสมาชิกองค์กรทางการเมือง และเป็นผู้กระทำการในทุก ๆ เรื่องของส่วนรวม

สำหรับวิธีการบริหารงานของสตรีผู้นำ ในที่นี้หมายถึง วิธีการทำงานในลักษณะที่เป็นแบบเผด็จการ หรือมีทัศนคติแบบใกล้ชิดตัวออกไปจนถึงวิธีการทำงานที่มีทัศนคติกว้าง มีความคิดไกลตัวไม่เป็นแบบเผด็จการ และเป็นวิธีการบริหารงานที่จะเอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของงานได้ดีกว่าแบบที่มีความคิดแคบและเป็นแบบเผด็จการ วิธีการบริหารงานดังกล่าวได้แก่

การควบคุมงาน เรียงลำดับจากควบคุมงานมากไปหาการควบคุมงานน้อย

ความสุภาพอ่อนโยน เรียงลำดับจากมีความสุภาพอ่อนโยนมากไปถึงความสุภาพอ่อนโยนน้อย

ความมั่นใจในตัวเอง เรียงลำดับจากมีความมั่นใจในตัวเองมากไปถึงความมั่นใจน้อย

การยกย่องเพศชาย เรียงลำดับจากยกย่องเพศชายมากไปจนถึงยกย่องเพศชายน้อย

ความสนุกกับงาน เรียงลำดับจากมีความพอใจในงานสนุกกับงานมากไปจนถึงมีน้อย

การแบ่งแยกเพศ เรียงลำดับจากการแบ่งแยกเพศมากไปจนถึงแบ่งแยกเพศน้อย

ความเด็ดขาด เรียงลำดับจากการมีความเด็ดขาดมากไปจนถึงมีความเด็ดขาดน้อย

ความก้าวร้าว เรียงลำดับจากการมีความก้าวร้าวมากไปจนถึงก้าวร่ววน้อย

การศึกษาในเรื่องนี้ จะศึกษาถึงบทบาทของสตรีที่มีความสัมพันธ์เพียงใดต่อวิธีการจัดการในทางการบริหารรัฐกิจ ดังต่อไปนี้ (ดูรายละเอียดจากตารางที่ 4.14 ประกอบ)

จากการศึกษาจะพบว่า วิธีการจัดการที่ เกี่ยวข้องกับลักษณะหรือแบบของผู้นำที่ สตรีคาดหวัง คือ อำนาจนิยม (หรือความเป็นเผด็จการ) การยกย่องเพศชาย การแบ่ง แยกเพศ และความก้าวร้าว กล่าวคือ

สตรีผู้นำที่คาดหวังว่าลักษณะของผู้นำ ควรเป็นแบบหัวเก่า ก็จะมีวิธีการบริหาร งานแบบเป็นเผด็จการมากขึ้น หรือในทางกลับกันสตรีผู้นำที่เชื่อว่าลักษณะผู้นำควรจะเป็นคน ทันสมัย มองปัญหาไกลตัวและพิสูจน์ตนด้วยผลงาน ก็จะมีวิธีการทำงานเป็นแบบประชาธิปไตย มากขึ้น

สตรีผู้นำที่คาดหวังว่าลักษณะของผู้นำควรเป็นแบบหัวเก่า ยึดคุณธรรมความดี มัก จะบริหารงานโดยการยกย่องเพศชายมากกว่าเพศหญิง และมีความคิดที่แบ่งแยกเพศ โดย เห็นว่าสตรีควรมีหน้าที่แต่ในบ้าน ขณะเดียวกันจะเป็นผู้นิยมใช้ความก้าวร้าว ซึ่งตรงกันข้าม กับสตรีผู้นำที่คาดหวังว่าลักษณะของผู้นำควร เป็นแบบยึดผลงานเป็นเครื่องพิสูจน์ มีความคิดที่ กว้างไกล จะมีทัศนียกย่องเพศชายน้อยลง ไม่แบ่งแยกเพศ และเห็นว่าบุตรชายบุตรสาว ควรรับผิดชอบงานในบ้านเหมือน ๆ กัน ขณะเดียวกันก็จะมีวิธีการทำงานที่ลดความก้าวร้าว ลง เช่นกรณีกำหนดตำบลประจำ แบ่งงานให้บุตรรับผิดชอบภายในบ้าน โดยไม่แยกประเภท งานว่าเป็นของบุรุษหรือสตรี

ลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำเมื่อปฏิบัติงานร่วมกับชาวบ้าน สตรีได้อาศัยวิธี การบริหารงาน โดยใช้การสร้างให้เกิดความเกรงใจ และยำเกรง และใช้ความเชื่อมั่น ในตนเอง ความเด็ดขาดและความก้าวร้าว กล่าวคือ

สตรีผู้นำที่มีลักษณะอัตตาธิปไตย มักจะใช้วิธีการบริหารงานแบบทำให้ชาวบ้าน เกรงใจ ยำเกรง (กลัวเกรง) มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ใช้ความเด็ดขาดมากและมัก จะก้าวร้าว เช่น กรณีกำหนดตำบลแหลมตะลุมพุก ในขณะที่สตรีผู้นำที่มีลักษณะประชาธิปไตย จะไม่ใช้วิธีการนี้ และจะมีความเชื่อมั่นในตนเองน้อยกว่า ไม่นิยมใช้ความเด็ดขาด และมัก จะไม่ก้าวร้าว

เมื่อพิจารณาการทำงานร่วมกับคนในระดับเดียวกันกับสตรีผู้นำ จะพบว่า เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการในระดับตำบลหรือหมู่บ้าน สตรีผู้นำแบบอัตตาธิปไตย จะมีความพร้อมในการวางแผน และการใช้ความสุภาพอ่อนโยน โดยที่พยายามทำให้ชาวบ้านเกรงใจ และยำเกรงมากกว่าสตรีผู้นำที่มีลักษณะประชาธิปไตย น่าสังเกตว่า สตรีผู้นำแบบอัตตาธิปไตยสามารถใช้ความสุภาพอ่อนโยนให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถใช้เหตุผล (การวางแผน) ไปพร้อม ๆ กัน แม้ว่าความสัมพันธ์ทั้งหมดจะไม่เข้มข้นก็ตาม กรณีนี้เห็นได้ชัดเจนจากคุณลักษณะของกำนันตำบลเขาพระ และกำนันตำบลหัวเวียง ซึ่งต่างก็เป็นผู้เตรียมการวางแผนในการประชุมที่ เน้นการพูดจาสุภาพอ่อนโยน แต่มักจะมีการชักจูงบุคคลอื่นให้คล้อยตามสิ่งที่ตนเองได้ตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้ว

ในกรณีที่สตรีผู้นำจะต้องแก้ไขข้อขัดแย้งของการทำงานหรือข้อขัดแย้งในระหว่างกลุ่ม สตรีผู้นำจะใช้อำนาจเพื่อระงับข้อขัดแย้ง ใช้การวางแผนและการรายงานชี้แจงต่อกลุ่มชนมากขึ้น แสดงให้เห็นว่า วิธีการแก้ไขข้อขัดแย้งของสตรีผู้นำเป็นการรู้จักเลือกจังหวะที่จะใช้อำนาจ อาศัยการสนับสนุนด้วยการสร้างความเข้าใจใหม่ให้กับกลุ่มชน และใช้เหตุผลเพื่อการระงับเหตุตัดสินว่าผู้ใดผิด หรือถูก ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวจะไม่สัมพันธ์กันหนักแน่นพอสมควรที่จะใช้ยืนยันได้ (พิจารณารายละเอียดจากตารางที่ 4.15 ประกอบ)

ในเรื่องบทบาทผู้นำชุมชนของสตรีผู้นำนั้น จะพบว่าวิธีการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำชุมชนของสตรีจะปฏิบัติงาน เริ่มจากเรื่องส่วนบุคคล ครอบคลุม ครอบครว ออกไปจนถึงชุมชนส่วนใหญ่ จะมองปัญหาจากใกล้ตัวออกไปจนถึงไกลตัวนั้น ในที่นี้สตรีผู้นำที่มองปัญหาใกล้ตัว จะใช้วิธีการควบคุมงาน วางแผนและชี้แจง รายงานต่อประชาชนอย่างใกล้ชิดมากกว่าสตรีผู้นำที่มองปัญหาใกล้ตัว

บทบาททางการเมืองของสตรีผู้นำในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการเมืองตั้งแต่ระดับให้ความสนใจสถาบันของชุมชนเรื่อยไป จนถึงขั้นการเป็นสมาชิกองค์กรทางการเมือง และร่วมมือในโครงการต่าง ๆ ของรัฐบาล ขั้นสูงสุดคือ เป็นผู้มีบทบาทจะทำการในทุก ๆ เรื่องของส่วนรวม จากการศึกษาพบว่า ยิ่งสตรีผู้นำที่มีบทบาทสูงสตรีผู้นำก็จะยิ่งเป็น

นักวางแผน รักการทำงาน ไม่นิยมในการใช้อำนาจ และไม่เป็นผู้มีทัศนคติแบ่งแยกเพศ ซึ่งตรงกันข้ามกับสตรีที่มีบทบาททางการเมืองน้อย เช่น กรณีกำนันตำบลปะคำ เป็นบุคคลที่กระตือรือร้น รักการทำงาน และอยู่ท่ามกลางทัศนคติที่มีการแบ่งแยกเพศ ของคณะผู้ร่วมงาน กำนันจึงต้องแสดงทัศนคติไม่แบ่งแยกเพศใช้ความเป็นสตรีให้ข้าราชการและผู้ร่วมงาน ยอมรับมากกว่าจะใช้ความเข้มแข็งแบบบุรุษเหมือนกำนันตำบลนครบุรี เพื่อแสดงให้เห็นว่าเพศไม่สำคัญ เท่ากับผลงาน¹

กล่าวโดยสรุป สตรีผู้นำที่มีลักษณะการทำงานแบบอัตตาธิปไตย คือ ชอบสั่งการให้ชาวบ้านและกรรมการหมู่บ้าน หรือกรรมการสภาตำบลปฏิบัติ จะนิยมในอำนาจ ยกย่องเพศชาย แบ่ง แยกเพศหรือเหยียดเพศ มีความก้าวร้าว และเด็ดขาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง ขณะเดียวกันจะใช้วิธีการสร้างความเกรงใจ และความยำเกรงให้กับชาวบ้าน และเป็นสตรีที่ทำการวางแผนในหน้าที่อยู่เสมอ และยิ่งสตรีเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจซื้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งมากเท่าใด สตรีก็จะมี การวางแผน และชี้แจงต่อประชาชนมากขึ้น ยิ่งสตรีเข้าไปมีบทบาทในสังคมและการเมืองมากเท่าใด สตรีก็จะมี การวางแผน และการควบคุมงาน รายงานข้อราชการแก่ประชาชนมากขึ้น พอ ๆ กับการที่สตรีจะมีความสุขกับงาน หรือยิ่งเป็นผู้มีบทบาทสูง ก็ยิ่งรักงาน และแบ่งแยกเพศมากขึ้นด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวดังกล่าว มีค่าความสัมพันธ์อ่อนมาก คือไม่มีความเข้ม มากพอที่จะยืนยันถึงความสัมพันธ์ได้อย่างหนักแน่น นั่นคือ สมมุติฐานข้อที่ 5 ไม่ได้รับการยอมรับ

¹ สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็กกา, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานของสตรีผู้นำกับลักษณะผู้นำที่สตรี
คาดหวังและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการและชาวบ้าน

วิธีการบริหาร	ผู้นำที่คาดหวัง		ปฏิบัติงานกับกรรมการ		ปฏิบัติงานกับชาวบ้าน	
	R	P	R	P	R	P
การควบคุมงาน	.04	.16	.02	.32	-.02	.34
อำนาจนิยม	.10	.01	.02	.33	.03	.27
การวางแผนงาน	.04	.18	-.11	.00	.04	.16
การรายงาน	-.02	.34	-.06	.09	.04	.18
ความเกรงใจ	-.01	.38	-.08	.03	-.14	.00
ความยำเกรง	.06	.09	.09	.01	.12	.00
ความสุภาพอ่อนโยน	.01	.43	-.10	.00	-.02	.28
ความมั่นใจในตัวเอง	.05	.15	-.01	.41	-.09	.02
การยกย่องพิเศษ	.12	.00	-.02	.35	.06	.08
ความสนุกกับงาน	-.02	.30	-.04	.18	-.05	.13
การแบ่งแยกเพศ	.09	.01	.04	.16	.01	.40
ความเด็ดขาด	.04	.19	.03	.20	-.07	.04
ความก้าวร้าว	-.07	.04	.01	.45	.09	.01

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานของสตรีผู้นำกับวิธีการแก้ไข
ข้อขัดแย้ง บทบาทผู้นำชุมชนและบทบาททางการเมืองของสตรีผู้นำ

วิธีการบริหาร	วิธีแก้ไขข้อขัดแย้ง		บทบาทผู้นำชุมชน		บทบาททางการเมือง	
	R	P	R	P	R	P
การควบคุมงาน	-.03	.23	-.08	.03	-.02	.35
อำนาจนิยม	.08	.02	.01	.38	.10	.00
การวางแผนงาน	.11	.00	.08	.02	.12	.00
การรายงาน	.13	.00	.08	.02	.00	.49
ความเกรงใจ	-.05	.13	-.02	.34	-.01	.42
ความยำเกรง	.03	.23	0	.49	.03	.22
ความสุภาพอ่อนโยน	.06	.08	-.01	.42	-.05	.10
ความมั่นใจในตัวเอง	.06	.09	-.02	.35	-.02	.31
การยกย่องเพศชาย	-.02	.28	-.01	.40	.01	.38
ความสนุกกับงาน	-.02	.33	.01	.36	.08	.02
การแบ่งแยกเพศ	-.02	.34	.06	.06	.12	.00
ความเด็ดขาด	-.02	.32	.06	.07	.02	.34
ความก้าวร้าว	-.04	.17	-.06	.06	.01	.36

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทบาทของสตรีในฐานะกำนัน

ผู้นำที่เป็นผู้กุมอำนาจทางการเมืองและการปกครองในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะในตำบลและหมู่บ้าน น่าจะได้แก่กำนัน เพราะเมื่อกำนันกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งลงไป ก็ส่งผลกระทบต่อคนในชุมชนนั้น ๆ บางครั้งอาจจะเปลี่ยนโฉมหน้าของชุมชน จากที่เคยเป็นมาในอดีตได้ อย่างไรก็ตามผู้นำต่างก็เป็นผลผลิตของสิ่งแวดล้อมของสังคม ถ้าสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นเช่นไร ผู้ที่ได้ขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำก็จะมีลักษณะเฉพาะตัวที่ปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพนั้น ๆ ดังนั้นการวิเคราะห์ผู้นำในระดับตำบล คือ กำนันสตรีจะทำให้มีความเข้าใจสภาพทางการเมืองของไทยในระดับท้องถิ่นได้ ในที่นี้จะศึกษาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่สนับสนุนสตรีให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งกำนันและสามารถรักษาตำแหน่งกำนันไว้ได้ดังต่อไปนี้

ก. การเข้าสู่ตำแหน่งกำนันของสตรี

การที่สตรีจะเข้าสู่ตำแหน่งกำนันได้นั้น จะต้องมียุปัจจัยสนับสนุนหลายประการ ทั้งปัจจัยภายนอกตัวสตรีและปัจจัยภายในตัวสตรี กล่าวคือ

1. ลักษณะของชุมชนและสภาพสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่ากำนันสตรีจาก 9 ตำบล (ร้อยละ 64) เป็นผู้ที่อยู่ในชุมชนชนบทกิ่งเมือง มีเพียง 4 ตำบล เป็นผู้ที่อยู่ในชุมชนชนบท ที่อยู่ในระหว่างการเปลี่ยนแปลงและมีเพียง 1 ตำบลเท่านั้นที่อยู่ในชุมชนชนบทที่ล้าหลัง¹ การเป็นชุมชนชนบทกิ่งเมือง จึงมีความใกล้ชิดกับความเป็นเมือง โดยสาธารณูปโภคที่ก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร ที่ทำให้กำนันสตรีมีโอกาสดำเนินการการเมืองเร็ว และมากกว่าชุมชนชนบทที่ล้าหลัง กำนันสตรีจึงสามารถ

¹ การแบ่งชุมชนออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ชุมชนชนบทกิ่งเมือง ชุมชนชนบทที่อยู่ในระหว่างการเปลี่ยนแปลง และชุมชนชนบทที่ล้าหลัง อยู่บนพื้นฐานของการเปรียบเทียบชุมชนไทย โดยมีตัววัด (indicator) คือ การมีโทรศัพท์ การมีน้ำประปาใช้ การมีถนนลาดยางเข้าถึงตำบล และการเป็นเขตสุขาภิบาลบางส่วนของตำบลหรือทั้งหมด.

อาศัยการติดต่อสื่อสารกับรัฐบาลกลางได้ง่าย และช่วยให้สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ดียิ่งขึ้นและยิ่งมีการติดต่อสื่อสารกับรัฐบาลมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดความสัมพันธ์กับรัฐบาลกลางได้มากขึ้นด้วย ขณะเดียวกันชุมชนชนบทที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งขาดความสะดวกในการสื่อสารก็จะทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในนโยบายของรัฐบาลกลางมากกว่าชุมชนชนบทที่เมือง เช่นกรณีกำนันตำบลปะคำ เข้าใจว่าข้าราชการระดับอำเภอและจังหวัดพยายามออกกฎระเบียบขัดขวางการปฏิบัติงานกำนัน¹ และกรณีกำนันตำบลครบุรีกล่าวว่า จะทำหนังสือส่งตัวข้าราชการที่มาดูแลตำบลครบุรีคืนอำเภอไปและเมื่อมีเรื่องจะไปปรึกษาเอง² การเป็นชุมชนชนบทที่ล้าหลัง ขาดระบบการติดต่อสื่อสาร ขาดการควบคุมดูแลจากส่วนราชการ เช่น กรณีตำบลแหลมตะลุมพุก เพราะเส้นทางคมนาคมลำบากมากกำนันค่อนข้างจะมีอำนาจเด็ดขาด เพราะขาดการควบคุมอำนาจจากส่วนกลางและจากผู้ร่วมงาน (สภาตำบล) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเดินทางจากหมู่ 2-3 และ 4 มาถึงหมู่ 1 ซึ่งเป็นที่ตั้งตำบล (ไม่มีเส้นทางถนนผ่าน) ส่วนใหญ่ผู้ใหญ่บ้านและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มักจะขาดประชุมตำบล³ เพราะค่าเดินทางไปกลับครั้งละประมาณ 80-120 บาท จึงเป็นเหตุให้กำนันผูกขาดอำนาจในการปกครองได้ง่าย

สตรีที่มาจากชุมชนชนบทที่เมืองจะมีประสบการณ์ การเรียนรู้ได้มากกว่าชุมชนชนบทที่ล้าหลัง กล่าวคือ สตรีจากชุมชนเมืองย่อมจะมีเวลาได้เรียนรู้สิ่งแวดล้อม เรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี บรรทัดฐานของชุมชน เพื่อจะรู้ถึงโครงสร้างของอำนาจและแยกออกจากตำแหน่งหน้าที่ได้⁴ การลดภารกิจภายในบ้านให้น้อยลงด้วยเครื่องอำนวยความสะดวก

¹ สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็กกา, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

² สัมภาษณ์ นางหวย บำรุงกลาง, กำนันตำบลครบุรี อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา.

³ สัมภาษณ์ นางผิยน รอดมณี, กำนันตำบลแหลมตะลุมพุก อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

⁴ Kirkpatrick, Political Woman, p. 13.

สะดวก เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ระยะเวลาการเดินทางให้น้อยลง เพราะการคมนาคมสะดวก ช่วยให้สตรีมีเวลาได้เรียนรู้เทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดอำนาจในการปกครอง¹ ขณะเดียวกันการอยู่ในชุมชนชนบทที่เมืองของสตรีผู้นำ จะมีผลทำให้สตรีผู้นำมีบทบาทให้ความสำคัญต่อนโยบายทางราชการ และต่อประชาชนในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ในชุมชนชนบทที่กำลังเปลี่ยนแปลง สตรีผู้นำจะมีบทบาทในงานให้ความสำคัญกับประชาชนมากที่สุด เช่นเดียวกับกับสตรีผู้นำที่อยู่ในชุมชนชนบทที่ล้ำหลัง² จากข้อสรุปของผู้ศึกษามาล่วงหน้าแล้วนั้น ปรากฏว่าในงานวิจัยนี้ กำหนด 3 ใน 4 คน ให้ความสำคัญต่อการเป็นนักพัฒนา มีเพียง 1 คน คือที่ตำบลจวนลาน³ ที่บอกว่าต้องการมีบทบาทในเรื่องการเป็นที่ปรึกษาเรื่องทุกข์ร้อนของชาวบ้าน และกำหนดนี้เห็นว่า การเมืองเป็นเรื่องของการใช้อำนาจเหมือนกับอีก 2 ใน 3 คนแรก มีเพียงคนเดียวที่บอกว่า การเมืองเป็นเรื่องของประชาชน คือที่ตำบลช่าง⁴ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปจากทฤษฎีข้างต้นเพียงกรณีเดียว ส่วนอีก 3 ใน 4 นั้นแม้ว่าจะมีบทบาทกว้างไกลเป็นผู้มีความคิดริเริ่มเป็นผู้พัฒนาท้องถิ่น แต่ก็จะดำเนินบทบาทดังกล่าวด้วยวิธีการให้ได้มาซึ่งอำนาจ ไม่ใช่เพื่อประชาชนแต่อย่างใด⁵

กล่าวโดยสรุป การที่สตรีจะเป็นผู้นำในชุมชนได้จำเป็นต้องเป็นชุมชนที่มีลักษณะความเจริญถึงระดับหนึ่ง ไม่ใช่ชุมชนที่ล้ำหลังมากนัก เพราะความสะดวกของการเป็นเมืองจะช่วยให้สตรีลดภารกิจในบทบาทด้านอื่น ๆ เพื่อเสริมบทบาททางการเมืองและความเป็นผู้นำได้มากขึ้น มีโอกาสได้รับข่าวสารและการเรียนรู้มากขึ้น ยิ่งกว่านั้นสังคมที่เป็นสังคมที่ทันสมัยกว่าก็พร้อมที่จะยอมรับบทบาทของสตรีได้ง่ายกว่าสังคมชนบทที่ล้ำหลัง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการยอมรับสตรีขึ้นสู่อำนาจ

¹Millett, Sexual Politics, p.43.

²ประทีป จงสิมธรรม, ผู้นำสตรีในการปกครอง..., หน้า 164.

³สัมภาษณ์ นางแพงศรี มาหา, กำหนดตำบลจวนลาน อำเภอพนา จังหวัดอุบลราชธานี.

⁴สัมภาษณ์ นางมะลิเชียร เห็งวงศ์, กำหนดตำบลช่าง อำเภอเขกา จังหวัดหนองคาย.

⁵สัมภาษณ์ นางแพงศรี มาหา, นางมณฑา จรเอ็กกา, นางหวย บำรุงกลาง.

2. ระดับชนชั้นและฐานะทางเศรษฐกิจ ได้แก่สถานภาพในสังคม ซึ่งเกิดจากครอบครัว รายได้ และการครอบครองทรัพย์สินการเป็นเจ้าของกิจการ สตรีที่อยู่ในชนชั้นที่สูงกว่าจะมีบทบาทมากกว่าสตรีที่อยู่ในชนชั้นที่ต่ำกว่า¹ (สำหรับรายละเอียดเรื่องรายได้ของกำนันสตรี โปรดดูในเรื่องภูมิหลังของสตรีผู้นำทางการปกครอง ข้อ 4)

3. ภูมิหลังด้านการศึกษาและอาชีพ จากข้อสรุปของการศึกษาสตรีผู้นำในตอนต้นของบทนี้ ปรากฏว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีพฤติกรรมที่จะใช้ความเด็ดขาดในการบริหารงาน และจากข้อมูลเฉพาะกลุ่มกำนันสตรี พบว่า กำนันส่วนใหญ่จะได้รับการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพิ่มเติมภายหลังจบการศึกษาระดับมัธยมแล้ว ซึ่งช่วยให้สตรีมีความเชื่อมั่นตนเองมากขึ้น² และยิ่งสตรีได้รับการศึกษาสูง ยิ่งจะไม่ใช้ความเด็ดขาด มากเท่าไรนั้น กรณีนี้เป็นจริงในกลุ่มของกำนันสตรี กล่าวคือ กำนันสตรียิ่งมีการศึกษาสูงจะยิ่งไม่เห็นด้วยกับการใช้อำนาจเด็ดขาดในการแก้ไขปัญหา

การศึกษาและอาชีพจะมีความสัมพันธ์กันสูง กำนันสตรีส่วนใหญ่ มักจะมีระดับการศึกษาต่ำ ทำให้ต้องประกอบอาชีพทางด้านการค้า ซึ่งไม่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะวิชาชีพหรือความรู้สูง ๆ การเป็นผู้ประกอบอาชีพทางด้านการค้า ทำให้สตรีมีลักษณะความคิดแบบนักธุรกิจ มีการใช้เล่ห์เหลี่ยม หรือการชักจูงในทางการเมืองได้ดีกว่าสตรีผู้นำที่ไม่มีความคิดแบบนักธุรกิจ

4. คุณสมบัติเฉพาะบุคคล นับได้ว่าเป็นทรัพยากรอำนาจที่สำคัญอย่างหนึ่ง คุณสมบัติเฉพาะบุคคลในที่นี้ หมายความว่าถึง³ รูปสมบัติหรือบุคลิกภาพ นิสัย ความขยัน สติ ปัญญา ไหวพริบและอุดมการณ์

¹Millett, Sexual Politics, p. 44.

²คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว, รายงาน..., หน้า 42.

³สัญญา สัญญาวิวัฒน์, สังคมวิทยาการเมือง (กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2527), หน้า 72.

ในทางจิตวิทยานั้น ความผูกพันทางจิตใจระหว่างบุคคลต่าง ๆ อาจเกิดจากลักษณะพิเศษ ไม่ว่าจะ เป็นความสง่างามหรือความรู้สึกชอบพอรักใคร่เอ็นดูในตัวบุคคล เป็นการก่อให้เกิดอำนาจได้ในเชิงเปรียบเทียบ เช่น การมีบุคลิกภาพที่เน้นลักษณะของเพศชาย ก็อาจสร้างภาวะการครองกำให้ เกิดกับผู้อื่นได้ง่าย โดยเฉพาะกับสตรีด้วยกันเอง เพราะ สตรีมักต้องการมีผู้คุ้มครองที่แข็งแกร่งกว่าและสตรีผู้นำก็สามารถใกล้ชิดกับลูกบ้านสตรีได้ง่ายกว่าผู้นำชาย คุณลักษณะพิเศษนี้ในกลุ่มกำนันสตรีจะปรากฏเห็นได้ชัด เช่น กำนันตำบลแหลมตะลุมพุกและกำนันตำบลครบุรี

กำนันสตรีทั้งหมดที่ได้ไปสัมภาษณ์นั้น เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมาก โดยเฉพาะผู้ที่เคยเป็นหมอค่าแถมมาก่อน จะเป็นผู้มีนิสัยรักเด็กในหมู่บ้าน เช่น กำนันตำบลแหลมตะลุมพุก¹ ซึ่งจะหยอกล้อ และอุ้มเด็กหันที่หีบเด็กในหมู่บ้าน ซึ่งทำให้เชื่อมโยงกับชาวบ้านได้ดี กำนันที่มีอายุสูงมักจะเป็นพวกที่ควบคุมอารมณ์และ กับความรู้สึกได้ดี กำนันที่มีอายุน้อยมักจะมีแนวโน้มที่จะใจร้อน เร่งรัด สรุปประเด็นการประชุมให้รวดเร็ว² กำนันสตรีส่วนใหญ่จะเป็นคนขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นสูง

5. ประสิทธิภาพทางการเมือง เป็นสิ่งส่งเสริมให้สตรีผู้นำเข้าดำรงตำแหน่งทางการปกครองได้ง่าย กำนันสตรีส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำ กล่าวคือ การได้รับการส่งเสริมกลมเกลียวทางการเมืองจากครอบครัว การเข้ามีส่วนร่วมในกิจการงานสาธารณะหรือการรวมกลุ่มต่าง ๆ

การสร้างความพร้อมทางการเมืองเหล่านี้ ช่วยให้สตรีมีทักษะและความมั่นใจในตนเอง พร้อมทั้งจะเข้าดำรงตำแหน่งกำนันได้ จากจำนวนกำนันสตรี 14 คน กำนันสตรีที่มีสามีและหรือบิดาที่เคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองมาแล้วถึง 7 คน กำนันสตรีอีก 4 คน มี

¹ จากการสังเกตพฤติกรรมกำนันตำบลแหลมตะลุมพุก อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

² จากการสังเกตการประชุมคณะกรรมการสภาตำบลหัวเวียง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

ญาติเคยดำรงตำแหน่งทางการเมือง อีก 3 คนที่เหลือไม่มีบุคคลใกล้ชิดที่เคยดำรงตำแหน่งทางการเมืองเลย

สำหรับกำนันสตรีที่เข้าสวมตำแหน่งแทนสามีในทันทีที่สามีออกจากตำแหน่งกำนันนั้น ได้แก่กำนันตำบลอ่างทอง กำนันตำบลหัวเวียง และกำนันตำบลวังซ่าน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า สตรีผู้นำพร้อมที่จะสวมตำแหน่งทางการเมืองปกครองได้ทันที (ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม ดังที่ได้ศึกษาในตอนต้นแล้ว)

การที่สตรีผู้นำมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคคลที่มีตำแหน่งทางการเมือง เช่นนี้ สามารถพิจารณาได้เป็น 3 กรณี คือ

5.1 เป็นการถ่ายทอดสิ่งสมกลุ่มเกลาทางการเมืองของสตรีผู้นำ เช่น การได้เรียนรู้พฤติกรรมทางการเมือง ความใกล้ชิดข้อมูลข่าวสารทางการเมือง และการฝึกหัดเสริมทักษะทางการเมืองจากผู้ใกล้ชิดเป็นการสร้างโอกาสและความเป็นไปได้ สำหรับความมั่นใจให้กับสตรีผู้นำในการเข้ามาบริหารทางการเมือง การมีความสัมพันธ์กับนักการเมือง ในความหมายตามข้อนี้ไม่ได้ทำให้เกิดการใช้อิทธิพลหรือบารมีของผู้นำเดิมมาเสริมอำนาจของกำนันสตรี แต่เป็นการสร้างอำนาจด้วยตัวเองของสตรีผู้นำ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ให้รู้จักตัดสินใจและมั่นใจในตัวเอง เช่น กรณีกำนันตำบลหัวเวียง¹ และกำนันตำบลอ่างทอง² เคยมีโอกาสร่วมงานสามีระหว่างสามีเป็นกำนันตำบลเขาพระ เคยช่วยสามีต้อนรับบุคคลต่าง ๆ ในระหว่างที่สามีเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

5.2 เป็นกระบวนการรักษาอำนาจของชนชั้นปกครอง กล่าวคือ การที่สามีหรือบิดาหรือญาติของกำนันสตรีเคยมีตำแหน่งทางการเมืองมาก่อน ย่อมจะรับค่านิยมร่วมกันและพยายามรักษาระบบการปกครองที่มีกลุ่มของตนเป็นชนชั้นปกครองไว้ ฉะนั้น เมื่อ

¹ สัมภาษณ์ นางวิภา เมธีพงษ์, กำนันตำบลหัวเวียง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

² สัมภาษณ์ นางสุมาลี อังกรจารุชัย, กำนันตำบลอ่างทอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี.

บิดาหรือสามีพ้นจากตำแหน่งก็จะพยายามให้บุตรสาวหรือภรรยาเข้าดำรงตำแหน่งแทน จะเห็นได้ชัดในกรณีที่มีสามีของกำนันตำบลหัวเวียง ได้เข้าเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค) จึงได้ลาออกจากตำแหน่งกำนัน และให้ภรรยาสมัครรับเลือกตั้งแทน ภรรยาจึงสมัครเป็นผู้ใหญ่บ้าน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะดำรงตำแหน่งกำนัน โดยเป็นผู้ใหญ่บ้านอยู่เพียง 1 เดือนก็ขึ้นเป็นกำนันเช่นเดียวกันกับกำนันตำบลวังข่าน นครสวรรค์ สามีต้องไปดำเนินการไร่ปลูกสัตว์ด้วยตัวเอง จึงให้ภรรยาสมัครเข้าแทนที่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นการรักษาผลประโยชน์ (ทั้งในรูปของอำนาจทางการเมืองและอำนาจทางเศรษฐกิจ) หรือกรณีสามีกำนันตำบลครบุรี ลาออกจากตำแหน่งครู เพื่อไปสมัครสมาชิกสภาจังหวัด จึงให้ภรรยาสมัครกำนันแทนตน เพื่อรักษาคะแนนเสียงในตำบล

5.3 เป็นการเลื่อนฐานะของผู้ที่อยู่นอกชนชั้นปกครองไปสู่ตำแหน่งชนชั้นปกครอง โดยต้องอาศัยปัจจัยอย่างอื่นประกอบและต้องเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป เช่น กรณีกำนันตำบลเชิงคอย¹ จากการที่กำนันไม่มีความสัมพันธ์กับชนชั้นปกครองเลย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สถานภาพ ภาวะการยอมรับทางจิตใจ (ในฐานะครุที่มีต่อศิษย์) ในการเป็นผู้นำ และกว่าจะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางก็อยู่ในวัยสูงอายุแล้ว อีกกรณีหนึ่ง เช่น กำนันตำบลสันมหาพน² อาศัยปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ลักษณะเฉพาะตัวของกำนัน และการมีบุตรชายเป็นหมอประจำโรงพยาบาลในจังหวัด (แต่ห่างจากตำบลไปประมาณ 40 ก.ม.) กรณีเช่นนี้มีปัญหามาก เพราะนอกจากจะไม่ได้รับการยอมรับในระยะแรก ๆ ด้วยการที่ผู้ใหญ่บ้าน จะลาออกทุกคนแล้ว ระยะเวลานับตั้งแต่กำนันได้ตำแหน่งมานานประมาณถึง 6 เดือน ทางอำเภอยังไม่มีการดำเนินการให้มีการประชุมสภาตำบลแต่อย่างใดและยังไม่มีการเลือกตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประจำหมู่บ้าน การประชุมทุกครั้ง กำนันนัดประชุมที่บ้านกำนันเอง เฉพาะผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่ กำนันและทางราชการยังไม่สามารถจะประสานงานเข้ากันได้ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเวลาเพื่อให้มีการยอมรับกำนันสตรีผู้นี้มากขึ้น ไม่ว่าจะจากทางอำเภอหรือจากทางท้องถิ่นเอง

¹ สัมภาษณ์ นางสาวเฉลิมศรี ชัยมงคล, กำนันตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่.

² สัมภาษณ์ นางนงเยาว์ ศรีแสง, กำนันตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่.

การสั่งสมกลุ่มเมลาหางการเมืองในครอบครัวของสตรีช่วยเสริมความมั่นใจในการพัฒนาความรู้สึกให้กับสตรีว่าตนสามารถทำอะไรได้มากน้อยเพียงใด กรณีที่กำนันตำบลวังยางมีน้องชายเป็นผู้ว่าราชการจังหวัด¹ ช่วยเสริมความมั่นใจให้กำนันได้มากขึ้น และทั้งเป็นที่เกรงใจทั้งจากฝ่ายอำเภอและชาวบ้าน กรณีที่กำนันตำบลปะคำ มีบิดาเป็นตำรวจ² เคยถูกชาวบ้านหุดถึงเสมอเมื่อสมัยที่กำนันยังเป็นเด็กว่า "ถือว่าเป็นลูกตำรวจจึงทำได้ทุกอย่าง" ทำให้กำนันขาดเชยความรู้สึกว่าตนต้องทำได้ทุกอย่างด้วยตัวเองไม่ใช่เพราะบารมีของบิดา

สำหรับการเข้ามีส่วนร่วมในกิจการงานสาธารณะหรือการรวมกลุ่มต่างๆ กำนันสตรีส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจการงานของส่วนร่วมหรือการรวมกลุ่มมาก่อนเป็นกำนัน เช่น การเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของส่วนราชการที่จัดขึ้น การอบรมทางวิชาชีพและการรวมกลุ่มหลังต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้สตรีได้เสริมสร้างทักษะในการตัดสินใจ และการฝึกฝนการเป็นผู้นำ

6. มูลเหตุจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง กำนันสตรีส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีความทะเยอทะยานส่วนตัว คือต้องการทำงานเพื่อส่วนรวม³ เพื่อการได้รับรางวัลดีเด่นของจังหวัด⁴ ต้องการมีชื่อเสียงและอยากเด่น⁵

¹ สัมภาษณ์นางสาวเอี่ยม พรหมมณี, กำนันตำบลนายาง อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี.

² สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็กกา, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

³ สัมภาษณ์ นางมะลิเชียร เพ็งวงศ์, กำนันตำบลชาง อำเภอเสกา จังหวัดหนองคาย.

⁴ สัมภาษณ์ นางหวย บำรุงกลาง กำนันตำบลครบุรี อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา.

⁵ สัมภาษณ์ นางสุธิดา ณ เมืองสอง, กำนันตำบลหนองกุง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

ในด้านของครอบครัวจะมีส่วนผลักดันให้สตรีตัดสินใจเข้ารับตำแหน่งกำนัน เช่น ต้องการสืบทอดตำแหน่งกำนันต่อจากสามี¹ ต้องการสนับสนุนสามีในการสมัครสมาชิกสภาจังหวัด² เป็นไปตามความประสงค์ของบรรดาน้องชายที่เป็นผู้ใหญ่บ้าน³ หรือการที่มีสมัครพรรคพวกให้การสนับสนุน⁴ เหตุจูงใจอีกประการหนึ่งคือมูลเหตุจากสถานการณ์ เช่น ความต้องการเรียกร้องจากประชาชน เพื่อให้มาแทนที่กำนันคนเดิมที่ต้องการคดีอาญา⁵ หรือ ความต้องการลบภาพพจน์ของกำนันคนเดิมของประชาชน เพราะกำนันคนเดิมมีความไม่ซื่อตรง ต้องการผู้ที่มีคุณสมบัติเด่นด้านความซื่อตรง เข้าแทนที่⁶

7. วิธีการหาความนิยมจากประชาชน กำนันสตรีใช้วิธีการหาความนิยมหรือหาคะแนนเสียงเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งกำนันมากมายหลายวิธี ดังต่อไปนี้

การสร้างความเป็นมิตรและความรักจากชาวบ้าน ส่วนใหญ่แล้วกำนันสตรีจะสร้างความเป็นมิตรและความรักจากชาวบ้านในช่วงก่อนวันเลือกตั้งอย่างสม่ำเสมอ เช่น กำนันตำบลนายาง จะไปเยี่ยมหรือให้ความช่วยเหลือแก่ชาวบ้านที่เจ็บป่วยและไปงานศพทุก

¹ สัมภาษณ์ นางวิภา เมธีพงษ์, กำนันตำบลหัวเวียง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

² สัมภาษณ์ นางหวย บำรุงกลาง, กำนันตำบลครบุรี อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา.

³ สัมภาษณ์ นางเป็ยน รอดมณี, กำนันตำบลแหลมตะลุมพุก อำเภอปากน้ำ จังหวัดนครศรีธรรมราช.

⁴ สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็กกา, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

⁵ สัมภาษณ์ นางพยอม สบายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร.

⁶ สัมภาษณ์ นางสาวเฉลิมศรี ชัยมงคล, กำนันตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะแก จังหวัดเชียงใหม่.

งานในตำบล¹ และกำนันตำบลวังยาง เมื่อทราบว่าชาวบ้านที่ซื้อสินค้าเงินเชื่อจากร้านค้าของกำนันไปและไม่มีเงินจ่ายใช้หนี้ ก็จะยกหนี้ให้เปล่า²

การแสดงความรักใคร่และการให้ความสนิทสนมแก่ชาวบ้าน เช่น กำนันตำบลปะคำ เรียกชาวบ้านด้วยสรรพนามแบบนับญาติทุกคน และกำนันแหลมตะลุมพุก แสดงความรักใคร่ลูกของชาวบ้าน โดยการซื้อขนมแจกเด็กและหักทายชาวบ้านเกือบทุกหลังคาเรือน

สำหรับการหาคะแนนนิยมในช่วงหาเสียง ก่อนการเลือกตั้ง กำนันสตรีบางคน จะมีวิธีการหาเสียงสนับสนุนจากมวลชนต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

กำนันตำบลปะคำ ได้ใช้กลวิธีนี้อากลองยาวกับ โทงไป เล่นลำตัดที่หน้าบ้านของคู่แข่ง ซึ่งกำลังเลี้ยงสุรากับกลุ่มหัวคะแนนอยู่ จนหัวคะแนนฝ่ายตรงกันข้ามต้องออกมาร่วมวงลำตัดและร่าวงด้วย³ เป็นการเอาชนะด้วยเสียงเพลงต่อวงเหล้า ซึ่งเป็นการลงทุนน้อย แต่ได้ผลมากกว่าการเลี้ยงสุรา

กำนันตำบลครบุรี ให้ความสำคัญกับกลุ่มสตรี เพราะในตำบลนี้สตรีจะไปเลือกตั้งมากกว่าบุรุษ จึงโฆษณาหาเสียงด้วยการจ้างให้ลูกบ้านทราบว่าในวันเลือกตั้ง จะมีการถ่ายวีดีโอ เทป (ชาวชนบทไทยนิยมการถ่ายภาพซึ่งสอดคล้องกับจิตวิทยาด้านนี้) จึงเป็นสาเหตุให้ชาวบ้านพากันมาลงคะแนนเสียง (เพราะจากประสบการณ์ของกำนัน เมื่อครั้งการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้าน นางหวย บำรุงกลาง ได้มีการถ่ายวีดีโอเทป ไว้ให้ชาวบ้านชม ซึ่งเป็นที่

¹ สัมภาษณ์ นางเอี่ยม พราหมณี, กำนันตำบลนายาง อำเภอบัวชุม จังหวัดเพชรบุรี.

² สัมภาษณ์ นางพยอม สบายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์.

³ สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็ก, กำนันตำบลปะคำ อำเภอบัวชุม จังหวัดบุรีรัมย์.

นิยมในกลุ่มของสตรี และจากการเช็คจำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือก ผู้ใหญ่บ้านและประวัติการเลือกตั้งในตำบลนั้น ทำให้ทราบว่าสตรีจะมาใช้สิทธิเลือกตั้งมากกว่าบุรุษ)¹

อย่างไรก็ตามมีการหาคะแนนนิยมของกำนันสตรี โดยการอ้างถึงความเกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เช่น การอ้างถึงการเป็นผู้สืบเชื้อสายมาจากผู้สร้างเมือง² หรือผู้ก่อตั้งตำบล³ ตลอดจนวิธีการข่มขู่ฝ่ายตรงกันข้ามด้วยอำนาจ⁴ อันเนื่องมาจากการอ้างถึงความเกี่ยวข้องกับท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุปความสามารถของสตรีผู้นำในวิธีการหาคะแนนนิยมนั้น มีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากวิธีการหาเสียงโดยทั่วไป และทำให้สตรีผู้นำสามารถได้รับชัยชนะในหลายท้องถิ่น

ข. การรักษาตำแหน่งกำนันของสตรี

ภายหลังการได้รับเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งกำนันแล้ว ก็เป็นเรื่องปกติที่กำนันสตรีจำเป็นจะต้องพยายามรักษาตำแหน่งกำนันไว้ การดำรงรักษาอำนาจจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเป้าหมายและเป็นมรรควิธีที่จะบรรลุไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ สัมภาษณ์ นางหวย บำรุงกลาง, กำนันตำบลครบุรี อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา.

² สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็กกา, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

³ สัมภาษณ์ นางมะลิเชียร เพ็งวงศ์, กำนันตำบลช่าง อำเภอเชกา จังหวัดหนองคาย.

⁴ เรื่องเดียวกัน.

การศึกษาในเรื่องกลยุทธในการรักษาตำแหน่งของกำนันสตรี จะพิจารณาจาก
พฤติกรรมต่อไปนี้

1. วิธีชีวิตของกำนันสตรี
2. บทบาทของกำนันสตรีต่อลูกบ้าน
3. บทบาทของกำนันสตรีกับผู้ร่วมงาน

1. วิธีชีวิตของกำนันสตรี จากการสัมภาษณ์กำนันสตรีช่วยให้เข้าใจถึงการ
ดำเนินชีวิตเพื่อให้สามารถรักษาตำแหน่งกำนันไว้ได้ ในประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 การล้มล้างอิทธิพลของกำนันเดิม กำนันสตรีต้องใช้เวลาและผลงาน
เพื่อพิสูจน์ความสามารถและต้องต่อสู้กับอิทธิพลเก่าของกำนันที่เคยครองอำนาจ ดังเช่นกรณี
กำนันสตรีตำบลปะคำ¹ ถูกกำนันเดิมส่งคนมาชักถามถึงผลการดำเนินงานของกำนันสตรีอยู่
เสมอ จึงเป็นเหตุให้กำนันต้องพยายามสร้างผลงานให้ดีเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตน
ประกอบกับการสร้างอิทธิพลของกำนันเดิมและกำนันสตรีนั้นแตกต่างกัน กล่าวคือ กำนันเดิม
นิยมเลี้ยงสุราลูกน้องและลูกบ้าน ซึ่งตรงกันข้ามกับกำนันสตรีที่ไม่เลี้ยงหังสุราและไม่ให้เงิน
ด้วย นอกจากนั้นกำนันเดิมใช้วิธีการกล่าวถึงกำนันสตรีในทางไม่เหมาะสมในที่สาธารณะ
ทำให้กำนันสตรีต้องหันมาใช้วิธีการตาต่อตา ฟันต่อฟัน ด้วยการโต้กลับด้วยคำพูดที่รุนแรง
กว่าจึงทำให้กำนันเดิมต้องยุติเรื่องและเลี้ยงพูดเรื่องอื่น ๆ สำหรับลูกน้องของกำนันเดิมนั้น
กำนันสตรีจะใช้วิธีการขอความร่วมมือ โดยไม่พยายามแบ่งพรรคแบ่งพวกจึงทำให้เกิดการ
ยอมรับลูกน้องของกำนันเดิมมาสู่กลุ่มของกำนันสตรีได้ง่ายขึ้น

กรณีตำบลนครบุรี² กำนันสตรีใช้วิธีการสร้างความเป็นกันเองและให้ความสนิท
สนมกับฝ่ายตรงกันข้ามหรือกำนันคนเดิมรวมถึงครอบครัวของกำนันคนเดิมด้วย

¹ สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็กกา, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

² สัมภาษณ์ นางหวย บำรุงกลาง, กำนันตำบลนครบุรี อำเภอนครบุรี จังหวัดนคร

สำหรับกรณีตำบลวังยาง¹ กำนันสตรีใช้กลยุทธ์ในการลบล้างอิทธิพลของกำนันคนเดิมด้วยการพยายามศึกษาดูว่ากำนันเดิมมีวิธีการทำงานอย่างไรที่ประชาชนไม่พอใจศึกษาข้อบกพร่องของกำนันเดิม และปฏิบัติงานในลักษณะที่ลบล้างข้อบกพร่องดังกล่าว เช่น การทำทะเบียนราษฎรให้ชาวบ้านโดยไม่คิดเงิน ขณะที่กำนันเดิมเคยเก็บเงินชาวบ้านในเรื่องการทำทะเบียนราษฎร และกำนันสตรีจะจ่ายค่าใช้จ่ายเองในการเดินทางมาราชการที่กรุงเทพมหานคร ขณะที่กำนันเดิมจะเก็บเงินเรียกรจากชาวบ้าน เพื่อเป็นค่าเดินทางมาราชการที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

1.2 การดำเนินชีวิตแบบอำนาจนิยมหรือธรรมาภิบาล พบว่ากำนันสตรีมีทั้งแบบที่นิยมในอำนาจ เช่น กำนันตำบลครบุรี² กำนันตำบลแหลมตะลุมพุก³ กำนันตำบลหนองกุง⁴

¹ สัมภาษณ์ นางพยอม สบายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร.

² สัมภาษณ์ นางหวย บำรุงกลาง, กำนันตำบลครบุรี อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา.

³ สัมภาษณ์ นางผิวน รอดมณี, กำนันตำบลแหลมตะลุมพุก อำเภอปากน้ำ จังหวัดนครศรีธรรมราช.

⁴ สัมภาษณ์ นางสุธิดา ณ เมืองสอง, กำนันตำบลหนองกุง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

กำนันตำบลอ่างทอง¹ กำนันตำบลพนา² กำนันตำบลหัวเวียง³ และกำนันตำบลวังซ่าน⁴ และมีทั้งแบบที่นิยมในหลักธรรมะในการปกครอง เช่น กำนันตำบลช่าง⁵ กำนันตำบลเชิงคอย⁶ กำนันตำบลนายาง⁷ และกำนันตำบลวังยาง⁸ แต่ทั้งสองลักษณะนั้นก็ช่วยให้เกิดการยอมรับในภาวะผู้นำได้เหมือนกัน จะต่างกันก็แต่การใช้อำนาจปกครองเท่านั้น กำนันจะต้องเผชิญกับการท้าทายจากผู้ใต้ปกครองมากกว่า การใช้ธรรมะปกครอง เช่นกรณีที่คณะกรรมการสภาตำบลแหลมตะลุมพุก ในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิประจำหมู่บ้าน และผู้ใหญ่บ้านขาดประชุมบ่อยครั้ง และกรรมการสภาตำบลบางคนก็กล้าคัดค้านกำนัน⁹ แม้ว่ากำนันจะมีลักษณะเป็นนักเลงก็ตาม และไม่ว่าจะใช้อำนาจหรือธรรมะ กำนันสตรีก็สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้เหมือน ๆ กัน เช่นกรณีกำนันตำบลช่าง ได้รับรางวัลกำนันดีเด่นจากกรรมการ

¹ สัมภาษณ์ นางสุมาลี อังกรจารุชัย, กำนันตำบลอ่างทอง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี.

² สัมภาษณ์ นางแพงศรี มหา, กำนันตำบลช่าง อำเภอเชกา จังหวัดหนองคาย.

³ สัมภาษณ์ นางวิภา เมธีหงษ์, กำนันตำบลหัวเวียง อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

⁴ สัมภาษณ์ นางสมภักดิ์ พรหมารักษ์, กำนันตำบลวังซ่าน อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

⁵ สัมภาษณ์ นางมะละเชียร เพ็งวงศ์, กำนันตำบลช่าง อำเภอเชกา จังหวัดหนองคาย.

⁶ สัมภาษณ์ นางสาวเฉลิมศรี ชัยมงคล, กำนันตำบลเชิงคอย อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่.

⁷ สัมภาษณ์ นางสาวเอื้อม พรหมมณี, กำนันตำบลนายาง อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี.

⁸ สัมภาษณ์ นางพยอม สบายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอลองหลวง จังหวัดกาฬงเพชร.

⁹ สัมภาษณ์ กรรมการสภาตำบลแหลมตะลุมพุก อำเภอปากน้ำ จังหวัดนครศรีธรรมราช.



ปกครอง เช่นเดียวกับตำบลแหลมตะลุมพุก ไม่ปรากฏว่ามีคดีลักขโมยเลย เพราะกำนันเป็นคนเอาจริงเอาจัง การขโมยควายตัวเมียจะถูกปรับเป็น 2 เท่าของราคาคาวาย¹ เป็นต้น

2. บทบาทของกำนันสตรีต่อลูกบ้าน พิจารณาจากกรณีต่าง ๆ ต่อไปนี้

2.1 การแก้ไขข้อขัดแย้ง ส่วนใหญ่กำนันนิยมแก้ไขข้อขัดแย้งด้วยตนเอง โดยไม่อาศัยคณะกรรมการตุลาการประจำหมู่บ้าน และพยายามจะระงับคดีในเบื้องต้น ไม่ให้ถึงตำรวจโดยการชี้แจงให้ทราบถึงผลเสียที่ทั้ง 2 ฝ่าย (คู่พิพาท) จะได้รับหากคดีถึง ตำรวจหรืออำเภอ และนิยมใช้วิธีการไกล่เกลี่ยประนีประนอมมากกว่าที่จะตัดสินเด็ดขาดว่าใครแพ้ใครชนะ เช่นกรณีตำบลวังยาง ลูกบ้านมักจะเกรงใจกำนันและยอมระงับเรื่องที่กำนัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกำนันเคยให้ความช่วยเหลือลูกบ้านเกือบทุกคน² จนเป็นที่เกรงอกเกรงใจ ส่วนกรณีกำนันตำบลปะคำ³ ใช้เวลาแก้ไขข้อขัดแย้งบางครั้งนานถึง 7 วัน ทั้งนี้เพราะอาศัยการไปเจรจาที่ละฝ่าย ประกอบกับการปล่อยเวลาให้ผ่านไป เพื่อให้แต่ละฝ่ายได้ไตร่ตรองถึงผลดีผลเสียจนสามารถหาข้อยุติ ไกล่เกลี่ยคดีความได้ กรณีกำนันตำบลนครบุรี⁴ จะเรียกคู่พิพาทมาเจรจที่บ้านของกำนัน โดยยกตัวอย่างว่าถ้าคดีถึงตำรวจจะต้องเป็นฝ่ายเสียทั้งคู่ วิธีทางสุดท้ายหากคู่พิพาทตกลงกันไม่ได้จึงจะเรียกตุลาการหมู่บ้านมาช่วยตัดสิน หากมีการปรับไหมก็จะเป็นการชดใช้ด้วยสิ่งของ มากกว่าที่จะเป็นเงิน กรณี

¹ สัมภาษณ์ ชาวบ้านในตำบลแหลมตะลุมพุก อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

² สัมภาษณ์ นางพยอม สบายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร.

³ สัมภาษณ์ นางมณฑา จรเอ็กกา, กำนันตำบลปะคำ อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์.

⁴ สัมภาษณ์ นางหวย บำรุงกลาง, กำนันตำบลนครบุรี อำเภอนครบุรี จังหวัดนครราชสีมา.

กำนันทำบลจวนลาน¹ ใช้วิธีการเจรจาพร้อมหน้ากันทั้ง 2 ฝ่าย และไม่ตัดสินให้มีฝ่ายใดชนะ การปรับใหม่จะปรับเป็นตัวเงินและนำเงินมาใช้เพื่องานสาธารณะในตำบล

2.2 การรักษากฎหมาย และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในตำบล กำนันสตรีจะพยายามลบมลทินในความเป็นสตรีเพศทางกายภาพ ด้วยการให้ความสนใจในเรื่องการปราบปรามอาชญากรรม เช่น กำนันตำบลหนองงู เคยจับกุมคนร้ายโดยวิธีล่อคอคคนร้ายด้วยตนเอง² กำนันสตรีตำบลวังยางพยายามใช้สายสืบให้รู้ตัวคนร้ายอย่างรีบเร่ง และสามารถค้นหาของกลางจากป่าไร่ด้วยตนเอง³ และกำนันตำบลจวนลาน ไปชักถามคนแปลกหน้าหรือคนจรจัดที่เข้ามาอยู่ในตำบลด้วยตนเอง⁴ ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการแสดงความเข้มแข็งในการปราบปรามอาชญากรรมให้เห็นว่าสามารถกระทำได้ไม่แตกต่างจากบุรุษ

3. บทบาทของกำนันสตรีคือเพื่อนร่วมงาน กำนันสตรีสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นคนใกล้ชิดได้ดีกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยผ่านกระบวนการในการประชุมกล่าวคือ ในการดำเนินการประชุมคณะกรรมการสภาตำบลในแต่ละครั้งนั้น แต่ละตำบลจะมีความแตกต่างกัน โดยพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้

3.1 การมีพิธีกรรมเปิดประชุม เช่น คณะกรรมการสภาตำบลลุกขึ้นยืนกำนันจุดธูปเทียนบูชาพระ กล่าวสวดมนต์ ร้องเพลงชาติ และร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี ตำบลที่มีพิธีกรรมเช่นนี้ ได้แก่ ตำบลหนองงู ตำบลครบุรี และตำบลจวนลาน

3.2 การจัดที่นั่งและรูปแบบการประชุม สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภท ประกอบกับการมีการสื่อสารแบบทางเดียวหรือสองทาง (one-way or two-way

¹ สัมภาษณ์ นางแพงศรี มาหา, กำนันตำบลช่าง อำเภอนา จังหวัดอุบลราชธานี.

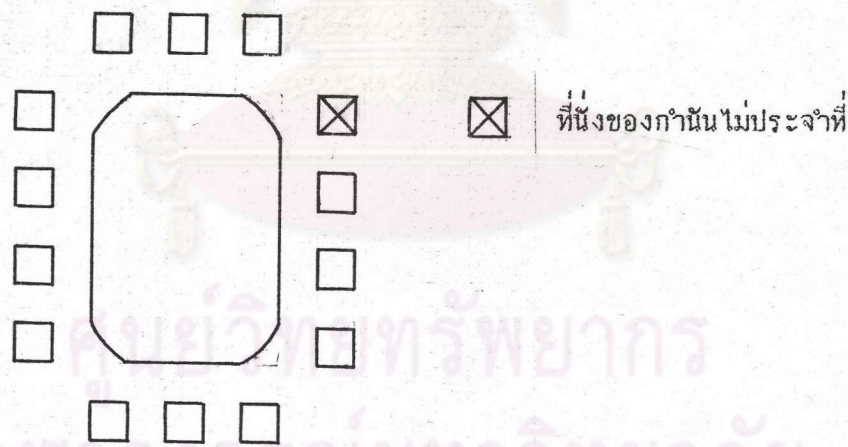
² สัมภาษณ์ นางสุธิดา ณ เมืองสอง, กำนันตำบลหนองงู อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.

³ สัมภาษณ์ นางพยอม สบายเมือง, กำนันตำบลวังยาง อำเภอลำดวน จังหวัดกำแพงเพชร.

⁴ เรื่องเดียวกัน.

โดยยึดเกณฑ์การเป็นทางการ (formal) และการไม่เป็นทางการ (informal communication) ดังต่อไปนี้

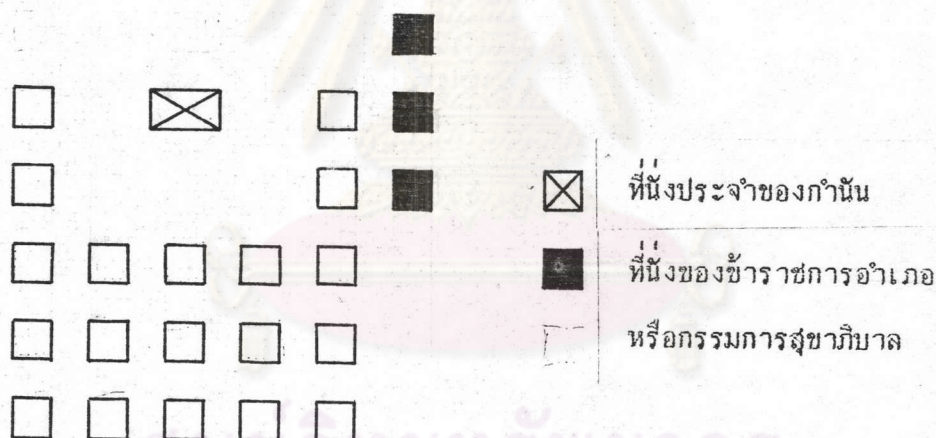
3.2.1 แบบการปรึกษาหารือ มีลักษณะอย่างไม่เป็นทางการ (informal) มากที่สุด และมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) กล่าวคือ เป็นการจัดแบบโต๊ะกลมไม่มีตำแหน่งใดมีความสำคัญมากกว่าตำแหน่งใด ไม่มีนั่งประจำตำแหน่ง การประชุมเป็นแบบการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน เช่น ตำบลด้านมหาดาน การประชุมมีระเบียบวาระการประชุม อ่านวาระการประชุมโดยเลขาธิการตำบล บางขณะ กำนันจะปล่อยให้กรรมการสภาตำบลอภิปรายกันเอง โดยไม่ควบคุมการประชุม เช่น ตำบลแหลมตะลุมพุกและตำบลเขาพระ สำหรับตำบลวังยาง กำนันจะเป็นผู้อ่านวาระและอธิบาย เป็นเรื่อง ๆ จนครบ



ภาพที่ 2 ผังการจัดที่นั่งประชุมแบบการปรึกษาหารือ

1 จากการศึกษาสังเกตการประชุมคณะกรรมการสภาตำบลของตำบลด้านมหาดาน ตำบลแหลมตะลุมพุก ตำบลเขาพระ และตำบลวังยาง.

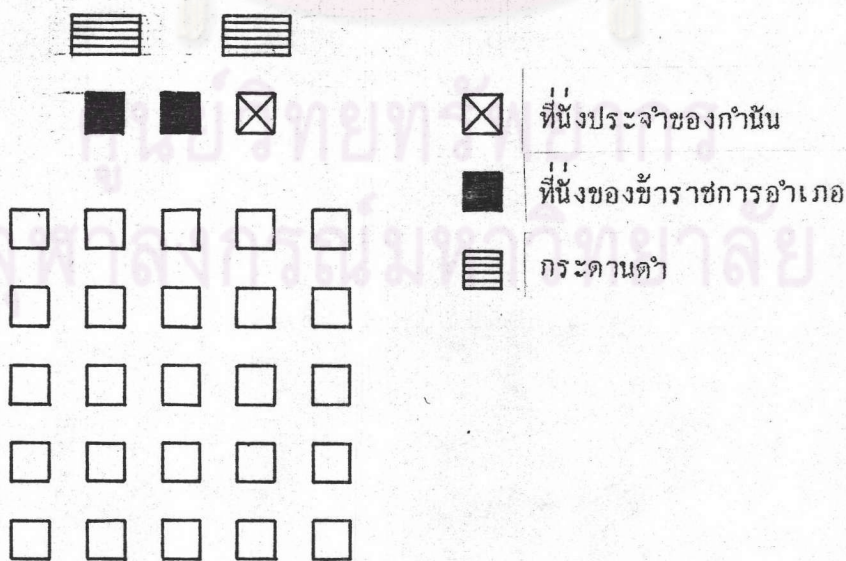
3.2.2 แบบกึ่งทางการและการติดต่อสื่อสารสองทาง เป็นการจัดรูปแบบการประชุมที่ไม่เคร่งครัดอย่างเป็นทางการมากนัก โดยกำหนดที่นั่งประจำอยู่ด้านหน้าของที่ประชุม ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ มีลักษณะของการปรึกษาหารือถึงรายงานเป็นการขอคำแนะนำจากคณะกรรมการสภาตำบลถึงสั่งการ บรรยายภาคในการประชุมไม่เคร่งเครียด ได้แก่ การประชุมของคณะกรรมการสภาตำบลประจำ และตำบลหัวเวียง



ภาพที่ 3 ผังการจัดที่นั่งประชุมแบบกึ่งทางการและการติดต่อสื่อสารสองทาง

ลักษณะการประชุมเช่นนี้เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ข้าราชการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาอย่างแท้จริง ไม่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายสภาตำบล หรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสภาตำบล เพราะตำแหน่งที่นี้ตั้งอยู่นอกการประชุม ตลอดจนวิธีการดำเนินการประชุมของกำนัน เปิดโอกาสให้ข้าราชการเสนอแนะเป็นรายบุคคลภายหลังการประชุม

3.2.4 แบบทางการ (formal) และการติดต่อสื่อสารทางเดียว (one-way communication) เป็นรูปแบบการประชุมที่เป็นทางการ เข้มงวดและมีการแลกเปลี่ยนสื่อสารฝ่ายเดียว คือ ผู้รับทำหน้าที่รับข่าวสาร และผู้ให้ข่าวสาร คือข่าวจะเกิดจากบนลงล่าง จากกำนันมายังกรรมการสภาตำบลคนอื่น ๆ เป็นไปในลักษณะสั่งการ มอบหมายงานและตรวจสอบควบคุมงาน กำนันจะทำหน้าที่ควบคุมการประชุม และในการประชุมจะมีระเบียบวาระการประชุม อาจเป็น 2 ลักษณะ คือกรณีให้ความสำคัญต่อข้าราชการมาก เช่น ตำบลจวนลาน ตำบลหนองกุง ข้าราชการจะนั่งหน้าคู่กับกำนัน และกรณีให้ความสำคัญต่อข้าราชการเสมอกับกรรมการสภาตำบลคนอื่น ๆ เช่น ตำบลครบุรี ตำบลวังชัน ตำบลช่าง ข้าราชการจะนั่งอยู่ในกลุ่มกรรมการสภาตำบล มีเฉพาะตัวกำนันหรือผู้สวมมาบทบาทแทนกำนันนั่งหน้าเท่านั้น



ภาพที่ 5 การจัดที่นั่งประชุมแบบทางการและการติดต่อสื่อสารทางเดียว

ลักษณะการประชุม เช่นนี้ เป็นการแสดงบทบาทในฐานะผู้ปกครองและผู้ใต้ปกครอง โดยมีข้าราชการมีส่วนร่วมในฐานะเป็นผู้ปกครองด้วย (กรณีตำบลจางลาน และตำบลหนองงูง)

กล่าวโดยสรุป การที่สตรีจะขึ้นตำแหน่งกำนันได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยและกลยุทธที่แตกต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและลักษณะการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในชุมชน

สิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางการปกครองของสตรีในระดับท้องถิ่น คือ ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมของชุมชน ครอบครัว และตัวสตรีเอง นั่นคือ สมมุติฐานข้อที่ 6 ได้รับการยอมรับ

สตรีจะมีโอกาสเข้าดำรงตำแหน่งผู้นำในชุมชนที่มีความเจริญแล้วมากกว่าชุมชนที่ยังไม่เจริญ สตรีที่มาจากชนชั้นกลางและชนชั้นสูงในสังคม มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและบุคคลในครอบครัวมีตำแหน่งทางการเมืองมาก่อนจะช่วยให้สตรีเกิดการเรียนรู้ทางการเมืองและมีความสนใจทางการเมืองมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยจากครอบครัวจะผลักดันให้สตรีตัดสินใจลงสมัครรับเลือกตั้ง สตรีที่มีความคิดแบบนักธุรกิจ มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านการเมือง (ด้านเอกสารและการพูด) มีอุปนิสัยที่สูงใจคน มีอุปนิสัยง่ายต่อการเป็นมิตร มีความทะเยอทะยาน และขยันขันแข็งในงาน จะเป็นเครื่องมือให้สตรีชนะการเลือกตั้งได้ง่าย

สตรีใช้วิธีการให้ได้มาซึ่งตำแหน่งแบบสะสมความดีและความศรัทธาจากประชาชนประชาชนไว้ทีละเล็กละน้อย นอกเหนือจากการณรงค์ทางมวลชนก่อนวันเลือกตั้ง ด้วยวิธีการมีการวางแผนล่วงหน้าและการใช้จิตวิทยามวลชนที่สูงกว่าคู่แข่ง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทักษะทางภาษา การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือการใช้คนตรีสลายการรวมกลุ่มของฝ่ายตรงกันข้ามก็ตาม ก็เป็นการสร้างการยอมรับได้ชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น เพราะเมื่อขึ้นสู่ตำแหน่งแล้วสตรีก็ต้องมีกลยุทธเพื่อรักษาตำแหน่งให้ยืนยาวด้วยวิธีการ พยายามขจัดอิทธิพลของกำนันเดิม เน้นความสามารถด้วยผลงานพัฒนามากกว่าการปราบปรามโจรผู้ร้าย เน้นการสร้างสัญลักษณ์แห่งอำนาจ (เช่นรูปแบบการประชุม) และการเป็นส่วนหนึ่งของ

ทางการในฐานะผู้ประกอบการอย่างไรก็ตามกำนันสตรีมีจิตสำนึกในการให้บริการ (service sense) มากกว่าต้องการมีอิทธิพลเข้าครอบงำประชาชน

ประเภทการทำงานและโลกทัศน์ต่อการทำงาน

การศึกษาในเรื่องประเภทหรือตัวแบบของลักษณะการทำงาน โลกทัศน์ต่อการทำงาน และการยอมรับความสำเร็จด้านต่าง ๆ ของสตรีผู้นำนี้ ได้อาศัยเทคนิคการจัดองค์ประกอบ (factor analysis) มาใช้เพื่อให้สามารถจำแนกตัวแปรในเรื่องที่จะศึกษาให้สามารถบอกกันได้ว่า สตรีผู้นำของไทยมีลักษณะการทำงาน และมีโลกทัศน์ต่อการทำงานเป็นกี่ประเภท

เทคนิคการจัดองค์ประกอบที่นำมาศึกษาจะใช้การสกัดตัวแปรแบบแกนหลัก (principle axis) 16 รอบและหมุนแกน 2 วิธี

1. แวริแมกซ์ (varimax) เป็นวิธีการหมุนแกนเพื่อให้องค์ประกอบแต่ละชุดเป็นอิสระกัน โดยทำการแทน 8 รอบ

2. อ็อบลิมิน (oblimin) เป็นวิธีการหมุนแกนเพื่อให้องค์ประกอบแต่ละชุดมีความสัมพันธ์กัน โดยให้แกนขององค์ประกอบทำมุมน้อยกว่า 90 องศา และหมุนแกน 18 รอบ

ผลของการหมุนแกนทั้ง 2 วิธี ปรากฏดังนี้

องค์ประกอบของลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำ ในการจำแนกตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำทั้งหมด 17 ตัวแปร ปรากฏว่าเมื่อหมุนแกนโดยวิธีแวนิแมกซ์ (varimax) ได้องค์ประกอบหรือสามารถจัดชุดหรือหมวดหมู่ของการทำงานของสตรีได้ 7 แบบ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 "การประชุม" หมายถึง ภารกิจของสตรีผู้นำต่อการประชุม ประกอบด้วยตัวแปรหรือปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เหตุผลของการขาดประชุม (.90)¹
2. ความถี่ของการขาดประชุม (.85)

องค์ประกอบที่ 2 "การปรับตัว" หมายถึง ลักษณะการทำงานที่สตรีผู้นำจะต้องปฏิบัติตัวปรับตัว ประกอบด้วยตัวแปรหรือปัจจัยดังนี้

1. การปรับตัวให้เข้ากับงาน (.44)
2. การปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงาน (.36)
3. ความเสียสละเพื่อประชาชน

องค์ประกอบที่ 3 "ความเป็นผู้นำ" หมายถึง ลักษณะการทำงานของสตรีที่ต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ ลลายความข้องใจในกลุ่ม เป็นผู้มีภาวะกระตือรือร้นไม่เคร่งครัดต่อระเบียบ ประกอบด้วยตัวแปรหรือปัจจัย ดังนี้

1. การแก้ไขข้อขัดแย้ง (.45)
2. บทบาทการเป็นผู้นำชุมชน (.32)
3. บทบาททางการเมือง (.29)²
4. ความยืดหยุ่นต่อระเบียบ (.24)

องค์ประกอบที่ 4 "ปฏิบัติงานนิยม" หมายถึง ลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำที่เน้นการปฏิบัติงานร่วมกับคนทั้งระดับเดียวกันและต่างระดับกัน ประกอบด้วยตัวแปรหรือปัจจัย ดังนี้

1. การทำงานร่วมกับคณะกรรมการในท้องถิ่น (.47)
2. การทำงานร่วมกับชาวบ้าน (.44)

¹ เป็นค่าน้ำหนักตัวประกอบ

² เนื่องจากชุดขององค์ประกอบต่าง ๆ มีค่าน้ำหนักตัวของตัวแปรไม่สูงทำให้ต้องลดค่าน้ำหนักตัวประกอบลงต่ำกว่ามาตรฐานที่ .3 ลงเล็กน้อยจึงจะปรากฏในบางตัวแปรต่อไปด้วย.

องค์ประกอบที่ 5 "เหตุนิยม" หมายถึง ลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำที่มี การใช้เหตุผลสูงหรือนิยมในการใช้เหตุผล ตัวแปร คือ

- การใช้เหตุผลในการวินิจฉัยปรากฏการณ์ (.51)¹

องค์ประกอบที่ 6 "ภาพพจน์ต่อชุมชน" หมายถึง ลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำที่อุทิศช่วง เวลาในแต่ละวันให้กับชุมชน และเน้นการมีเป้าหมายในการครองตำแหน่ง ประกอบด้วยตัวแปรหรือปัจจัย ดังนี้

1. ช่วงเวลาการทำงานในตำแหน่งคืออุทิศให้กับชุมชน (.51)
2. เป้าหมายในการดำรงตำแหน่งผู้นำ (.23)

องค์ประกอบที่ 7 "ความอึดอ้อมง่าย" หมายถึง ลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำที่ไม่เคร่งครัดต่อกฎหมาย ทำงานพอควรเพื่อประชาชนโดยรวม ประกอบด้วยตัวแปร หรือปัจจัยดังนี้

1. จำนวนชั่วโมงที่สตรีผู้นำทำงานในตำแหน่ง (.33)
2. การยึดหยุ่นต่อกฎหมาย (.32)
3. เป้าหมายในการทำงาน (.21)

จากกลุ่มตัวแปรในเรื่องลักษณะการทำงานของสตรีทั้ง 7 แบบ ซึ่งจำแนกจากสิ่ง ที่สตรีผู้นำปฏิบัติจริง ๆ จะพบว่า โดยทั่วไปแล้วสตรีผู้นำจะคำนึงถึงปัญหาในด้านการจัดประชุม การปรับตัว การเป็นผู้นำ การปฏิบัติงาน การใช้เหตุผล ภาพพจน์ของชุมชน และความอึดอ้อมง่ายในการจัดการงานสาธารณะในท้องถิ่น และแต่ละท้องถิ่นจะมีสตรีผู้นำที่เป็น แบบใดนั้น ย่อมจะแตกต่างกันไป

องค์ประกอบที่หมกนแถม โดยวิธีอ็อบลิมีน (oblimin) ปรากฏว่าไม่สามารถจะจัด ชุดเป็นหมวดหมู่ได้ ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบแต่ละชุดไม่สัมพันธ์กัน

¹ เป็นค่าน้ำหนักองค์ประกอบ.

โลกทัศน์ต่อการทำงานของสตรีผู้นำ

ในการจำแนกตัวแปรที่เกี่ยวกับโลกทัศน์ต่อการทำงานของสตรีผู้นำทั้งหมด 26 ตัวแปร ปรากฏว่าสามารถจัดหมวดหมู่ของกลุ่มตัวแปรออกได้ 9 องค์ประกอบ ตามการหมุนแกนแบบเวรีแมกซ์ (varimax) สำหรับแกนหมุนแบบออร์มิน ตัวแปรเป็นอิสระกันจึงไม่ปรากฏผล หมวดหมู่ของโลกทัศน์ 9 องค์ประกอบ มีดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 โลกทัศน์ของสตรีต่อ "การบริการประชาชน" ประกอบด้วย

1. การหบปะและชี้แจงข้อราชการต่อประชาชน (.74)
2. การวางแผนในการทำงาน (.65)
3. การควบคุมงานอย่างใกล้ชิด (-.37)¹

องค์ประกอบที่ 2 โลกทัศน์ของสตรีต่อ "การปกครองคน"

1. การทำให้ชาวบ้านยำเกรงหรือกลัวเกรง (-.88)
2. การทำให้ชาวบ้านเกรงใจ (.59)

องค์ประกอบที่ 3 โลกทัศน์ของสตรีต่อ "การแบ่งแยกเพศ" จะเห็นได้ว่าสตรีผู้น่ายังมีลักษณะเป็นแบบสตรีไทยทั่ว ๆ ไป คือ

1. การกำหนดงานให้บุตร (.56)
2. การศึกษาคือคุณธรรม (.35)
3. การแบ่งแยกเพศ (-.43)

¹ องค์ประกอบนี้ หมายถึง หากมีการบริการประชาชนอย่างมีแผนงาน สตรีก็จะต้องลดการควบคุมลงบ้าง การใช้เครื่องหมายลบจะปรากฏในตัวแปรต่อ ๆ ไป ในความหมายเดียวกัน.

4. การเรียกร้องให้ราชการช่วยเหลือคนยากจน (-.38)
5. การยกย่องสามี (-.32)

องค์ประกอบที่ 4 โลกทัศน์ของสตรีต่อ "อารมณ์และความรู้สึก"

1. ความโกรธ (.54)
2. เมตตากร (.44)
3. ความอดทนต่องาน (.34)
4. ความซื่อตรง (-.40)

องค์ประกอบที่ 5 โลกทัศน์ของสตรีต่อ "การเป็นผู้ให้"

1. การให้ทาน (.54)
2. การเสียสละ (.39)

องค์ประกอบที่ 6 โลกทัศน์ของสตรีต่อ "อำนาจนิยม"

1. ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ (.52)
2. ความก้าวร้าวในการพูด (.55)

องค์ประกอบที่ 7 โลกทัศน์ของสตรีต่อ "ความดี-ความชั่ว"

1. วัดเป็นที่มาแห่งความดี (.62)
2. คนทั่วไปเห็นแก่ตัว (.29)

องค์ประกอบที่ 8 โลกทัศน์ของสตรีคือ "การรักษาผลประโยชน์ของท้องถิ่น"

1. การเน้นเป้าหมายแม้วิธีการจะผิดกฎหมาย (.55)
2. การรักงานหรือรักในการทำงาน(สนุก) (.32)

องค์ประกอบที่ 9 โลกทัศน์ของสตรีคือ "การเรียไร" มีองค์ประกอบเดียว คือ การเรียไร (-.42)

จากตัวแปรทั้งหมด กล่าวโดยสรุปจะพบว่า โลกทัศน์ในการทำงานของสตรีผู้นำ นั้น โดยทั่วไปแล้วสตรีผู้นำจะมีจิตสำนึกต่อโลกทัศน์ในด้านการบริการต่อประชาชน การปกครองความคิดในเรื่องการแบ่งแยกเพศ การใช้อารมณ์และความรู้สึก การเป็นผู้ให้ การใช้อำนาจ การเน้นความดีความชั่ว การรักษาผลประโยชน์ของท้องถิ่น และการเรียไร ลักษณะดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่าสตรีผู้นำยังมีโลกทัศน์แบบสตรีไทยทั่วไป คือยังคิดว่าตนเองเป็นเพียงช้างเท้าหลัง และอยู่ในกรอบของประเพณีของครอบครัว แต่ก็พยายามแสดงออกซึ่งอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณธรรม และการบริการงานเพื่อวัตถุประสงค์ (management by objective)

เป็นที่น่าสังเกตว่า สตรีผู้นำไทยยังคงเป็นเหยื่อของการสังคมนิยม กลาทางสังคม ทั้งนี้จะโดยความเชื่อตามวรรณกรรม หรือโดยการตีความคำสอนทางศาสนาก็ตาม สตรีส่วนใหญ่ยังฝังใจว่าตนเองเป็นช้างเท้าหลังมาตลอด และยังไม่เปลี่ยนความคิดนี้ โดยเฉพาะจากการสังเกตและจากการสัมภาษณ์ก้านสตรีทั้ง 14 ตำบล แม้ว่าจะเป็นก้านแต่ก็ยังสมัครใจให้สามีเป็นช้างเท้าหน้า ฉะนั้นข้อสรุปที่ว่า การศึกษาทำให้สตรีเปลี่ยนทัศนคติจากการยอมรับความเป็นช้างเท้าหลังในสังคมตลอดมา และหันมา เรียกร้องให้ได้มาซึ่ง

ลักษณะสิทธิและความเสมอภาคของสตรีให้เท่าเทียมกับบุรุษในทุก ๆ ด้าน¹ จึงไม่เป็นความจริงแต่ประการใด เพราะสตรีผู้นำส่วนใหญ่ยังมีการแบ่งแยกเพศและยกย่องเพศชายอยู่ ขณะเดียวกันก็ยอมรับสภาพความเป็นชายังเท่าหลังของสามี.



ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ประทีป จงสืบธรรม "ผู้นำสตรีในการปกครองระดับท้องถิ่นของไทย : ศึกษาบทบาทความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีทั่วประเทศ พ.ศ. 2528." (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 161.