

รายงานการวิจัยเรื่อง

ทัศนคติและการยอมรับ บทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่น
ของสตรี ในเขตจังหวัดชลบุรี

**Attitude and Acceptance to the Role of
Female Local Leaders in Chonburi.**

นางสาวชิตาภา สุขพลำ

- 9 ส.ค. 2552

เริ่มบริการ

25 1576 BUC0108336

- 3 ส.ค. 2552

ภาควิชานิเทศศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ.2549

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลงได้จากความอนุเคราะห์หลายฝ่าย จึงใคร่ขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยความซาบซึ้งใจยิ่ง

ขอขอบคุณ กำนันและผู้ใหญ่บ้านสตรีทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งด้วยความร่วมมืออย่างดียิ่ง และขอบคุณชาวบ้านทุกหมู่บ้านในโครงการวิจัยที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความอดทนและเข้าใจเป็นอย่างดี เนื่องจากข้อคำถามที่ต้องรบกวนเวลามาก

ขอขอบคุณนิสิตช่วยงานทุกฝ่ายทั้งฝ่ายผู้ช่วยเก็บข้อมูล และงานด้านอื่น ๆ ที่ทำให้การวิจัยดำเนินไปโดยราบรื่น

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ชมพูนุชที่ได้ให้ทั้งข้อแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข แลให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้ง อาจารย์ ดร.ดวงเดือน แซ่ตั้งที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพ

ขอขอบคุณท่าน ผศ.สุกัญญา บุรณเดชาชัย หัวหน้าภาควิชานิเทศศาสตร์ และอาจารย์สุ...าที่ให้คำแนะนำและให้กำลังใจด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณท่าน ผศ. กุศลวัฒน์ คงประดิษฐ์ ที่ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศในทุก ๆ โอกาส

รวมทั้งขอขอบคุณท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอ่ยนาม แต่ได้มีส่วนทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

- ชื่อเรื่อง : ทักษะคิดและการยอมรับ บทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี
ในเขตจังหวัดชลบุรี
- ผู้วิจัย : ชิตากา สุขพลำ
ภาควิชานิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- คำสำคัญ : ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำสตรี ทักษะคิด การยอมรับ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทักษะของประชาชนในจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการยอมรับในบทบาทของผู้นำสตรี และทักษะของผู้นำสตรีท้องถิ่นที่มีต่อการแสดงบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำ

การศึกษานี้มีวิธีการศึกษา 2 ลักษณะ คือ เป็นการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ในเชิงปริมาณ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านสตรี จำนวน 435 ตัวอย่าง และในเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) ศึกษาความคิดเห็นของตัวสตรีที่เป็นผู้นำ ที่มีต่อการทำหน้าที่ในบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของตนเอง จำนวน 32 ตัวอย่าง

ผลจากการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้นำสตรี ผู้นำสตรีมีความสามารถทำงานได้ดีไม่ด้อยไปกว่าเพศชาย สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อนทำงานได้ตามที่คาดหวังจนถึงเกินความคาดหวัง ผู้นำสตรีส่วนใหญ่มาจากการเลือกตั้ง โดยที่เหตุผลสำคัญที่สุดในการเลือกคือเลือกเพราะเป็นพรรคพวก และผลงานของผู้นำสตรีเป็นที่ยอมรับในระดับสูง ปัจจัยที่ให้การยอมรับสูงที่สุดคือการมีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้ให้ข้อมูลที่มีปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างกันมีความคิดเห็นและการยอมรับในผู้นำสตรีในระดับสูงสอดคล้องกัน และหากเลือกตั้งครั้งต่อไปจะเป็นเพศใดก็ได้จะดูที่ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก

ด้านผู้นำสตรีเห็นว่าตนเองได้รับการยอมรับในระดับสูงสอดคล้องกับความคิดเห็นของลูกบ้านยกเว้นเรื่องของปัจจัยอันดับต้นในการได้รับเลือกที่คิดว่าตนเองได้รับเลือกเพราะผลงานเดิม ในขณะที่ลูกบ้านส่วนใหญ่ระบุว่าเลือกตามพรรคพวก

**Title : Attitude and Acceptance to the Role of Female Local Leaders
in Chonburi.**

**Researcher : Chitapha Sookplam
Burapha University**

Keywords : Local Leader, Woman Leader, attitude, Acceptance.

Abstract

This research was aimed to investigate people's aspects of roles of local woman leaders in Chonburi, to investigate factors which led to the acceptance of woman leaders' roles, and to investigate aspects of local woman leaders that played roles as a leader. The methodology consisted of quantitative and qualitative research. The quantitative research was of a survey of people's opinion to woman village headman which consisted of 435 samples. The qualitative research was of depth interview in topics of self-woman leaders' opinion to acting local leaders' roles.

It was found that most of the subjects have a good sense with woman leaders, woman leaders have the working's abilities were not less than men, could work better than the previous man leaders, could work as the expectation to exceed expectation, and most of woman leaders came from an election (followers voted them because they were the same partisan and their works were accepted in high level). The high accepted woman leaders' factors were they had a good relationship. Although the subjects who had the different factors, they had coherence of opinions and acceptance of woman leaders. For the next election, the leader would be of any gender which depend on her or his abilities. In the woman leaders' facets, they realized that they were accepted in high level which cohered with their followers. However, they realized that they won the election because of their previous works, while most of followers voted them because of the same partisan.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ ภาษาไทย	ข
บทคัดย่อ ภาษาอังกฤษ(Abstract)	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ปัญหานำการวิจัย	6
ขอบเขตของโครงการวิจัย	4
ข้อจำกัดของการวิจัย	6
ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย	6
นิยามศัพท์	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 ทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมและค่านิยม	8
แนวคิดเรื่องทัศนคติ	12
แนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับ	16
แนวคิดเรื่องบทบาทความเป็นผู้นำ	22
แนวความคิดเรื่องการเป็นผู้นำท้องถิ่น	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33

สารบัญ(ต่อ)

บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย	39
	วิธีดำเนินการวิจัย	39
	ประชากร	39
	กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	39
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
	การทดสอบเครื่องมือวิจัย	40
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
	การวิเคราะห์ข้อมูล	42
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
	ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	45
	ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	164
	ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบข้อมูล	185
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	189
	สรุปผลการวิจัย	190
	อภิปรายผล	196
	อุปสรรคในการวิจัย	204
	ข้อเสนอแนะ	205
	บรรณานุกรม	207
	ภาคผนวก	213

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเพศ.....	47
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามกลุ่มอายุ.....	47
ตารางที่ 3	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	48
ตารางที่ 4	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามกลุ่มอาชีพ.....	48
ตารางที่ 5	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับรายได้.....	49
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามชนิดของสื่อที่เปิดรับเป็นประจำ ตามลำดับ (1-3 ลำดับแรก).....	49
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเนื้อหาที่เปิดรับตามลำดับในการ เลือกเปิดรับ (1-3 ลำดับแรก).....	50
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความถี่ในการเดินทางไปยัง จังหวัดต่าง ๆ แยกรายจังหวัด.....	51
ตารางที่ 9	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน.....	51
ตารางที่ 10	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามผู้มีอำนาจในการตัดสินใจใน ครอบครัว ลำดับที่ 1 และ 2.....	52
ตารางที่ 11	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามประเภทของผู้นำสตรีลักษณะ ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนในปัจจุบัน.....	52
ตารางที่ 12	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนระของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบทบาท ของสตรี.....	53
ตารางที่ 13	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนระของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อ การเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีในปัจจุบัน.....	53
ตารางที่ 14	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนระของผู้ให้ข้อมูลในด้าน เพศกับความเป็นผู้นำ.....	54
ตารางที่ 15	จำนวนและร้อยละของข้อมูล จำแนกตามทัศนระของผู้ให้ข้อมูลในด้านข้อดีเมื่อเพศ ชายเป็นผู้นำ.....	54
ตารางที่ 16	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนระของผู้ให้ข้อมูลในด้านข้อเสีย เมื่อเพศชายเป็นผู้นำ.....	55
ตารางที่ 17	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนระของผู้ให้ข้อมูลในด้านข้อดีเมื่อ เพศหญิงเป็นผู้นำ.....	55
ตารางที่ 18	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนระของผู้ให้ข้อมูลในด้านข้อเสีย เมื่อเพศหญิงเป็นผู้นำ.....	56

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ 19	บุคคลที่เป็นแบบฉบับของผู้นำที่ดี.....	57
ตารางที่ 20	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นที่มีผู้นำสตรี ในชุมชนของตน.....	58
ตารางที่ 21	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามการเคยมีผู้นำสตรีในชุมชน	58
ตารางที่ 22	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นต่อผู้นำสตรีที่ เคยมีในชุมชน (สำหรับผู้ที่ตอบว่าเคยมี).....	59
ตารางที่ 23	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นด้านความสอดคล้อง ระหว่างสตรีกับการเป็นผู้นำ.....	59
ตารางที่ 24	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามลักษณะความคิดเห็นที่มี ต่อผู้นำสตรี ในปัจจุบัน.....	60
ตารางที่ 25	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อสถานะ ของสามีของผู้นำสตรี.....	60
ตารางที่ 26	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อสถานะ ของลูกบ้านชาย ในชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำ.....	61
ตารางที่ 27	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเปรียบเทียบระหว่าง สตรีผู้นำกับสตรีทั่วไป.....	61
ตารางที่ 28	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจในผลงาน ระหว่างผลงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบันกับผู้นำชายคนก่อน.....	62
ตารางที่ 29	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามวิธีการได้มาของผู้นำสตรี คนปัจจุบัน.....	62
ตารางที่ 30	จำนวนของผู้ให้ข้อมูล และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นและการยอมรับ ในการเลือกผู้นำสตรีคนปัจจุบัน จากปัจจัยต่างๆ	63
ตารางที่ 31	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๑.....	64
ตารางที่ 32	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน เมื่อเทียบกับความคาดหวังของตน.....	64
ตารางที่ 33	จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคาดหวังในการ เลือกเพศของผู้นำในอนาคต.....	65
ตารางที่ 34	จำนวนของผู้ให้ข้อมูล และค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติและการยอมรับ ของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบันในด้านต่าง ๑.	66
ตารางที่ 35	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุและเพศของผู้ให้ข้อมูล	67

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ 36	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอาชีพและเพศ ของผู้ให้ข้อมูล.....	68
ตารางที่ 37	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับรายได้ต่อปี และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	69
ตารางที่ 38	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามชนิดของสื่อที่เปิดรับ ลำดับที่ 1 และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	70
ตารางที่ 39	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเนื้อหาข่าวสาร ที่เปิดรับ ลำดับที่ 1 และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	71
ตารางที่ 40	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการระบุผู้มีอำนาจตัดสินใจ ในครอบครัวลำดับที่ 1 และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	72
ตารางที่ 41	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของ สตรีที่ถูกระบุ และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	73
ตารางที่ 42	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนะเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีที่ถูกระบุ และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	74
ตารางที่ 43	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็น เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	75
ตารางที่ 44	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นที่ได้ ทราบว่ามีผู้นำเป็นสตรีในชุมชน และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	76
ตารางที่ 45	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็น เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศ และเพศของผู้ให้ข้อมูล	77
ตารางที่ 46	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกที่มีต่อผู้นำ สตรี ณ ปัจจุบัน ของผู้ให้ข้อมูล และเพศของผู้ให้ข้อมูล	78
ตารางที่ 47	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นที่มี ต่อสถานะสามีของผู้นำสตรีของผู้ให้ข้อมูล และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	79
ตารางที่ 48	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นที่มี ต่อสถานะของลูกบ้านชายในชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำ ของผู้ให้ข้อมูล และเพศของผู้ให้ข้อมูล	80
ตารางที่ 49	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเปรียบเทียบ ระหว่างสตรีผู้นำกับสตรีทั่วไปในชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำ ของผู้ให้ข้อมูล และเพศของผู้ให้ข้อมูล	81

สารบัญญัตราสาร(ต่อ)

ตารางที่ 50	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจ ในผลงานของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และเพศ ของผู้ให้ข้อมูล.....	82
ตารางที่ 51	ตารางแสดงความแตกต่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีได้รับเลือก จากประชาชน และเพศของผู้ให้ข้อมูล	83
ตารางที่ 52	ตารางแสดงความแตกต่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีได้รับเลือก จากประชาชน และเพศของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามรายชื่อ (ระดับค่าเฉลี่ย 0-4).....	83
ตารางที่ 53	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำชายคนก่อน ๆ และเพศ ของผู้ให้ข้อมูล.....	86
ตารางที่ 54	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของ ผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	87
ตารางที่ 55	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูล คาดหวังว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และเพศของผู้ให้ข้อมูล.....	88
ตารางที่ 56	ตารางแสดงความแตกต่าง เกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน และเพศของผู้ให้ข้อมูล (ระดับค่าเฉลี่ย 1-6).....	89
ตารางที่ 57	ตารางแสดงความแตกต่าง เกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน ในด้านต่าง ๆ และเพศ ของผู้ให้ข้อมูล.....	89
ตารางที่ 58	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ บทบาทของสตรี และอายุของผู้ให้ข้อมูล.....	93
ตารางที่ 59	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีที่ถูกระบุ และอายุของผู้ให้ข้อมูล.....	94
ตารางที่ 60	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และอายุของผู้ให้ข้อมูล.....	95
ตารางที่ 61	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศ และอายุ ของผู้ให้ข้อมูล	96
ตารางที่ 62	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และอายุของผู้ให้ข้อมูล.....	97

สารบัญญัตราสาร(ต่อ)

ตารางที่ 63	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจ ในผลงานของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และอายุ ของผู้ให้ข้อมูล.....	98
ตารางที่ 64	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างอายุของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติที่มี ต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน.....	99
ตารางที่ 65	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำชายคนก่อน ๆ และอายุ ของผู้ให้ข้อมูล.....	100
ตารางที่ 66	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของ ผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และอายุของผู้ให้ข้อมูล.....	101
ตารางที่ 67	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูล คาดหวังว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และอายุของผู้ให้ข้อมูล.....	102
ตารางที่ 68	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างอายุของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและ การยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน.....	103
ตารางที่ 69	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ บทบาทของสตรี และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล.....	104
ตารางที่ 70	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีที่ถูกระบุ และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล..	105
ตารางที่ 71	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และการศึกษา ของผู้ให้ข้อมูล.....	106
ตารางที่ 72	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็น ของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำ ของสตรี และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล.....	107
ตารางที่ 73	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของ ผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล.....	108
ตารางที่ 74	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจ ในผลงานของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล.....	109
ตารางที่ 75	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติที่มี ต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน.....	110

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ 76	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล.....	111
ตารางที่ 77	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล...	112
ตารางที่ 78	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล.....	113
ตารางที่ 79	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน	114
ตารางที่ 80	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของสตรี และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล.....	115
ตารางที่ 81	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีที่ถูกระบุ และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล.....	116
ตารางที่ 82	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล.....	117
ตารางที่ 83	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ที่ได้ทราบว่ามีผู้นำเป็นสตรีในชุมชน และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล.....	118
ตารางที่ 84	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล.....	119
ตารางที่ 85	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล.....	120
ตารางที่ 86	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างอาชีพของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติที่มีต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน.....	121
ตารางที่ 87	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล.....	122
ตารางที่ 88	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล.....	123
ตารางที่ 89	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล.....	124

สารบัญญัตราง(ต่อ)

ตารางที่ 90	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างอาชีพของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน.....	125
ตารางที่ 91	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของสตรี และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล.....	126
ตารางที่ 92	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีที่ถูกกระทำ และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล.....	127
ตารางที่ 93	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล.....	128
ตารางที่ 94	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล	129
ตารางที่ 95	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล.....	130
ตารางที่ 96	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล.....	131
ตารางที่ 97	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างรายได้ของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติที่มีต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน.....	132
ตารางที่ 98	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล.....	133
ตารางที่ 99	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล.....	134
ตารางที่ 100	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล.....	135
ตารางที่ 101	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างรายได้ของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน.....	136
ตารางที่ 102	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	137

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ 103	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	138
ตารางที่ 104	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	139
ตารางที่ 105	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	140
ตารางที่ 106	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูลกับทัศนคติที่มีต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน.....	141
ตารางที่ 107	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	142
ตารางที่ 108	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	143
ตารางที่ 109	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	144
ตารางที่ 110	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูลกับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน.....	145
ตารางที่ 111	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	146
ตารางที่ 112	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	147
ตารางที่ 113	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อผู้นำสตรี และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	148

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ 114	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	149
ตารางที่ 115	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูลกับทัศนคติที่มีต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน.....	150
ตารางที่ 116	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	151
ตารางที่ 117	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และเนื้อหาของสารที่เปิดรับของผู้ให้ข้อมูล.....	152
ตารางที่ 118	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	153
ตารางที่ 119	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูลกับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน.....	154
ตารางที่ 120	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	155
ตารางที่ 121	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	156
ตารางที่ 122	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	157
ตารางที่ 123	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	158
ตารางที่ 124	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ ข้อมูล กับทัศนคติในการเลือกผู้นำสตรีคนปัจจุบันของผู้ให้ข้อมูล.....	159

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ 125	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และบุคคลที่มีอำนาจ ตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	160
ตารางที่ 126	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงาน ของผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจ ในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้.....	161
ตารางที่ 127	ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูล คาดหมายว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว ลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล.....	162
ตารางที่ 128	ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูลกับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน.....	163

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

โดยปกติสังคมไทยเราเป็นสังคมที่ยกย่องให้เพศชายเป็นใหญ่ ในทุกระดับชั้นของสังคม จะมีเพศชายเป็นผู้นำเสมอ ถ้าจะมีเพศหญิงขึ้นมาเป็นผู้นำบ้างก็จะกลายเป็นเรื่องไม่ปกติหรือเป็นกรณีพิเศษไป ซึ่งเท่าที่ผ่านมามีจำนวนเพศหญิงที่มีบทบาทขึ้นมาเป็นผู้นำในสังคมไทยนั้น จัดว่ายังน้อยมาก เมื่อเทียบสัดส่วนกับการเป็นผู้นำของเพศชาย หรือสัดส่วนของผู้นำทั้งหมดทั่วประเทศ

วัฒนธรรม และค่านิยมในสังคมไทย กำหนดบทบาทและคาดหวังให้เพศหญิงเป็นแม่บ้าน แม่เรือน มีหน้าที่ต้องดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือน ดูแลความสะอาดสบายเอาใจใส่ สารทุกข์สุกดิบของสามีและลูกเป็นหลัก หรือควรจะสนใจในเรื่องความสวยความงาม เรียบร้อยหัวอ่อน การออกมาแสดงบทบาทที่เพศชายครอบครองมานานจึงมักไม่ได้รับการยอมรับ ทั้งจากเพศชายและแม้แต่เพศหญิงด้วยกันเอง คนโดยทั่วไป เห็นว่า แม้จะเป็นหญิงที่มีความรู้ความสามารถก็ ต้องไม่แสดงบทบาทที่เกินหน้าเกินตาเพศชาย โดยเฉพาะสามีของตนเอง การแสดงบทบาทต่าง ๆ ต้องเป็นในลักษณะส่งเสริมสามี จนมีสำนวนว่า “สตรีคือช้างเท้าหลัง” หรือสตรีที่จะประสบความสำเร็จต้องรู้จักแกล้งโง่ เพื่อจะไม่ให้ฝ่ายชายเกิดความรู้สึกว่าเขาหญิงเด่นเกินหรือฉลาดกว่า ซึ่งค่านิยมนี้ก็มีการถ่ายทอดและยอมรับกันมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน

ในด้านของการบังคับบัญชาโดยทั่วไป ชายมักจะไม่นิยมรับหัวหน้าที่เป็นหญิง หรือแม้แต่จะยอมรับว่ามีความทัดเทียมกัน ซึ่งสมภาวะการณ์นี้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะแต่ในสังคมไทยเท่านั้น แม้แต่ประเทศที่เจริญแล้ว ก็มีเหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับ หากสตรีจะมีบทบาทที่เหนือกว่า หรือแม้แต่จะทำอะไรที่ทัดเทียมกับตน ดังนั้นถ้าเราจะศึกษาหาภาวะการเป็นผู้นำของสตรี แล้วจะ เห็นว่ามีน้อยมากเมื่อเทียบกับเพศชาย

ในปัจจุบัน แม้จะมีการพยายามรณรงค์เรื่องสิทธิสตรี จนทำให้สังคมเปิดโอกาสให้สตรีมากขึ้น แต่สตรีที่จะออกมามีบทบาทในการเป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ ก็ยังน้อยอยู่ เช่น ส.ว. ส.ส. ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ มาจนถึงกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากตัวของสตรีเอง ที่ยังคงเหนียวแน่นอยู่กับค่านิยมแบบเก่า บางคนก็เกรงว่าจะไม่ได้รับการยอมรับหากจะแสดงบทบาทออกมาและอีกส่วนหนึ่งก็เป็นเพราะคนที่สนับสนุนเองก็ยังยึดติดอยู่กับแบบแผนและค่านิยมเก่าๆ ของสังคม จึงไม่ยอมรับหรือไม่กล้าที่จะยอมรับผู้นำที่เป็นสตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมต่างจังหวัด

ปราโมทย์ นาคทรพรพ (2524 : 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการทำงานของคนไทย พบว่า ลักษณะผู้นำไทยนั้นจะเป็นปัจเจกชนนิยม (Individualism) คล้ายคนอเมริกัน ซึ่งไม่

เหมือนกับญี่ปุ่น แต่ผู้นำไทยจะมีลักษณะความสามารถเฉพาะตัวมากกว่า ไม่ชอบทำงานเป็นทีม ลักษณะที่มีความคล้ายญี่ปุ่น คือ การให้ความสำคัญต่อเพศชายมากกว่าเพศหญิง ดังจะเห็นได้จาก บุคคลสำคัญหรือผู้นำประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย

จากบทความเรื่อง ทักษะความเป็นผู้นำสำหรับผู้หญิง โดย นพเก้า ศิริพลไพบูลย์ ใน นิตยสาร Productivity World (2540 : 28-29) ได้กล่าวถึงอคติที่มีต่อผู้หญิงในฐานะการเป็นผู้นำว่า แม้ว่าเพศหญิงจะเริ่มมีการเรียกร้องที่สำคัญๆ และมีการเคลื่อนไหวเรื่องโอกาสที่เท่าเทียมกัน แต่ผู้หญิงก็ยังคงประสบกับอคติที่ซ่อนเร้นอยู่ในสถานที่ทำงาน บางครั้ง อคตินี้ก็จะปรากฏออกมาให้เห็นเมื่อผู้หญิงมีบทบาทเป็นผู้นำ

ต่อไปนี้เป็นอคติและความเชื่อบางประการที่เป็นทัศนคติทั่วไปของกลุ่มสังคม ที่เราต่างเคยเห็นหรือเคยประสบด้วยตนเอง อาทิ

- ผู้หญิงมักจะแตกแยกกันเมื่อเริ่มรู้สึกว่าจะไปด้วยกันไม่ได้
- ผู้หญิงชอบทำร้ายผู้อื่นโดยไม่แสดงท่าที หรือไม่ก็ชอบนินทา
- ผู้หญิงกลัวที่จะตัดสินใจ หรือไม่ก็มักจะเปลี่ยนใจอยู่เสมอ
- ผู้หญิงจู้จี้และชอบจับผิดเป็นที่สุด
- ผู้หญิงใช้ตัวเองเพื่อแลกสิ่งที่ต้องการ
- ผู้หญิงทำอะไรต้องได้ตั้งใจและปากคอระราน
- ผู้หญิงเป็นคนที่เราทำงานให้ถูกใจได้ยาก
- ผู้หญิงไม่สามารถมองอะไรได้ในมุมกว้าง
- ผู้หญิงมักจะเอาเรื่องส่วนตัวปะปนมากเกินไป
- ผู้หญิงไม่ใช่ผู้ร่วมทีมที่ดี
- ผู้หญิงอ่อนโยนเกินไปที่จะตัดสินใจ
- ผู้หญิงจะปล่อยให้ครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวเข้ามามีบทบาทในการทำงาน
- ผู้หญิงแม้จะได้รับการอบรม แต่มีขำมีนาก็จะลาไปคลอคลุก
- ผู้หญิงชอบใช้อารมณ์ และร้องไห้ง่าย
- ผู้หญิงไม่สามารถเดินทางในหน้าที่การงานได้ เพราะตัวเธอเองและภาวะผูกพันที่ต่อครอบครัว
- ผู้หญิงจะทำเรื่องต่างๆ ให้ยากกว่าที่เป็น
- ผู้หญิงจะอารมณ์เสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลานั้นของเดือน
- ผู้หญิงจะเอาแน่เอานอนไม่ได้ แล้วแต่อารมณ์ และไม่รู้ว่าต้องการอะไรกันแน่

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาทการเป็นผู้นำในเรื่องการบ้านการเมืองหรือการปกครอง ซึ่งถึงแม้ว่าจะเป็นระบอบประชาธิปไตยหรือระบอบใดก็ตาม ถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องเฉพาะของเพศชายสตรีไม่ควรมายุ่งเกี่ยว (นับตั้งแต่สมัยกรีกโรมันเป็นต้นมา) เรื่องนี้ถือว่าเป็นอาณาจักรของเพศชายเท่านั้น สตรีก็ยิ่งจะมีโอกาสได้แสดงบทบาทน้อยยิ่งขึ้นไปอีก แม้เราจะมองว่ามีเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

แต่ก็ยังไม่เด่นชัดนัก ดังนั้นถ้าที่ใดจะมีการเปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงบทบาทอย่างกว้างขวาง และได้รับการยอมรับอย่างแท้จริง จึงนับว่าเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจ ว่าเหตุใดจึงเกิดความพลิกผันจากสิ่งที่สังคมทั่วไปเป็นอยู่ คนเหล่านั้นเขาคิดอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมให้เกิดสภาพการณ์นั้น

จากการศึกษาของวันทนี วาสิกะสิน และสุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2545 : 9-12) ในเรื่อง "การศึกษาค่านิยมและทัศนคติของสังคมไทยต่อสตรีที่มีผลกระทบต่อสถาบันครอบครัวและสังคม" ปรากฏความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาททางสังคมของหญิงไทยว่า สังคมคาดหวังให้ผู้หญิงต้องรับภาระงานบ้านมากกว่าลูกชาย ลูกผู้หญิงถูกคาดหวังให้ดูแลพ่อแม่ยามแก่เฒ่า และให้ช่วยเหลือกิจการของครอบครัว ภรรยาควรปฏิบัติหน้าที่ภรรยา โดยเชื่อฟังสามี ยินยอมให้สามีเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ภรรยาควรสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของสามี นอกจากนี้ผู้ชายยังเชื่อว่าผู้หญิงเป็นสัญลักษณ์ของความอ่อนแอ เป็นเพศที่ใช้อารมณ์ สนใจเรื่องอื่นมากกว่าการทำงาน

พัชณี เขยจรรยาและคณะ (2533) ได้ศึกษาพบว่า นักการเมืองสตรีมักประเมินตนเองในทางไม่ค่อยดีนัก โดยเฉพาะ ส.ส.หญิงต่างจังหวัดมักไม่แสดงความเชื่อมั่นในตนเองและคิดว่าผู้หญิงยังไม่พร้อมจะเป็นผู้นำ ขนบธรรมเนียมประเพณีไทยยังไม่เอื้ออำนวยต่อการยอมรับผู้หญิง และผลการศึกษาโดยรวมยังสะท้อนให้เห็นว่า "ลักษณะความเป็นผู้หญิง" อาทิ ความละเอียด สุขุม และ "อุปสรรคอันเนื่องมาจากความเป็นผู้หญิง" อาทิ การมีภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัว การขาดความเด็ดเดี่ยว เป็นต้น ยังเป็นภาพรวม (stereotype) ที่ทั้งนักการเมืองเอง สื่อมวลชน และประชาชนทั่วไปมีต่อภาพพจน์ของนักการเมืองสตรี

จังหวัดชลบุรี เป็นจังหวัดใหญ่ในภาคตะวันออกที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันดี และคนส่วนใหญ่ก็มักรับรู้ว่าเป็นอาณาจักรในความปกครองของของเพศชาย ในระดับประเทศ ชื่อเสียงของเพศชายหลายคนหลายกลุ่มถูกมองว่าเป็นผู้ที่ครอบครองอำนาจเบ็ดเสร็จ ณ ดินแดนแห่งนี้ แต่กลับปรากฏว่าเป็นถิ่นที่เปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำอย่างมากท้องถิ่นหนึ่ง จากตัวเลขของสำนักบริหารการปกครองท้องที่ จังหวัดชลบุรี (โดยศูนย์การทะเบียนภาค 2 กระทรวงมหาดไทย และ www.chonburi.go.th/ ข้อมูล ณ วันที่ 22 มีนาคม 2547) ปรากฏว่า

จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีการปกครอง โดยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 อำเภอ กับ 1 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง อำเภอพานทอง อำเภอพนัสนิคม อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะสีชัง อำเภอสัตหีบ อำเภอบ่อทอง อำเภอบางละมุง อำเภอหนองใหญ่ และกิ่งอำเภอเกาะจันทร์

แบ่งการปกครองในระดับตำบลและหมู่บ้าน จำนวน 92 ตำบล ระดับหมู่บ้านทั้งหมด 746 หมู่บ้าน

มีสตรีที่เป็นกำนันหรือผู้นำระดับตำบลจำนวน 7 คน จากทั้งหมด 83 คน

มีสตรีที่เป็นผู้ใหญ่บ้านหรือผู้นำระดับหมู่บ้านจำนวน 45 คน จากทั้งหมด 559 คน

(หมายเหตุ - บางตำบลปกครองในระบบเทศบาล โดยมีนายกเทศมนตรี เป็นผู้บริหารดูแล และบางหมู่บ้านก็มีเพียงผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแล)

สำหรับจำนวนของผู้นำท้องถิ่น จากข้อมูลของกระทรวงมหาดไทย ข้างต้นเมื่อเปรียบ
ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ต่อผู้นำประเภทต่าง ๆ มีสัดส่วนดังตารางต่อไปนี้
ตารางแสดงการเปรียบเทียบสัดส่วน จำนวนผู้นำที่เป็นผู้ปกครองท้องถิ่น
ประเภทต่าง ๆ ของจังหวัดชลบุรี ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ประเภทของผู้นำ	ผู้นำเพศชาย		ผู้นำเพศหญิง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กำนัน	76	91.5	7	8.5	83	100
ผู้ใหญ่บ้าน	514	92	45	8	559	100
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	1122	92	165	13	1287	100
สารวัตรกำนัน	150	92.5	12	7.5	162	100
แพทย์ประจำตำบล	46	60.5	30	39.5	76	100
รวม	1908	88	259	12	2167	100

รายละเอียดของจำนวนผู้นำสตรีที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา เมื่อจำแนกออกมาในแต่ละอำเภอ มีจำนวนดังนี้ คือ

- อำเภอเมืองชลบุรี มีกำนันสตรี 1 คน และผู้ใหญ่บ้านสตรี 7 คน
- อำเภอบ้านบึง ไม่มีกำนันสตรี มีผู้ใหญ่บ้านสตรี 3 คน
- อำเภอพานทอง มีกำนันสตรี 3 คน และผู้ใหญ่บ้านสตรี 9 คน
- อำเภอพนัสนิคม มีกำนันสตรี 2 คน และผู้ใหญ่บ้านสตรี 10 คน
- อำเภอศรีราชา ไม่มีกำนันสตรี มีผู้ใหญ่บ้านสตรี 2 คน
- อำเภอเกาะสีชัง ไม่มีกำนันสตรี มีผู้ใหญ่บ้านสตรี 1 คน
- อำเภอสัตหีบ ไม่มีกำนันสตรี มีผู้ใหญ่บ้านสตรี 5 คน
- อำเภอบ่อทอง มีกำนันสตรี 1 คน และผู้ใหญ่บ้านสตรี 4 คน
- กิ่งอำเภอเกาะจันทร์ ไม่มีกำนันสตรี มีผู้ใหญ่บ้านสตรี 4 คน

ส่วนอำเภอบางละมุงและอำเภอหนองใหญ่ ไม่ปรากฏว่ามีผู้นำท้องถิ่นที่เป็นสตรี ทั้งกำนันสตรี และผู้ใหญ่บ้านสตรี แต่มีผู้นำในระดับรองลงมาเช่น สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล จำนวนหนึ่ง

ตัวเลขดังกล่าวข้างต้นนี้ อาจจะไม่มากมายนักเมื่อเทียบสัดส่วนกับจำนวนผู้นำทั้งหมด แต่ก็ต้องยอมรับว่าสตรีได้รับโอกาสมากกว่าในยุคก่อน ๆ ได้อย่างชัดเจน หรือเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ จำนวนนี้ก็ถือว่าเป็นความเปลี่ยนแปลงที่น่าสนใจ เพราะบทบาทเหล่านี้ถูกผูกขาดจากผู้นำที่เป็นเพศชายมาโดยตลอด จำนวนข้างต้นจึงถือเป็นก้าวกระโดดที่สำคัญของสตรีอีกก้าวหนึ่งที่จะสานต่อให้มีก้าวต่อ ๆ ไป

นอกจากนี้ในจังหวัดชลบุรี ยังมีผู้นำสตรีในบทบาทอื่น ๆ อีกเช่น กลุ่มพัฒนาสตรีตั้งแต่ระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด ซึ่งสตรีเหล่านี้ได้แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำ และการมีส่วนร่วมหรือผลักดันให้เกิดการพัฒนาในท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการตอบสนองนโยบาย”หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” ที่เป็นไปอย่างแข็งขันและต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเจริญทั้งแก่ครอบครัวและแก่ท้องถิ่นอย่างน่าชื่นชม นับว่าปรากฏการณ์ที่มีความแตกต่างจากสังคมอื่น ๆ โดยทั่วไปที่น่าสนใจศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่า มีเหตุปัจจัยใดที่ทำให้สตรีลุกขึ้นมาแสดงบทบาทและได้รับการยอมรับอย่างน่าสนใจเช่นนี้ คำตอบที่ได้จะช่วยให้เกิดการขยายโลกทัศน์และมุมมองที่มีต่อสังคมรอบข้างได้ดียิ่งขึ้น

ที่สำคัญ สตรี คือเพศที่มีจำนวนครึ่งหนึ่งของประชากรโลกทั้งหมด การเรียนรู้จักสตรีก็คือการเรียนรู้จักโลกอีกครึ่งใบนั่นเอง นอกจากนี้ในปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในทุกระดับของโลกก็ได้เล็งเห็นความสำคัญและศักยภาพของสตรีในการเป็นผู้ร่วมพัฒนาในลักษณะต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ในประเทศไทยเองก็มีการให้ความสำคัญในบทบาทสตรีอย่างมาก ดังจะเห็นว่ามีสถาบันหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสตรีและเยาวชนอย่างมากมาย การศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับสตรีในด้านต่าง ๆ จะช่วยทำให้ความเข้าใจที่มีต่อสตรีมีความกระจ่างชัดยิ่งขึ้น การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรีในครั้งนี้แม้จะเป็นการศึกษาในกรอบพื้นที่ไม่กว้างขวางนัก แต่ก็น่าจะช่วยให้เห็นภาพศักยภาพของสตรีได้ในระดับหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้นำสตรีท้องถิ่นที่มีต่อการแสดงบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำ
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการยอมรับในบทบาทความเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี
4. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ผลักดันให้สตรีก้าวมาสู่ความเป็นผู้นำท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ
5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติของสตรีที่มีต่อตนเองกับทัศนคติของประชาชนที่ต่อผู้นำสตรี
6. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีได้รับการยอมรับกับปัจจัยที่ผลักดันสตรีให้ก้าวมาสู่การเป็นผู้นำ

ปัญหาการวิจัย

1. ผู้นำท้องถิ่นที่เป็นสตรีได้รับการยอมรับในบทบาทมากน้อยเพียงไร
2. มีปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดการยอมรับในบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี
3. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือเกื้อหนุนให้สตรีออกมาแสดงบทบาทในฐานะผู้นำท้องถิ่น
4. ทักษะของลูกบ้านระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย มีความแตกต่างกันหรือไม่ต่อบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี
5. สตรีที่อาสาขึ้นมาเป็นผู้นำในระดับท้องถิ่นมีทักษะต่อตนเองและต่อบทบาทที่ตนแสดงออกเป็นอย่างไร
6. ปัจจัยที่สตรีคิดว่าตนเองได้รับการยอมรับกับปัจจัยที่ได้รับการยอมรับจริง ๆ จากลูกบ้านมีความแตกต่างกันหรือไม่

ขอบเขตของโครงการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะ บทบาทการเป็นผู้นำของสตรีในเขตจังหวัดชลบุรี ซึ่งได้แก่ กำนัน และ ผู้ใหญ่บ้าน เท่านั้น ไม่รวมถึงการเป็นผู้นำในลักษณะอื่น

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเฉพาะกลุ่มและเฉพาะพื้นที่ คือศึกษาเฉพาะผู้นำสตรีที่เป็นกำนันและผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น ไม่รวมถึงการเป็นผู้นำในลักษณะหรือรูปแบบอื่นซึ่งยังมีอีกมากมายที่น่าสนใจ ในขณะที่เดียวกันก็ศึกษาเฉพาะกำนันและผู้ใหญ่บ้านสตรีในเขตจังหวัดชลบุรีเท่านั้น ซึ่งวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ค่านิยม และลักษณะสังคมของจังหวัดชลบุรีอาจมีความแตกต่างจากจังหวัดอื่นหรือภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศ ดังนั้นผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จึงอาจไม่สามารถนำไปอธิบายปรากฏการณ์การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีในเขตอื่น ๆ ได้ทั้งหมด แต่อาจใช้เทียบเคียงเป็นตัวอย่างได้

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

การศึกษาในโครงการนี้

- มีระยะเวลาในการศึกษา 2 ปี โดยเริ่มโครงการประมาณเดือน พฤศจิกายน 2546 สิ้นสุดโครงการประมาณเดือน ตุลาคม 2548
- สถานที่เก็บข้อมูลคือจังหวัด ชลบุรี

นิยามศัพท์

ผู้นำท้องถิ่น หมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชน ในที่นี้หมายถึงเฉพาะ กำนัน กับผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น

บทบาท หมายถึง การแสดงออกเพื่อทำหน้าที่ที่กำหนดให้ปรากฏตามความคาดหวัง ในที่นี้หมายถึงเฉพาะการแสดงออกเพื่อทำหน้าที่ในฐานะกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านของสตรีเท่านั้น ไม่รวมถึงบทบาทอื่น

ผู้นำท้องถิ่นสตรี หมายถึง สตรีที่ดำรงตำแหน่งกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่อการทำหน้าที่ของสตรีในฐานะกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน

การยอมรับ หมายถึง ทัศนคติในทางบวก ความพึงพอใจ หรือความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่อการทำหน้าที่ของสตรีในฐานะกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กระตุ้นให้สังคมตระหนักถึงความสามารถและศักยภาพของสตรี ในฐานะผู้นำเพื่อให้เกิดการยอมรับที่กว้างขวางขึ้นในสังคม
2. กระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวในกลุ่มสตรีไทย เพื่อแสดงบทบาทต่างๆ และใช้ความสามารถเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและระดับที่สูงขึ้นไป
3. ช่วยให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริงที่ปิดกั้นการแสดงความสามารถและการยอมรับบทบาทความเป็นผู้นำของสตรี ทั้งจากตัวของสตรีเองและจากบุคคลทั่วไป จะได้หาแนวทางแก้ไขได้ถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดการการแสดงออกของสตรีอย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ต่อสังคมต่อไป

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้มีกรอบทฤษฎี แนวความคิด ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมและค่านิยมเกี่ยวกับสตรี
2. แนวคิดเรื่องทัศนคติ
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับ
4. แนวคิดเรื่องบทบาทความเป็นผู้นำ
5. แนวความคิดเรื่องการเป็นผู้นำท้องถิ่น
6. แนวความคิดเรื่องสตรีกับบทบาทการเป็นผู้นำ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมและค่านิยมเกี่ยวกับสตรี

ฐานะของหญิงชายในสังคมไทย

สังคมประกอบด้วยคนสองเพศคือเพศชายและเพศหญิง ซึ่งน่าจะมีความสำคัญเท่าเทียมกัน แต่ในสังคมไทยนั้น ปรากฏว่าสถานภาพของหญิงไทยต่ำต้อยกว่าฝ่ายชายมาตั้งแต่ยุคโบราณกาลจนถึงกับเคยเปรียบผู้หญิงเป็นควาย ผู้ชายเป็นคน ปัจจุบันสถานภาพของผู้หญิงไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและตามอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่างๆ การศึกษาในเรื่องสถานภาพของสตรีไทยก็ได้เพิ่มความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ และเมื่อกล่าวถึงเรื่องราวของสตรี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องบุรุษก็จะตามมาด้วยเหมือนเหรียญเหรียญเดียวที่มี 2 ด้าน จะทั้งด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้

โดยทั่วไปชายจะได้รับการยกย่องเหนือกว่าหญิงทั้งในทางปฏิบัติและในทางกฎหมาย โดยเฉพาะก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ชายมีทั้งอำนาจและสถานภาพสูง หญิงจะมีสถานภาพต้อยกว่าชาย โดยเฉพาะหญิงมีสามีจะต้องเช็ดชุกยกย่องสามีให้เหนือกว่าตน เสมือนดังสุภาษิตที่ว่า “ชายเป็นช้างเท้าหน้า หญิงเป็นช้างเท้าหลัง”

ความเหนือกว่าของชายมีในหลายๆ ด้าน เช่น เป็นหัวหน้าครอบครัว เป็นใหญ่ เป็นผู้ตัดสินใจ ในกิจการของครอบครัว (ในทางปฏิบัติก็คงจะมีการปรึกษาหารือครอบครัวกันบ้าง) และมีการนับญาติของฝ่ายภรรยาและของสามี (Bilineal) หญิงมีสามีจะต้องเชื่อฟัง ยกย่อง ปรนนิบัติ เอาใจใส่ เป็นที่พึ่งทางใจ เป็นคู่คิดเมื่อสามีต้องการ อยู่กับเหยาเฝ้ากับเรือน (หน้าที่ของภริยานี้ สุนทรภู่ได้เขียนไว้อย่าง

นำฟังในสุภามิตสอนหญิง) คนในสมัยก่อนยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างจริงจัง การปฏิบัติต่อชายและหญิง จึงแตกต่างกัน โดยชายได้มีโอกาสได้เล่าเรียนสูงๆ ทำงานนอกบ้าน เที่ยวเตร่ได้ชุลย ในขณะที่หญิงต้องอยู่กับบ้าน ไม่ต้องเล่าเรียนมาก เพราะถ้าแต่งงานไปสามีก็จะเลี้ยงดูเอง ฉะนั้นหน้าที่ของหญิง คือ การหัดเรียนรู้และเก่งในงานบ้านเพื่อจะได้เป็นภรรยาที่ดี ด้วยเหตุผลดังกล่าว หญิงส่วนใหญ่ในสมัยก่อนจึงถูกอบรมเลี้ยงดูเตรียมให้เป็นภรรยาที่ดี จึงจำต้องเก่งในด้านการจัดบ้านเรือน และการครัว (สุพัตรา สุภาพ, 2518 : 84-85)

ในอดีตปัจจัยสำคัญที่กำหนดสถานภาพของหญิงไทยมี 4 ประการด้วยกัน คือ ประเพณี การอบรมเลี้ยงดู กฎหมาย ศาสนาและการศึกษา ปัจจัยทั้ง 4 ประการดังกล่าว ก่อให้เกิดสถานภาพที่ไม่ทัดเทียมกันระหว่างชายหญิง คือ หญิงมีสถานภาพต่ำกว่าชาย ตามรายละเอียดที่จะกล่าวถึงต่อไป

ประเพณีการอบรมเลี้ยงดูสตรีไทย

ประเทศต่างๆ ในแหลมอินโดจีนได้รับอิทธิพลวัฒนธรรมจากประเทศอินเดียและจีนในแง่ที่ทำให้ความสำคัญแก่ชายมากกว่าหญิง เช่น ในอินเดียมีพิธีสตีที่ภรรยาจะต้องกระโดดเข้ากองไฟตายตามสามี สำหรับประเพณีจีนลัทธิขงจื้อได้สอนหญิงจีนให้มีชีวิตเพื่อพ่อแม่สามีและลูก โดยไม่เคยมีโอกาสเป็นตัวของตัวเองเลย ส่วนหญิงไทยจะถูกคาดหวังว่า ขณะที่ เป็นสาวพรหมจรรย์ต้องหวงแหวนพรหมจารีเพื่อมอบให้แก่สามีในอนาคต ถูกเข้มงวดกวดขันในเรื่องความเป็นอยู่ ไม่ค่อยมีอิสระนักในเรื่องชีวิตส่วนตัว และการเลือกคู่ครองไม่มีสิทธิแม้จะปกป้องสิทธิของตน เช่น อาจถูกพ่อแม่ขายไปโดยไม่จำเป็นต้องถามความสมัครใจจากลูกสาวเลยก็ได้ และเมื่อมีสามีจะหย่าร้างไม่ได้เลยเพราะสังคมไม่ยอมรับหญิงที่หย่าขาดจากสามี

กฎหมาย

ก่อนสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว หญิงมีสามีเป็นเสมือนทรัพย์สินของสามี แม้แต่ชีวิตของตนเองสามีก็มีสิทธิฆ่าได้ ดังเช่นในกฎหมายตราสามดวง สมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก ถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งบัญญัติไว้ว่า "ภรรยามีชีวิต ให้ส่งหญิงและชายชู้ให้เจ้าผู้ฆ่า ถ้าไม่ฆ่าจึงให้ปรับ" และฝ่ายชายสมัยนั้นก็มีการฆ่าได้ในจำนวนไม่จำกัด หลังปี พ.ศ. 2451 สิทธิของสตรีดีขึ้นกว่าเดิม คือสามีไม่มีสิทธิทำร้ายภรรยาจนถึงแก่ชีวิต แต่สามีก็ยังมีภรรยาได้หลายคนเช่นเคย

หลังปี พ.ศ. 2475 กฎหมายกำหนดให้หญิงมีสถานภาพดีขึ้นกว่าเดิม คือ ฝ่ายชายไม่สามารถจะจดทะเบียนสมรสซ้อนได้อีก และภรรยามีสิทธิฟ้องสามีและปกป้องไม่ให้สามีมีเมียเก็บได้ อย่างไรก็ตาม ภรรยาที่ไม่มีสิทธิที่จะฟ้องร้องสามีว่านอกใจมีชู้

นอกจากนั้นแล้ว กฎหมายลักษณะครอบครัว หลังปี พ.ศ. 2475-2519 ยังจำกัดสิทธิของหญิงไว้มากโดยเฉพาะหญิงที่มีสามี กฎหมายถือว่าเป็นบุคคลเสมือนไร้ความสามารถ ทำนิติกรรมใดๆ

ผูกพันถึงสินบริคณห์ไม่ได้ ต้องได้รับความยินยอมจากสามีก่อน แต่สามีสามารถทำนิติกรรมใด ๆ ก็ได้ ซึ่งเท่ากับเป็นการยอมให้สามีมีสิทธิเหนือภรรยาอย่างชัดเจน

ศาสนา

ศาสนามีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทและสถานภาพของบุคคลในสังคม เช่นเดียวกับกฎหมายและประเพณี เช่น ศาสนาอิสลามยินยอมให้ชายมีภรรยาได้หลายคน ส่วนศาสนาพุทธนั้น แม้ว่าหญิงและชายจะมีบทบาทเท่าเทียมกัน แต่มีการตีความตามพระธรรมนั้นปรากฏว่าผู้หญิงไม่มีโอกาสบวชเป็นพระสงฆ์ และในเรื่องทศ 6 ยังทำให้คิดได้ว่าหญิงไทยนั้นมีสภาพต่ำกว่าชายโดยที่ได้ระบุไว้ว่า สามีพึงอนุเคราะห์ภรรยา 5 ประการและภรรยามีหน้าที่บำรุงสามี 5 ประการเช่นกัน ที่น่าสังเกตคือหน้าที่ของสามีนั้นเป็นเพียง “พึง” ในขณะที่ฝ่ายภรรยาต้องทำเป็น “หน้าที่” คือ จะต้องทำอย่างแน่นอน นอกจากนี้ ปัจจุบันสามีก็ได้ทำหน้าที่อนุเคราะห์ภรรยาแล้ว เพราะภรรยาในสมัยปัจจุบันต้องทำมาหาเลี้ยงชีพด้วยความสามารถเช่นเดียวกัน ดังนั้น ถ้าจะใช้คำว่าสามีมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อภรรยา และภรรยามีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อสามีจะดีกว่าเพราะแสดงให้เห็นว่าต่างฝ่ายต่างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกัน

การศึกษา

การศึกษาสำหรับหญิงไทยนับตั้งแต่กรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นเป็นลำดับมา (พ.ศ. 1800-2411) นั้น มีระเบียบแผนมาก ผู้ที่มีโอกาสได้รับการศึกษาในสมัยนี้ส่วนมากเป็นผู้ที่มีฐานะดีหรือมีตระกูลสูง โดยถูกส่งตัวเข้าไปเรียนกับครูผู้หญิงในพระราชวัง ความรู้ส่วนมากจะเน้นหนักด้านการฝึกหัด เช่น หัดเขียน อ่าน และฝึกหัดกิริยามารยาทอย่างกวัดขັນ เหตุผลที่หญิงธรรมดาทั่วไปในสมัยปี พ.ศ. 1800-2411 ไม่ได้เรียนหนังสือพอจะรวบรวมได้ดังนี้ คือ

1. พ่อแม่มีความกลัวว่าลูกสาวจะเขียนเพลงยาวติดต่อผู้ชาย ซึ่งอาจนำความเสื่อมเสียมาสู่วงศ์ตระกูล หญิงสาวจะต้องอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน และรอให้ฝ่ายชายมาขอแต่เพียงฝ่ายเดียว จะปล่อยให้ฝ่ายนัดพบผู้ชายหรือเอยปากฝากรักผู้ชายก่อนไม่ได้เป็นอันขาด
2. เด็กหญิงทุกคนเมื่อเติบโตเป็นสาวต้องมีหน้าที่รอคอยการแต่งงาน เมื่อแต่งงานไปก็ทำหน้าที่เป็นแม่บ้าน และเมื่อเป็นแม่ก็ต้องทำหน้าที่เลี้ยงลูก ไม่มีความจำเป็นจะต้องเรียนหนังสือให้แตกฉาน
3. หญิงสาวมีหน้าที่เตรียมตัวเพื่อเป็นแม่บ้านที่ดีต่อไป สิ่งที่จะต้องเรียน คือ การฝึกหัดการบ้านการเรือน ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้จากผู้ใหญ่ภายในบ้าน หรือไปฝึกหัดเรียนรู้จากบุคคลผู้มีตระกูลดีหรือบุคคลชั้นสูงในสมัยนั้น
4. หญิงสาวไม่มีโอกาสรับราชการหรือถวายตัวเป็นมหาดเล็กเหมือนผู้ชาย ผู้ชายจึงควรมีโอกาสศึกษาเล่าเรียนวิชาการต่าง ๆ มากกว่าหญิงสาว

5. การเรียนหนังสือในสมัยนั้นหากไม่ได้เข้าไปเรียนในพระราชวังก็ต้องเรียนกับพระที่วัด แต่มีเรื่องจากมีข้อห้ามว่าพระสอนหนังสือผู้หญิงไม่ได้ ผู้หญิงจึงไม่มีโอกาสได้เล่าเรียนเหมือนผู้ชายอื่นๆ ทั่วไป

ต่อมาในปี พ.ศ. 2391 หญิงไทยได้มีโอกาสเรียนหนังสือเป็นครั้งแรก โดยมีคณะสอนศาสนา มาตั้งโรงเรียนราษฎรเป็นโรงเรียนประจำเรียกว่า โรงเรียนเฉลยศึกหรือโรงเรียนพิเศษเฉลยศึก และต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2411- 2453) ทรงเห็นว่าประชาชนทั้งชายหญิงควรมีสิทธิเสมอภาคกันในด้านการศึกษา เพื่อช่วยสร้างความเจริญให้แก่ชาติ จึงทรงเปิดโรงเรียนสตรีขึ้นเป็นแห่งแรกชื่อโรงเรียนสุนันทาลัย และต่อมาก็ได้มีพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464 บังคับให้เด็กทุกคนไม่ว่าเพศ ศาสนา และเชื้อชาติใดๆก็ตามที่อยู่ในสังคมไทย มีโอกาสเรียนจนจบประโยคสามัญศึกษา 4 ผู้หญิงจึงมีโอกาสได้รับการศึกษามากขึ้นตามลำดับ แนวความคิดเก๋ๆที่ว่าหญิงเป็นเพศอ่อนแอ ต้องอยู่แต่ในบ้าน เรียนรู้เฉพาะวิชาแม่บ้านเพื่อเตรียมเป็นภรรยาและแม่ที่ดีนั้นก็เปลี่ยน (รัชนีกร เศรษฐไกร, 2536 : 102-104)

แนวโน้มของสตรีไทยในอนาคต

แม้ว่าไม่มีสังคมใดในโลกจะกำหนดตายตัวลงไปว่าชายจะต้องเหนือกว่าหญิงหรือหญิงต้องเหนือกว่าชาย แต่อดีตก็ได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น ทำให้หญิงเป็นผู้มีสภาพและบทบาทเป็นรองชายอยู่เสมอ หญิงมักถูกมองว่าชอบใช้อารมณ์มากกว่าความสามารถ ไม่เข้มแข็ง ไม่อดทน ขาดมุกตลก (จิตไม่ยั้งดีเมื่อคนอื่นได้ดี มากกว่าผู้ชาย) ก่อให้เกิดความริษยาหญิงในชนบทมีโอกาสเรียนสูงน้อยกว่าชายเพราะข้อจำกัดทางเศรษฐกิจและค่านิยมที่ลูกชายคือผู้สืบตระกูล และยอมฝ่ายชายมาตั้งแต่ต้น ชายจึงสามารถสร้างกฎเกณฑ์จารีตประเพณีหรือวัฒนธรรมให้เป็นประโยชน์ต่อเพศชายมากที่สุด ปัจจุบันนี้สังคมได้เปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปจากเดิมมากมาย สภาพแวดล้อมที่ทำให้หญิงต้องตกอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของชายได้เปลี่ยนไปในแง่ที่ทำให้หญิงมีโอกาสทัดเทียมชายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย การเมือง หรืออาชีพ องค์การสหประชาชาติเองก็ได้กำหนดให้วันที่ 8 มีนาคม เป็นวันระลึกสตรีสากล โดยมีแผนงานและอุดมการณ์ที่จะส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างบุรุษและสตรี สนับสนุนให้สตรีเข้าไปมีบทบาทอย่างเต็มที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในทุกๆระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชาติ ภูมิภาค หรือระดับนานาชาติ สังคมไทยซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การสหประชาชาติก็ได้ยอมรับในอุดมการณ์ดังกล่าว หญิงจึงมีโอกาสเข้ามามีหน้า มีได้รับผิดชอบในงานซึ่งสตรีไม่เคยได้รับมาก่อน เช่น งานนิติบัญญัติ บริหาร ตุลาการ หรือแม้แต่การเป็นรัฐมนตรีในคณะรัฐบาล เป็นต้น

ประเทศไทยได้มีแผนระยะยาว 20 ปีสำหรับการพัฒนาสตรี คือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524-2544 และเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2526 คณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีแห่งชาติขึ้น เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและประสานงานการพัฒนาสตรีให้เกิดผล อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสตรีหรือ

บทบาทของสตรีทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นจะสำเร็จได้ก็อยู่ที่ตัวสตรีเอง และถ้าหากได้มีการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกันทั้งบุรุษและสตรีแล้วชาติก็จะได้รับประโยชน์จากสองเพศนี้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย พลังประชากรที่มีอยู่เกือบเท่าเทียมกันทั้งสองเพศก็จะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ (รัชนิกร เศรษฐ, 2536 : 112)

2. แนวคิดเรื่องทัศนคติ

1.1 X ความหมายของทัศนคติ (Attitude)

ทัศนคติ หมายถึง ดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนะนั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อ ที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติจึงเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสาร อันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป (Rogers, 1978 : 208-209)

เทอร์สโตน กล่าวว่่า ทัศนคติ เป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึกอคติ ความคิด ความกลัวต่อบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางการพูดเป็นความคิด และความคิดนี้เป็นสัญลักษณ์ของทัศนคติ ดังนั้นถ้าเราอยากจะทำทัศนคติ เราทำได้โดยวัดความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทัศนคติเป็นระดับของความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นอะไรหลายอย่าง เป็นต้นว่าสิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้ผู้รู้สึกสามารถบอกความแตกต่าง เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย (Thurstone, 1969 : 2)

คอตเลอร์ (Kotler, 2000 : 175) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ การประเมินความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคล ความรู้สึกด้านอารมณ์และแนวโน้มของการปฏิบัติที่มีต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ซิคมันด์ (Zikmund, 2000 : 288) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ การแสดงออกของความรู้สึกที่มีต่อบุคคล วัตถุ กิจกรรม และเหตุการณ์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 94) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบ ในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่ง เกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้ง 2 อย่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน หรือหมายถึงความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามภาระผูกพันที่มีต่อองค์การและเชื่อว่าความรู้สึกนี้จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทัศนคติเป็นพลังอย่างหนึ่งที่มองไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังที่ซึ่งสามารถผลักดันการกระทำบางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติ คือ ทำที่หรือแนวโน้ม

ของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่มคน หรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538 : 106) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ในทิศทางใดทิศทางหนึ่งซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือต่อต้านได้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2543 : 149-164) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งแสดงออกให้เห็นได้จากคำพูดหรือพฤติกรรมที่สะท้อนทัศนคตินั้นๆ คนแต่ละคนมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมาจนน้อยแตกต่างกัน ทัศนคติแม้จะเป็นสิ่งที่ป็นนามธรรม แต่เป็นสิ่งที่ป็นจริงป็นจังสำหรับบุคคลที่มีทัศนคตินั้น บทบาทของทัศนคติต่อพฤติกรรมของคนมีมาก แทบจะกล่าวได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตมนุษย์ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ไม่ว่าจะป็นเรื่องเล็กเรื่องใหญ่หรือเรื่องสำคัญมากมายเพียงใด

วิรัช ลภีรัตนกุล (2536 : 197-199) ได้อธิบายความคิดที่เกี่ยวกับทัศนคติไว้ว่า

1. ทัศนคติเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก (feeling) หรืออารมณ์ (mood) ของบุคคล ในด้านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับผู้อื่นในปัญหาต่าง ๆ หรือสิ่งอื่น ๆ

2. ทัศนคติ เป็นการแสดงออกถึงความชอบ ไม่ชอบ (like or dislike) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากอิทธิพลหลายประการประกอบกัน ทั้งทางด้านสรีระร่างกายหรือจิตใจของบุคคล นอกจากนี้ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษาและประสบการณ์ ตลอดจนชนบประเพณีและอุปนิสัยใจคอ ก็ล้วนแต่มีส่วนในการกำหนดทัศนคติของบุคคลด้วยทั้งสิ้น

3. ทัศนคติ เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน (dormant) แต่ถ้าถูกปลุกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าที่เป็นแรงเสริมทางด้านความต้องการ อารมณ์ ความคิด หรือสภาพสรีระร่างกายแล้วก็จะแสดงออกทันที แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้านี้เองที่จะช่วยปลุกให้บุคคลเกิดทัศนคติขึ้นในเรื่องต่าง ๆ

4. ทัศนคติ อาจมีสาเหตุมาจากความต้องการที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทน หากได้รับการตอบสนองตามต้องการก็จะเกิดทัศนคติที่ดี แต่ถ้าไม่ได้รับก็จะมีทัศนคติในทางลบ

5. ทัศนคติ อาจเกิดจากแรงกระตุ้นเพื่อปกป้องตนเองจากเรื่องต่าง ๆ ซึ่งหากมีทัศนคติในการปกป้องตนเองที่มากเกินไป ก็อาจทำให้บุคคลไม่กล้าเปิดเผยตัวตนที่แท้จริงกับคนอื่น ๆ นอกจากนี้บุคคลจะแสดงความเชื่อถือ ปรัชญาและค่านิยมของตนผ่านออกมาทางทัศนคติด้วยเช่นกัน

6. ทัศนคติ ช่วยตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ปรารถนาจะเข้าใจความหมายของปัญหาหรือประเด็นที่โต้แย้งให้ชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งเข้าใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ ของโลกที่เป็นไปในปัจจุบันอีกด้วย

7. ทัศนคติของบุคคลเมื่อถูกกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้เกิดขึ้นแล้วอาจถูกเก็บกด (repressed) เอาไว้ไม่แสดงออกก็ได้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากอิทธิพลภายนอกตัวเราหรือเกิดจากอิทธิพลภายในตัวเราเอง เช่นอาจเกรงกลัวการตำหนิหรือการลงโทษ เป็นต้น

ทัศนคติอาจแบ่งกว้าง ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. ทัศนคติทั่วไป (General Attitude) ได้แก่สภาพจิตใจอันกว้างขวาง ซึ่งเป็นแนวคิดประจำตัวของบุคคลนั้น เป็นพฤติกรรม บุคลิกภาพอย่างกว้าง ๆ เช่นการมองโลกในแง่ดี การเคร่งครัด ในระเบียบประเพณี เป็นต้น

2. ทัศนคติเฉพาะอย่าง (Specific Attitude) ได้แก่สภาพทางจิตใจที่บุคคลมีต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคลอื่น สถานการณ์ และสิ่งอื่น ๆ เป็นอย่าง ๆ ไป ทัศนคติในวงแคบเช่นนี้ มักแสดงออกในลักษณะที่ว่า ชอบหรือไม่ชอบ ถ้าชอบหรือเห็นว่าดีก็เรียกว่า มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น ถ้าไม่ชอบหรือเห็นว่าไม่ดี ก็เรียกว่ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น

ในการแสดงออกซึ่งทัศนคติ โดยทั่วไปบุคคลจะแสดงออกมาใน 3 ลักษณะด้วยกัน (วิรัช ลภีรัตนกุล, 2536 : 200) คือ

1. ทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) คือแสดงปฏิกิริยาในด้านดีต่อบุคคลอื่น ต่อเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง ต่อนโยบายหรือต่อองค์กร

2. ทัศนคติทางลบ (Negative Attitude) เป็นความรู้สึกที่ไม่ดีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ต่อองค์กรหรือสถาบันใด ๆ ทัศนคติในทางลบอาจเกิดขึ้นร่วมกับความรู้สึกระหองระแหง (unpleasantness) หรือความไม่พอใจ (dissatisfaction)

3. ทัศนคตินิ่งเฉย (Passive Attitude) เป็นภาวะที่บุคคลอาจไม่มีความคิดในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ต่อบุคคล ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อองค์กรสถาบัน ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่มีความรู้หรืออาจเห็นว่าไม่มีความเกี่ยวข้อง ไม่สำคัญ หรือไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับสิ่งนั้น หรือไม่เช่นนั้นก็อาจเป็นเพราะชาชินจนเห็นเป็นปกติกับสิ่งนั้นแล้วก็เป็นที่ เช่นนิสิตนักศึกษาปัจจุบันรู้สึกเฉย ๆ กับการที่เพื่อนจะมีแฟน อยู่กับแฟน หรือเลิกกับแฟน เป็นต้น □

ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ จากแหล่งต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experiences) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นตามทิศทางที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication) การได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นได้

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ โดยขั้นแรก เมื่อมีเหตุการณ์บางอย่างบุคคลจะสังเกตว่า บุคคลอื่นปฏิบัติอย่างไร ขั้นต่อไปบุคคลนั้นจะแปลความหมายของการปฏิบัตินั้นในรูปของทัศนคติ

4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาแหล่งที่มาของทัศนคติดังกล่าว จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบสำคัญที่จะเป็นตัวเชื่อมโยงทำให้มนุษย์ เกิดทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ก็คือ การติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เพราะ ไม่ว่าทัศนคติจะเกิดจากประสบการณ์เฉพาะอย่าง การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น สิ่งที่เป็นแบบอย่าง หรือความเกี่ยวข้องกับสถาบัน มักจะมีการสื่อสารแทรกอยู่เสมอ จึงอาจกล่าวได้ว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรมที่สำคัญเป็นอย่างมาก ที่มีผลทำให้บุคคลเกิดทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ขึ้นได้

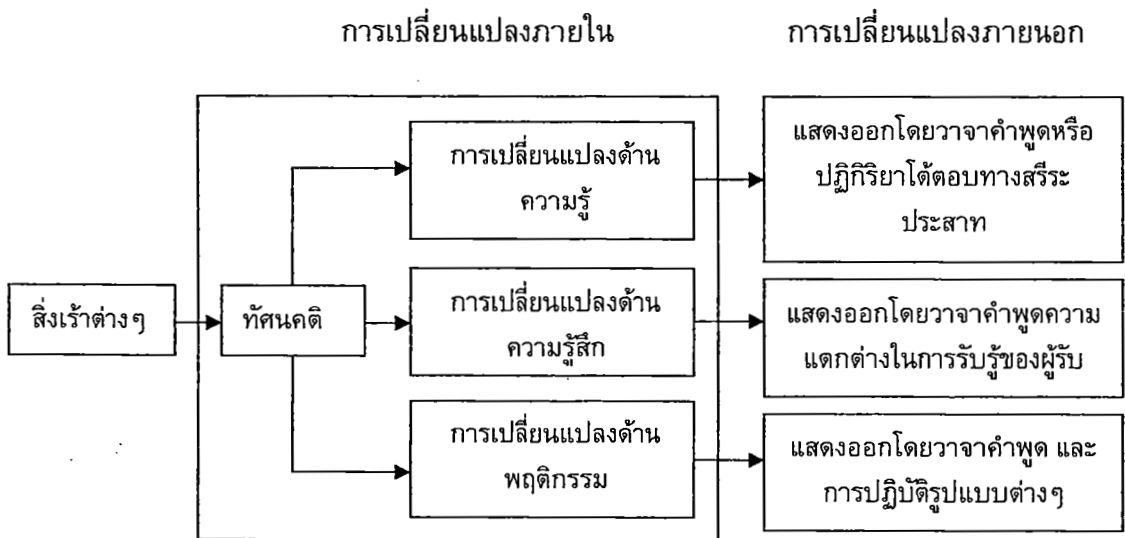
นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งก็คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจดี ทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลง และเมื่อทัศนคติเปลี่ยนแปลงแล้ว ก็จะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

องค์ประกอบของทัศนคติ

ซิคมันด์ (Zikmund. 2000 : 288) กล่าวว่าทัศนคติประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนของทัศนคติที่สะท้อนถึงความรู้สึกหรือ อารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. ส่วนของความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนประกอบของทัศนคติซึ่งแสดงถึงการรู้สึกและความรู้ของบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
3. ส่วนของพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นส่วนของทัศนคติที่สะท้อนถึงความตั้งใจการกระทำและความคาดหวังของพฤติกรรมตลอดจนถึงการสะท้อนแนวโน้มของการปฏิบัติ

อรวรรณ ปิรันธน์โอวิท (2527 : 13-14) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกและการเปลี่ยนแปลงภายในดังภาพ.



ภาพประกอบ ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกและการเปลี่ยนแปลงภายใน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2527 : 114-115) ได้กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติ แบ่งออกเป็น 2 มิติ คล้ายๆกับวัตถุซึ่งเป็นมิติความกว้างและมิติความยาว ลักษณะของทัศนคติจะประกอบด้วย มิติที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ทิศทาง (Direction) มีอยู่ 2 ทิศทาง คือทางบวกและทางลบ
 - ทางบวก ได้แก่ ความรู้สึก หรือที่ทำ ในทางที่ดี ชอบ และพึงพอใจ เป็นต้น
 - ทางลบ ได้แก่ ความรู้สึกหรือที่ทำ ในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบ และไม่พึงพอใจ เป็นต้น
2. ความเข้มข้น (Magnitude) มีอยู่ 2 ขนาด คือความเข้มข้นมาก และความเข้มข้นน้อย

3. แนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับ

ความหมายของการยอมรับ

ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (ทวีศักดิ์ ญาณประทีป และ ธงทอง จันทรางศุ, 2532 : 428) ได้ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับว่า หมายถึง การตกลงหรือการเห็นด้วย)

โรเจอร์ (Roger, 1962 :76) ได้ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับว่า คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิตใจภายในบุคคลซึ่งเริ่มจากการได้ยิน ได้ฟังเรื่องวิทยาการจนกระทั่งยอมรับและนำไปใช้ในที่สุด

ขั้นตอนในการยอมรับ

การยอมรับนวัตกรรมของบุคคลนั้น เป็นกระบวนการทางจิตใจอย่างหนึ่ง บุคคลอาจตอบสนองต่อนวัตกรรมในระยะแรกซึ่งเป็นระดับจิต โดยบุคคลจะพัฒนาที่จะชอบหรือไม่ชอบจะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น จนท้ายที่สุดก็อาจจะพัฒนาไปจนถึงการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น ในขั้นปฏิบัติหรือในระดับพฤติกรรม ซึ่งโรเจอร์ และชูแมคเกอร์ (Rogers and Shoemaker, 1971 : 76-10) ได้เคยเสนอกระบวนการยอมรับนวัตกรรมว่าเป็นกระบวนการที่เกิดเป็นขั้นได้ 5 ขั้นคือ

1. ตระหนัก
2. ชื่นสนใจ
3. ชื่นประเมิน
4. ชื่นทดลอง
5. ชื่นยอมรับ

แนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมของโรเจอร์นี้ เป็นที่นิยมแพร่หลายมากในหมู่นักวิจัยระยะหนึ่ง แต่ต่อมาได้มีผู้พบข้อบกพร่องหลายประการ คือ

1. รูปแบบของกระบวนการยอมรับจบลงด้วยการตัดสินใจยอมรับ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว อาจปฏิเสธหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมก็ได้ ฉะนั้น กระบวนการยอมรับ จึงควรเปลี่ยนชื่อใหม่เพื่อให้มีความหมายครอบคลุมโอกาสที่มีการไม่ยอมรับเกิดขึ้นด้วย และด้วยเหตุนี้กระบวนการยอมรับนวัตกรรมของโรเจอร์ (Rogers. 1983 : 163-169) จึงเปลี่ยนชื่อเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม

2. ชั้นต่างๆ ในกระบวนการยอมรับอาจไม่เรียงลำดับ และบางครั้งอาจข้ามชั้นไปบ้าง โดยเฉพาะชั้นทดลองมีนวัตกรรมหลายอย่างที่มีการยอมรับโดยไม่ได้ทดลอง นอกจากนี้ การประเมินตามความเป็นจริงมีอยู่ทุกชั้นตอนตลอดกระบวนการมากกว่าจะมีเฉพาะในชั้นที่สามเท่านั้น โรเจอร์จึงตัดชั้นนี้โดยถือว่าเป็นการประเมินตลอดกระบวนการและเสี่ยงไปใช้ส่วนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนเจตคติแทน (Persuasion Function)

3. โดยปกติกระบวนการนี้ไม่จำเป็นจะต้องสิ้นสุดลงด้วยการยอมรับเสมอไป โอกาสที่จะไม่ยอมรับก็มีได้พอกัน

ดังนั้น โรเจอร์ จึงเปลี่ยนคำว่า ยอมรับมาเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ ยิ่งกว่านั้น กระบวนการนี้บ่อยนักที่จะสิ้นสุดอยู่เพียงการยอมรับหรือการไม่ยอมรับเพราะบุคคลมักจะแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อยืนยันความถูกต้องในการตัดสินใจ ซึ่งการกระทำดังนี้อาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนจากยอมรับมาเป็นเลิกรับ (Discontinuance) หรือจากการไม่ยอมรับมาเป็นกรยอมรับในเวลาต่อมาได้ ดังนั้น โรเจอร์ จึงเพิ่มส่วนที่เกี่ยวกับการยืนยันผลการตัดสินใจ (Confirmation Function) ขึ้นมาอีกองค์ประกอบหนึ่ง

กระบวนการตัดสินใจของ โรเจอร์ (Rogers. 1983 : 163-169) มี 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับความรู้ (Knowledge Stage) เป็นระดับแรกของกระบวนการตัดสินใจในการยอมรับนวัตกรรม บุคคลได้รู้จักนวัตกรรมและได้แสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นๆ บางคนกล่าวว่า การรับรู้ที่เกิดขึ้นได้โดยความบังเอิญ โดยที่บุคคลนั้นๆ ไม่ได้ตั้งใจจะแสวงหาหรือต้องการจะรับรู้แต่ประการใด แต่บางคน เช่น แฮสซิงเกอร์ (สาลี ทองธิว. 2526 : 153 ; อ้างอิงจาก Hassingers. 1959) กลับโต้แย้งว่าการรับรู้แบบนี้ คือ การเลือกรับรู้ (Selective Exposure) อย่างไรก็ตาม โรเจอร์ได้กล่าวว่า ไม่สามารถสรุปได้ว่า อะไรมาก่อนอะไรมาหลัง (Rogers.1983 : 167) ระดับความรู้นี้แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1.1 การตระหนักรู้ว่ามีนวัตกรรม (Awareness Knowledge) เป็นการรับรู้ว่ามีนวัตกรรมและรับรู้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ในระดับนี้ยังไม่ลึกซึ้งนัก

1.2 เป็นความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้นวัตกรรม (How-to-Knowledge) รู้ว่าจะใช้นวัตกรรมอย่างไร จึงจะเหมาะสม ถูกต้อง ต้องรู้วิธีการปฏิบัติแต่ละชั้นอย่างละเอียดพอที่จะดำเนินการได้ ฉะนั้น ยิ่งนวัตกรรมมีความซับซ้อนมากเท่าใดก็ยิ่งต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมากขึ้นเท่านั้น

1.3 เป็นความรู้เกี่ยวกับหลักการ (Principle Knowledge) เป็นความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการหรือทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังการปฏิบัติ เช่น ความรู้เกี่ยวกับจุลินทรีย์ ซึ่งอยู่เบื้องหลังการใช้วัคซีน ทฤษฎีการเพิ่มผลเมืองซึ่งอยู่เบื้องหลัง จากการวางแผนครอบครัว ความรู้ในลักษณะนี้ช่วยให้บุคคลเข้าใจนวัตกรรมและวิธีใช้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมอย่างมีเหตุผลมากขึ้น

2. ระดับเปลี่ยนเจตคติ (Persuasion Stage) เป็นระดับที่บุคคลจะเริ่มสร้างความรู้สึกรับชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรม ซึ่งเป็นผลหลังจากที่เขามีความรู้ในเรื่องนวัตกรรมพอสมควรแล้วจากระดับแรก ต้องการมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นๆเพิ่มขึ้น ต้องการรู้รายละเอียดเกี่ยวกับนวัตกรรมในแง่ของผลประโยชน์ที่ได้รับ ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ความยากง่ายของการนำไปทดลองใช้ ตลอดจนความผสมผสานกลมกลืนของนวัตกรรมในชุมชนนั้นๆมีผลมากในขั้นนี้ กล่าวคือ มีผลต่อการเกิดเจตคติที่จะชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรมนั้นๆ ซึ่งมีผลไปถึงการตัดสินใจที่จะยอมรับนวัตกรรมในระดับต่อไป

3. ระดับการตัดสินใจ (Decision Stage) ในการตัดสินใจว่าจะยอมรับนวัตกรรมหรือไม่นั้น ความจริงมีตั้งแต่ระดับเป็นต้นมา เช่นในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ บุคคลต้องตัดสินใจเลือกรับรื้อนวัตกรรมเพียงบางอย่าง ไม่สามารถรับรื้อนวัตกรรมทั้งหมดที่ผ่านมาได้หรือในส่วนของความรู้สึกในระดับเปลี่ยนเจตคติ บุคคลจะต้องรับรู้บางอย่างที่จำเป็นสำหรับประเมิน จะตัดสินใจหรือไม่สนใจความรู้ๆอย่างอื่น การตัดสินใจนี้เป็นการตัดสินใจว่าจะลองใช้นวัตกรรมหรือไม่ด้วย ถ้านวัตกรรมนั้นสามารถทดลองได้บุคคลส่วนมากมักไม่ยอมรับนวัตกรรมก่อนที่จะทำการทดลองดูเสียก่อน

4. ระดับการนำไปใช้ (Implementation Stage) บุคคลเมื่อตัดสินใจที่จะยอมรับนวัตกรรมนั้นๆ แล้ว บุคคลก็จะนำนวัตกรรมไปใช้ ซึ่งในบางครั้งการนำนวัตกรรมไปใช้จะกินเวลานานมาก ขึ้นอยู่กับลักษณะการใช้ใช้นวัตกรรมนั้นๆ รวมทั้งการยอมรับที่จะใช้นวัตกรรมและการใช้งานอย่างสม่ำเสมอด้วย จึงมักมีการเตรียมจัดหาข้อมูลสำหรับการนำไปใช้นี้มาก เพื่อจะให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติเริ่มปฏิบัติการใช้นวัตกรรมนั้นๆได้

5. ระดับการยืนยัน (Confirmation Stage) บุคคลจะต้องได้รับแรงเสริม แรงกระตุ้น เพื่อสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจของเขา ถ้าพบว่า สารหรือสิ่งที่ได้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นขัดแย้งกัน บุคคลก็จะพยายามหลีกเลี่ยงภาวะการขัดแย้งนั้นเพื่อยืนยันการตัดสินใจ กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลเพิ่มเติมอาจเป็นการเน้นให้เขาได้ตัดสินใจ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างข้อมูลเดิมกับสิ่งที่ได้รับรู้ใหม่ อาจช่วยกระตุ้นให้มีการยอมรับนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ถาวร หรืออาจทำให้ลดลงก็เป็นได้เช่นกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ

โรเจอร์ (Rogers. 1983 : 165) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลส่งผลต่อระยะเวลาในการยอมรับนวัตกรรมว่าช้าหรือเร็ว มี 3 ประการ คือ

1. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้มีการศึกษาอยู่ในระดับสูง มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีสถานะทางสังคมสูงหรือตั้งจุดหวังในชีวิต เพื่อเลื่อนฐานะของสังคมให้สูงขึ้น และนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับชีวิต จะเกิดการยอมรับสูงกว่าและเร็วกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาน้อย ด้อยฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

2. บุคลิกภาพ พวกที่ยอมรับนวัตกรรมได้เร็วและรับได้มากมักจะเป็นผู้ไม่ยึดมั่นยึดถือกับสิ่งเดิม มีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรามากกว่า เป็นผู้มีเหตุผลดีและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา สามารถคิดและเข้าใจนามธรรมได้ดีกว่า และเป็นผู้ชอบเสี่ยงภัย มีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า

3. พฤติกรรมในการสื่อสาร การยอมรับนวัตกรรมจะเกิดขึ้นมากกว่าและเร็วกว่า ถ้าพฤติกรรมในการสื่อสารของบุคคลนั้นมีลักษณะดังนี้ คือ บุคคลมีส่วนร่วมในสังคมและทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมได้ดี มีการเดินทางบ่อยครั้งหรือเป็นคนไม่ติดถิ่น มีโอกาสติดต่อกับผู้นำในการเผยแพร่ นวัตกรรม มีโอกาสเปิดรับสื่อมวลชน สื่อระหว่างบุคคล เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมาก เพราะมีโอกาสแสวงหาข่าวสารมากและเป็นผู้มีระดับของการเป็นผู้นำทางความคิดสูง

โรเจอร์ และชูแมคเกอร์ (Rogers. And Shoemaker. 1971 : 22-23) ได้สรุปลักษณะของนวัตกรรมที่มีผลต่อระดับการยอมรับนวัตกรรมไว้ 5 ลักษณะ คือ -

1. ความได้เปรียบเชิงประโยชน์ (Relative Advantage) หมายถึง การที่ผู้รับนวัตกรรมคิดว่า นวัตกรรมดีกว่า มีประโยชน์กว่าสิ่งเก่าๆที่ปฏิบัติกันมา ยิ่งมีความรู้สึกว่ามีประโยชน์มาก โอกาสที่จะยอมรับก็ยิ่งมากขึ้น และความไวในการยอมรับจะมีมากขึ้น

2. ความเข้ากันได้ (Compatibility) หมายถึง การที่ผู้รับนวัตกรรมรู้สึกหรือคิดว่านวัตกรรมนั้นไปด้วยกันได้ หรือเข้ากับค่านิยม ประสบการณ์ในอดีตตลอดจนความต้องการของตนนวัตกรรมนั้นก็จะได้รับการยอมรับเร็วกว่าและมากกว่านวัตกรรมอื่นๆ

3. ความซับซ้อน (Complexity) หมายถึง การที่ผู้รับนวัตกรรม เห็นว่านวัตกรรมนั้นยากในการเข้าใจและการใช้ต้องใช้เวลาจนถึงจะยอมรับ แต่นวัตกรรมที่ไม่ซับซ้อน ใช้ง่าย นำไปใช้สะดวก ก็ จะได้รับการยอมรับเร็วกว่าและสูงกว่านวัตกรรมอื่นๆ

4. ความสามารถนำไปทดลองใช้ (Trialability) นวัตกรรมที่สามารถนำไปทดลองใช้ได้ จะได้รับการยอมรับรวดเร็วกว่านวัตกรรมที่ไม่สามารถนำไปทดลองใช้ได้

5. ความสามารถเห็นผลได้ (Observability) ถ้าผู้รับมองเห็นผลของนวัตกรรมได้ง่าย เขาก็จะยอมรับได้ง่ายและเร็ว

นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม (2524 : 126-127) ได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบต่างๆในการที่บุคคลจะยอมรับสิ่งแปลกๆใหม่ๆดังต่อไปนี้

1. บุคลากร ซึ่งหมายความว่าถึงคนทุกคนที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมนั้น ๆ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้นวัตกรรม การที่บุคคลเราจะยอมรับใช้นวัตกรรมนั้นหรือไม่ เขาจะต้องพิจารณาแล้วว่านวัตกรรมนั้นให้ประโยชน์แก่เขามากน้อยเพียงใด แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ถ้านวัตกรรมนั้นมาจากผู้มีอำนาจ แม้ว่าคนในสังคมจะเกิดการยอมรับนวัตกรรมนั้นมาภายหลังได้ แสดงว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติตามนั่นเอง

2. ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมเป็นอย่างมาก เพราะนวัตกรรมส่วนใหญ่ต้องใช้เงิน ใช้งบประมาณในการดำเนินการ ถ้าฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีพอก็จะเป็นการแบกภาระมาก หรืออาจไม่สามารถนำนวัตกรรมนั้นไปใช้ได้เลย ฐานะทางเศรษฐกิจจึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อนวัตกรรมนั้นตั้งแต่เริ่มประดิษฐ์นวัตกรรมเริ่มทดลองและการนำไปใช้

3. เทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางวิชาการ เนื่องจากเทคโนโลยีทางด้านต่างๆก้าวหน้าไปมาก โดยเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรม วิศวกรรม เกษตรกรรม ได้เจริญก้าวหน้าไปมาก สิ่งเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้คนเรามีเจตคติที่ดี และยอมรับเอาสิ่งใหม่ๆ เพราะวิทยาการใหม่ๆได้ถูกนำมาใช้ในสังคมมากขึ้น ทำให้เกิดตัวอย่างและการเลียนแบบกันขึ้นในวงงานต่างๆความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมมากขึ้น

4. ความเชื่อดั้งเดิม ค่านิยม และประเพณีของสังคม มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมมาก ผู้นำนวัตกรรมเข้ามาใช้ควรศึกษาถึงพฤติกรรมของคนในสังคมนั้นด้วยว่าสิ่งที่เข้ามาใหม่นั้นขัดกับความเชื่อ ค่านิยม และประเพณีของสังคมนั้นหรือไม่ การนำเอาสิ่งใหม่มาใช้ทันทีโดยขาดการศึกษาที่ถูกต้อง ย่อมก่อให้เกิดผลเสียหายมากกว่าผลดีเพราะวัฒนธรรมของแต่ละสังคมแตกต่างกัน

ฟรานซิส (Francis. 1971 : 273-283) ได้กล่าวถึงอุปสรรคต่อต้านหรือองค์ประกอบสนับสนุนต่อการยอมรับนวัตกรรมว่าเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างคือ

1. ปัจจัยทางวัฒนธรรม ความเชื่อและค่านิยมจะต้องเข้ากันได้กับนวัตกรรม
2. ปัจจัยทางจิตวิทยา โดยทั่วไปบุคคลจะเกิดความเคยชินอยู่กับแผนชีวิตหรือการปฏิบัติอย่างเก่า และรู้สึกว่าของเดิมคืออยู่แล้วไม่อยากจะเปลี่ยนแปลง เว้นแต่ว่าของใหม่จะดีกว่า
3. ปัจจัยทางสังคม ผู้รับการเผยแพร่จะต้องต้านนวัตกรรมที่รับเข้าไปใช้แล้วจะทำให้สภาพสังคมของเขาขาดดุลยภาพ เกิดสภาวะไร้ระเบียบ แต่สภาวะดังกล่าวมองเห็นได้ยาก และใช้เวลานานมากเลยที่เดี๋ยวกว่าจะมองออก
4. ปัจจัยทางด้านนวัตกรรม ถ้าปรากฏว่านวัตกรรมที่แพร่หลายเข้าไบนั้นมีวิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อน ผู้รับการเผยแพร่เกิดความวุ่นวายไม่เข้าใจ นวัตกรรมนั้นย่อมถูกละเลย
5. ปัจจัยทางด้านผลประโยชน์ นวัตกรรมนั้นจะต้องมีผลประโยชน์ต่อผู้รับการเผยแพร่

แมทธิว (สำลี ทองธิว. 2526 : 28-29 อ้างอิงจาก Matthew. 1977 : 88) กล่าวถึง คุณสมบัติ และลักษณะของนวัตกรรมที่มีผลต่อการยอมรับของสังคมไว้ดังนี้คือ

1. นวัตกรรมที่มีค่าใช้จ่ายไม่แพงเกินไป เช่น ค่าจัดหา ค่าบำรุงรักษาหรือไม่ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ มากๆ จะได้รับการยอมรับมากกว่านวัตกรรมที่มีราคาสูงกว่า
2. นวัตกรรมนั้นมีความสะดวกในการใช้เพียงใด ถ้าหากว่าใช้อย่างไม่สะดวกนวัตกรรมนั้นจะยากแก่การยอมรับ
3. นวัตกรรมที่สำเร็จรูปจะได้รับการยอมรับมากกว่านวัตกรรมที่แยกเป็นส่วนๆ
4. นวัตกรรมที่ใช้ง่ายจะได้รับการยอมรับมากกว่านวัตกรรมที่ใช้อยากสลับซับซ้อน
5. นวัตกรรมที่มีรูปแบบสอดคล้องกับสภาพสังคมจะได้รับการยอมรับเร็วกว่านวัตกรรมที่แตกต่างจากสภาพสังคม

การยอมรับตนเอง

อาร์.ดี.แลงก์ (R.D.Laing) นักจิตวิเคราะห์ได้กล่าวไว้ว่า Self หรือตัวตนของคนคนหนึ่ง เป็นเรื่องที่เขาบอกตัวเองว่า เขาคือใคร

เดวิต (Devito) อธิบายว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ประกอบด้วยความรู้สึกและความคิดเกี่ยวกับข้อดี - ข้อด้อย ความสามารถ - ข้อจำกัด ของตนเอง โดยพัฒนาจากปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่าง คือ

1. คนอื่น ๆ คิดและแสดงออกเกี่ยวกับตัวเรา
2. การเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นตามมาตรฐานสังคม
3. การตีความและประเมินผล ความคิดและการกระทำของเราเอง

ดังนั้น Self หรือตัวตนของใครสักคน ก็น่าจะเป็นทั้งด้านที่บุคคลมองเห็นตัวเอง และผู้อื่น โดยรอบมองเห็นสะท้อนกลับมา ซึ่งเป็นภาพรวมเกี่ยวกับบุคคลคนนั้น

คาร์ล อาร์ โรเจอร์ (Carl R. Rogers) กล่าวว่า “ ชีวิตของคนเราไม่ค่อยได้ถูกชี้นำโดยสิ่งที่คนผู้นั้นอยากจะเป็นตามที่ตนเป็นจริง ๆ แต่ส่วนมากการแสดงออกของเขา เป็นเพียงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่น กล่าวคือ ไม่เป็นตัวของตัวเอง ได้แต่เพียงคิด รู้สึกและพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติ ในแนวทางที่คนอื่นคาดหวัง “

แอนเดอร์สัน (Anderson) กล่าวว่า ตน (Self) ประกอบด้วยความเข้าใจหรือภาพลักษณ์ที่คนเรามีต่อสภาวะทางกาย และสภาวะทางจิตใจของตนเอง สภาวะทางกายประกอบด้วยความรู้สึก ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวเองในแง่ที่เกิดจากการได้เห็น ได้รับรู้ และได้ประเมินค่าส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ตนแสดงออก เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นอิสระ หรือความรู้สึกสิ้นหวัง เป็นต้น

(อ้างใน ชิตาภา สุขพล่า , 2548 : 93-94)

4. แนวคิดเรื่องบทบาทความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำ

ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ที่ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือทางชั่วก็ได้

หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า

ผู้นำ คือผู้มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงใจ (กิติ ตยัคคานนท์, 2535 : 21)

“ผู้นำ” โดยทั่วไปเราหมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า เหมือนนักเรียนในห้องเรียนหนึ่ง ๆ จะมีหัวหน้าชั้นอยู่คนหนึ่ง ผู้ที่เป็นหัวหน้าชั้นนั้นแหละคือผู้นำของนักเรียนในชั้นนั้น ผู้นำจะเป็นบุคคลที่อยู่ในแนวหน้ารับผิดชอบต่อความเป็นอยู่หรือผลประโยชน์ที่อยู่ภายใต้การนำของตน ได้รับความเชื่อถือยกย่องจากหมู่คณะให้อยู่ในฐานะหรือตำแหน่งที่สูงกว่าคนอื่น ๆ และทุกคนพร้อมที่จะเป็นผู้ตาม (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534 : 24)

ธรรมรส โชติกุญชร (2519 : 131) ได้ให้ความหมายผู้นำว่า เป็นบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้

ส่วน “ผู้นำ” ตามความหมายของปทานุกรมฉบับมาตรฐานสำหรับวิทยาลัย (Standard College Dictionary) คือ ผู้ก้าวไปข้างหน้า หรือผู้ก้าวหน้าผู้แสดงตนเป็นคนนำ ผู้มีอำนาจบังคับ สั่ง ภาวะความเป็นผู้นำ ตำแหน่ง บทบาทของผู้นำ ความสามารถในการแนะนำและความสามารถในการนำ (อ้างในบุญทัน ดอกไธสง, 2520 : 46)

ภาวะผู้นำ

ผู้นำส่วนใหญ่ เป็นบุคคลที่มี “พลังงาน” สูง ไม่ชอบอยู่นิ่งเฉย หากแต่ใช้ชีวิตขวนขวายดิ้นรน เพื่อแสวงหาโอกาสในการเลื่อนสถานภาพ ตำแหน่ง และฐานะอยู่ตลอดเวลา ความสามารถในการเลื่อนสถานภาพให้สูงขึ้น มักเป็นผลมาจากความกล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบ และความพร้อมในการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตน ผู้นำส่วนใหญ่มักแสดงตนว่าเป็นบุคคลที่มี “นิมิต” (vision) มีความใฝ่ฝัน รู้จักใช้ความสามารถและโอกาสที่ไขว่คว้าหามาได้เพื่อบรรลุถึงความใฝ่ฝันนั้น นอกจากนี้ ผู้นำยังมีนิมิตเกี่ยวกับสภาพสังคมในอนาคตที่ควรเป็น มีจินตนาการเชิงสร้างสรรค์สูง แต่ในขณะเดียวกัน ผู้นำก็มักจะมีลักษณะของความเป็น “ปฏิบัตินิยม” ยอมรับข้อจำกัดที่ถูกกำหนดโดยสภาพสังคม แม้ว่าข้อจำกัดดังกล่าวจะยังผลให้จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนนิมิตให้คล้อยตามสภาพความเป็นจริง

การเป็นผู้นำในสังคมไทย ยังหมายถึงความพร้อมที่จะรับผิดชอบในชะตาชีวิตของผู้อื่น ความพร้อมในการช่วยเหลือผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ตามที่มีสถานภาพต่ำกว่าตน ความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มักถูกแสดงออกในรูปของความรู้สึก “สงสาร” เห็นอกเห็นใจและอยากช่วยเหลือผู้อื่น ผู้นำมักอธิบายความสนใจและความผูกพันที่ตนมีต่อผู้อื่นในรูปของความรู้สึกสงสาร

ในลักษณะหนึ่ง ความสงสารหมายถึงการมองเห็นฐานะของผู้มีอำนาจ สถานภาพ ทรัพยากร และศักยภาพในการกระทำสูงกว่า มีอำนาจในการให้และควบคุมบังคับสูง แต่ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกสงสารยังเป็นคุณลักษณะที่ตอบสนองความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และความคาดหวังที่ผู้ตามมีต่อผู้นำของตน ความสงสารยังเป็นกลไกที่ช่วยลดระดับของความรุนแรง และความเกลียดชังที่ผู้ตามและบริวารมีต่อผู้นำหรือเจ้านายของตน

นอกจากนั้นความสงสารยังช่วยเพิ่มพูนความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่สมควรได้รับการยกย่องเชิดชู และเป็นบุคคลที่ผู้อื่นพึงพาอาศัยได้ ความรู้สึกสงสารเห็นอกเห็นใจผู้อื่น จึงเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริม “ภาพลักษณ์” แห่งการเป็นผู้นำที่ดี ในทำนองเดียวกันความสงสารที่เจ้านายมีต่อลูกน้องยังเป็นกลไกในการสร้างบุญคุณเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีให้ยั่งยืนมั่นคงสืบไป

ผู้นำในสังคมไทย จึงมักวางตนด้วยท่าทีของความเป็นผู้ใหญ่ที่ดี โอบอ้อมอารี มีความเมตตา สงสาร ชอบช่วยเหลือผู้อื่นที่เดือดร้อน ภาพลักษณ์ของผู้นำในลักษณะนี้ คือ ภาพลักษณ์ของการเป็น “พ่อ” ผู้คอยปกป้องลูก (น้อง) จากภัยอันตรายทั้งปวง คอยชี้แนะช่วยเหลือลูกน้อง และในขณะเดียวกันก็ควบคุมบังคับและใช้ลูกน้องให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่ใจกว้าง “ให้” ผลประโยชน์ต่อลูกน้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนกับความซื่อสัตย์ความจงรักภักดีที่ตนเองได้รับ

(ยศ สันตสมบัติ, 2535 : 216-218)

ปรีชญา เวสารัชช (2523 : 27) ได้นิยามว่า “ภาวะผู้นำเป็นลักษณะความสัมพันธ์รูปหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนซึ่งเราเรียกว่า ผู้นำ สามารถทำให้อื่นส่วนมากซึ่งเป็นผู้ตามดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนด

ยูเคิร์ล (Yukle . 1994 : 2) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคล เมื่อเขากำกับกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อให้ไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

2. ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลระหว่างบุคคล การแสดงออกในสถานการณ์และกำกับดูแลผ่านกระบวนการสื่อสาร เพื่อไปสู่หรือให้ได้มาเพื่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลที่ทำให้พนักงานยอมทำตามมากกว่าระดับการสั่งการตามกลไกธรรมดาขององค์กร

4. ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการให้เป้าหมายหรือทิศทางเพื่อให้ความพยายามไปสู่เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ

305 42

๒ ๕๙๗

ณ. 5

25 1576

วิลเลียม เร็ดดิน (อ้างใน กิติ ดยัคคานนท์, 2535 : 49-51) กล่าวว่า โดยธรรมชาติมนุษย์มีลักษณะผู้นำพื้นฐานอยู่ในตัวเอง 4 แบบ คือ แบบเอาเกณฑ์ แบบเอางาน แบบสัมพันธ์ และแบบประสาน

แบบเอาเกณฑ์ (Separated)

เป็นแบบของนักอนุรักษ์นิยม ชอบของเก่า ยึดตัวเองเป็นที่ตั้งจึงไม่เอาใคร อดทน เก็บตัว เจ้าระเบียบ จึงเป็นคนที่ยึดถือ และต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์ มีความระมัดระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวผิด ไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะกลัวว่าถ้าคนอื่นทำผิดตัวเองจะต้องผิดด้วย เพื่อให้ไม่มีความผิดก็เลยไม่ทำงานหรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และยังเป็นคนที่ไม่เอาเพื่อนฝูง หรือจัดว่าเป็นคนที่ ไม่เอาไหน เพราะไม่เอาทั้งงานและคน นับเป็น ลักษณะผู้นำที่ต่ำที่สุด

แบบเอางาน (Dedicated)

เป็นแบบของคนที่เอางานเอาการ ยึดถืองานเป็นหลักใหญ่ สนใจมุ่งมั่นในงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจของผู้อื่น จึงไม่เอาใคร ไม่มีเพื่อน สรุปว่า เป็นคนเอางานเอาการ แต่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ นั่นก็คือ เน้นที่งานมากกว่าคน

แบบสัมพันธ์ (Related)

เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษยสัมพันธ์เป็นหลักในการทำงาน เอาใจคนทุกระดับไม่ต้องการให้ใครเกลียด จึงมีนิสัยเป็นกันเอง และเป็นมิตรกับทุกคน ยอมรับผู้อื่น เห็นใจคนอื่นไม่อวดตัว ทำอะไรไม่อยากให้กระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธภาพกับบุคคล มากกว่าเรื่องงาน นั่นก็คือ บุคคลประเภทที่เน้นคนมากกว่างานถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อน งานมาทีหลัง

แบบประสาน (Integrated)

เป็นลักษณะของคนให้ความสำคัญแก่งานและคนไปพร้อม ๆ กันเท่ากัน โดยยึดถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันทำงานก็จะได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูงใจสูงพยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารัก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติ

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

สตอกดิลล์ (Stogdill ,1974 : 7-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำไว้ดังนี้

1. การเป็นผู้นำคือศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นศูนย์รวมอำนาจ ความร่วมมือและเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่าง ๆ
2. ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพและลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่น เป็นที่น่ายกย่อง น่านับถือให้ความร่วมมือ
3. การเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือ เชื่อฟัง ยกย่องและ

กระทำสิ่งที่ผู้นำต้องการ และการเป็นผู้นำยังเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมให้บุคคลมาร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วง บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. การเป็นผู้นำคือการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นความแตกต่างของอำนาจและบทบาทระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

5. การเป็นผู้นำคือเครื่องมือเพื่อให้กลุ่มสามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ผู้นำจะต้องจัดสถานการณ์ในการทำงานทั้งด้านการลงทุนและเวลา และหาวิธีที่จะสนองความต้องการของสมาชิก

6. การเป็นผู้นำคือผลของปฏิสัมพันธ์ เป็นกระบวนการที่บุคคลกระตุ้นซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม

7. การเป็นผู้นำคือมีความคิดริเริ่มในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่การมีตำแหน่งหน้าที่โดยไม่กระทำหรือวัน

รัชตกาญจน์ ดิษฐอ่วม (2543) ศึกษาเรื่อง ตัวแบบผู้นำองค์การในทศวรรษหน้า : ศึกษากรณีบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณลักษณะที่พึงมีของผู้นำสรุปได้จากการวิจัยสำหรับผู้นำองค์การในทศวรรษหน้าที่มีความสำคัญและจำเป็นสูงสุด 10 อันดับแรก คือ

1. มีลักษณะความเป็นผู้นำ
2. มีคุณธรรมและจริยธรรม
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. มีวิสัยทัศน์
5. มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
6. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
7. มีการยืดหยุ่นและปรับตัว
8. มีการวางแผนการทำงาน
9. มีวุฒิภาวะ
10. มีความยุติธรรม

5. แนวความคิดเรื่องการเป็นผู้นำท้องถิ่น

ก. ความคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่น

นักปกครองท้องถิ่นเป็นตัวแทนของทางราชการ

นักปกครองท้องถิ่นเป็นบุคคลสำคัญในสังคมระดับตำบล หมู่บ้าน มีบทบาทต้องแสดงหลายอย่างต่างไปจากนักปกครองระดับอื่นๆ ซึ่งปกติมักแสดงบทบาทเดียวหรือไม่ก็อย่างเช่น ดำรงความเป็น

ผู้รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ นายอำเภอมีบทบาทเป็นตัวแทนของรัฐบาลคอยบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนแต่นักปกครองท้องถิ่นมีบทบาททั้งในแง่เป็นตัวแทนของทางราชการ เป็นตัวแทนประชาชนในท้องถิ่น และเป็นผู้นำชนบทอีกด้วย

ถ้ามองในแง่สายการปกครองบังคับบัญชา นักปกครองท้องถิ่นเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แต่ถ้ามองบทบาทในฐานะที่เป็นตัวแทนของทางราชการแล้ว นักปกครองท้องถิ่นมิได้เป็นตัวแทนเฉพาะกรมการปกครองเท่านั้น แต่เป็นตัวแทนของทุกกระทรวง ทบวง กรมเลยทีเดียว

กรมการปกครอง

1. การรักษาความสงบเรียบร้อย
 2. การป้องกันและปราบปรามโจรผู้ร้าย
 3. การแจ้งความคดีอาญา
 4. การบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชน
 5. การตรวจตราหมู่บ้าน
 6. การจัดทำและควบคุมบัญชีสัตว์ประจำออก
 7. การทำตัวพิมพ์รูปพรรณสัตรี
 8. งานเกี่ยวกับทะเบียนครอบครัว
 9. งานเกี่ยวกับทะเบียนราษฎร
 10. การควบคุมการฆ่าสัตว์และการจำหน่ายเนื้อสัตว์
 11. การดูแลรักษาสาธารณสมบัติและที่ดินหวงห้าม
 12. งานเกี่ยวกับสภาพตำบล
 13. การจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่
 14. การจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน
- (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534 : 14-15)

นักปกครองท้องถิ่นเป็นตัวแทนประชาชน

ถึงแม้ว่านักปกครองท้องถิ่นจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ก็มีลักษณะต่างจากเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยทั่วไป คือ ทางราชการไม่มีอำนาจออกคำสั่งโยกย้ายสับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งที่อื่นได้ เงินที่ได้รับจากราชการแต่ละเดือนก็ไม่ถือเป็นเงินเดือน เป็นแต่เพียงค่าตอบแทนในการดำรงตำแหน่งเท่านั้น และมีจำนวนน้อยแทบไม่พอเป็นค่าพาหนะเข้าไปติดต่อข้าราชการที่อำเภอเสียด้วยซ้ำ นักปกครองท้องถิ่นจึงมีลักษณะเป็นผู้อาสาเข้ามารับใช้ประชาชนมากกว่าจะยึดเป็นอาชีพ

นักปกครองท้องถิ่นเป็นคนของประชาชน คือ ประชาชนเป็นผู้เลือกขึ้นมาเป็นผู้ปกครองเพื่อจะได้เป็นที่พึ่งพาอาศัย เป็นปากเป็นเสียงแทนพวกเขา โดยเฉพาะในการติดต่อประสานงานกับทาง

ราชการ การดำรงตำแหน่งของนักปกครองท้องถิ่นซึ่งขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุด ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ส่วนแพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ถึงแม้จะไม่ได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่ก็ถือว่าได้รับเลือกตั้งโดยทางอ้อม เพราะเป็นตำแหน่งที่กำนันและผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนอยู่แล้วเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกเอามาร่วมงานอีกทีหนึ่ง ดังนั้นนักปกครองท้องถิ่นทุกคนหรือทุกตำแหน่ง เป็นผู้ที่ประชาชนเลือกตั้ง และอยู่ในฐานะเป็นตัวแทนของประชาชน

เมื่อเทียบกับนักปกครองระดับอื่นแล้ว อาจกล่าวได้ว่านักปกครองท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดำเนินชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกับประชาชนที่เลือกเขา อะไรที่กระทบประชาชนในท้องถิ่น เช่น ฝนฟ้าไม่ตกตามฤดูกาลทำให้เพาะปลูกไม่ดี เขาก็รับผลกระทบนั้นด้วย อะไรที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตของประชาชน เช่น ขาดแคลนแหล่งน้ำ ขาดแคลนปุ๋ย ฯลฯ ก็ย่อมเป็นปัญหาและอุปสรรคของนักปกครองท้องถิ่นเช่นกัน นักปกครองท้องถิ่นจึงเป็นนักปกครองท้องถิ่นที่รู้ทั้งปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534 : 20-21)

ข. ความคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนับว่าเป็นระบบการเมืองในตัวของมันเอง กล่าวคือ กลุ่มการเมือง เช่น พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ พยายามหาโอกาสในการที่จะต่อสู้แข่งขันช่วงชิงอำนาจในการปกครองบริหาร แจกแจงสิ่งที่มีคุณค่าในท้องถิ่นไม่ว่าในด้านผลประโยชน์ การบริหาร และตำแหน่งก็ตาม การช่วงชิงอำนาจดังกล่าวย่อมจะต้องผ่านกระบวนการเลือกตั้ง มีการกำหนดนโยบาย มีการหาเสียง และเข้าไปฝ่ายบริหารหรือฝ่ายสภาท้องถิ่น จะต้องมีความผูกพันทางการเมืองตลอดเวลา เช่น การอภิปรายวิพากษ์การกระทำ การเดินขบวนประท้วงคัดค้านและอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางการเมือง อันได้แก่ ระบบการปกครองท้องถิ่นข้างเคียง ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม หน่วยการปกครองภูมิภาค เป็นต้น

อุทัย หิรัญโต นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น (อุทัย หิรัญโต, 2523 : 2)

ส่วน ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง คนที่ประชาชนยกย่องนับถือเชื่อถือ ไม่ว่าจะได้รับการแต่งตั้งจากทางการ หรือไม่ก็ตาม ผู้ที่ประชาชนยกย่องนับถือนี้ มักเป็นผู้มีคุณความดี มีความประพฤติเป็น

ตัวอย่าง มีน้ำใจต่อผู้อื่นทั่วไป และมีความคิดความอ่านดี เป็นผู้นำคนได้ ผู้นำท้องถิ่นบางคน อาจมีหน้าที่การงานทางราชการด้วย เช่นเป็นครูประจำตำบล เป็นกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น หรือบางคนไม่มีหน้าที่ทางราชการ เช่น ประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นพระสงฆ์ เป็นต้น

(สุโขทัยธรรมมาธิราช , 2527 : 135)

หน้าที่ของผู้นำ คือ หน้าที่ทางเศรษฐกิจ ได้แก่การดำเนินนโยบายในทางเศรษฐกิจในทางที่จะให้คนในชุมชนมีกินมีใช้ หน้าที่ทางการเมือง ได้แก่การบริหารชุมชนในการที่จะทำให้ชุมชนนั้น ๆ อยู่รอดและเจริญขึ้น ปราศจากการรุกรานใดๆทั้งสิ้น หน้าที่ทางศาสนา ได้แก่หน้าที่ในการเป็นผู้นำรวมกลุ่มทำพิธีกรรมทางศาสนาเมื่อสังคมกำลังมีปัญหา

ค. ประเภทผู้นำท้องถิ่นของไทย

ในการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำจำแนกประเภทของผู้นำโดยทั่วไปหลายประเภทต่างกันไป แต่สำหรับในชุมชนท้องถิ่น เช่น หมู่บ้านหนึ่งๆ พอจะจำแนกลักษณะโครงสร้างของผู้นำออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างผู้นำแบบทหาร (Formal Leadership Structure) กล่าวโดยทั่วไปลักษณะตำแหน่งของผู้นำซึ่งมีอยู่ในหมู่บ้านแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

1.1 ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน กำนัน แพทย์ประจำตำบล

1.2 คณะกรรมการต่างๆขององค์การชุมชน เป็นต้นว่า กลุ่มชานา

1.3 คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้านและคณะกรรมการสภาตำบล ตลอดจนข้าราชการประเภทต่างๆรวมทั้งพัฒนากร เป็นต้น

ผู้นำประเภทนี้มีตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของราชการคำจุนอยู่ และประชาชนก็ตระหนักในฐานะของการเป็นผู้นำ ตำแหน่งเหล่านี้เป็นไปโดยการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และประกาศเป็นทางการให้ทราบ ถ้าหากว่าบุคคลใดมีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการอาจจะได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งหลายๆตำแหน่งในเวลาเดียวกัน ตำแหน่งฐานะความรับผิดชอบของผู้นำแบบทางการจึงเป็นที่ทราบกันทั่วไปในหมู่บ้าน

2. โครงสร้างผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Informal Leadership Structure) ผู้นำชนิดนี้เกิดจากการสังสรรค์ของชาวบ้านอย่างไม่เป็นทางการมาเป็นเวลาช้านาน ลักษณะของกลุ่มในหมู่บ้านเป็นแบบกลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) จึงเพิ่มความใกล้ชิดสนิทสนมซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวในระหว่างชาวบ้านด้วยกันเอง และผลที่ตามมาก็คือ ได้มีการพัฒนาแบบไม่เป็นทางการในหมู่บ้านนั้น ซึ่งก็ได้แก่ ผู้เฒ่า ผู้แก่ หรือสมาชิกที่อาวุโสที่สุดของครอบครัวขยาย อดีตพระภิกษุ สามเณร ชานาที่มีฐานะมั่งคั่ง สมาชิกที่มีชื่อเสียงของกลุ่มต่างๆ และผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษจนได้รับการยกย่อง มีความเชี่ยวชาญในอาชีพที่ตนทำอยู่ อาทิเช่น หมอแผนโบราณ ผู้นำแบบไม่เป็นทางการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อชาวบ้านมาก ชาวบ้านจะให้ความเคารพยกย่องและให้ความเชื่อถือ ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าวิธีการที่เขาใช้กับชาวบ้านเป็นแบบกันเอง เมื่อมีเรื่อง

เดือดร้อนก็จะคุยสู้กันบ้าง เพื่อจะได้หาทางแก้ไข ผู้นำแบบไม่เป็นทางการเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยง หรือเป็นตัวประสานกับผู้นำแบบทางการ เช่น คณะกรรมการ สมาคมตำบล คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน มีความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือแก่ชาวบ้านเป็นอย่างดี ผู้นำแบบไม่เป็นทางการจะเป็นผู้ถ่ายทอดความเดือดร้อนของชาวบ้านให้ผู้นำแบบทางการเพื่อหาทางแก้ไขต่อไป (จิรพรรณ กาญจนะจิตา, 2520 : 51)

6. แนวความคิดเรื่องสตรีกับบทบาทการเป็นผู้นำ

จากหนังสือทักษะความเป็นผู้นำสำหรับผู้หญิง "Leadership Skills for Women" ถูกออกแบบมาเพื่อให้ผู้อ่านได้ประเมินความสามารถของตัวเอง ได้ใช้พรสวรรค์เฉพาะตัวและพลังแห่งความเป็นผู้หญิงให้สามารถเป็นผู้นำที่ดีที่สุดให้ได้ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพียงแค่นี้คุณเตรียมตัวให้พร้อมและถือดินสอไว้ในมือเท่านั้น (นพเก้า ศิริพลไพบูลย์, 2540 : 22-29)

คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล

การที่จะได้ตำแหน่ง "ผู้นำ" มานั้นคุณต้องเป็นแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้คนของคุณทำงานเต็มความสามารถของเขา ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะทุ่มเททุกทิศตนให้กับองค์กรและหล่อหลอมสิ่งเดียวกันนี้ให้กับผู้ตามของเธอก่อน

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ

- ผู้ที่รู้งานและขอบเขตของงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง
- ผู้ที่อยู่เหนือการพัฒนา แนวโน้ม และทฤษฎีในปัจจุบัน
- ผู้ที่รู้จักคนของตนเป็นอย่างดีรวมถึงจุดแข็งจุดอ่อนความหวังและเป้าหมายของเขาด้วย
- ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่นในเรื่องของการบริการ ความเป็นเลิศ และความสำเร็จ
- ผู้ที่แสดงออกถึงพลังในตัวด้วยคำพูดและการปฏิบัติของตัวเอง

การทำงานกับผู้ชาย

จากการวิจัยเมื่อเร็วๆ นี้ของผู้แต่ง ได้มีการถามผู้จัดการเพศหญิงกว่า 100 คนถึงคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้หญิงที่มีโอกาสเป็นผู้จัดการ ซึ่งพวกเขาพูดไว้ดังนี้

บุคลิกภาพทำให้เกิดความแตกต่าง ควรสร้างภาพลักษณ์ของตนเองให้ดูน่าเชื่อถือด้วยการสวมใส่เสื้อผ้าที่ดูภูมิฐาน มาดธุรกิจ และสวมรองเท้าส้นสูงเพื่อเสริมบุคลิกภาพ จะช่วยให้การติดต่อกับผู้ชายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

มีความพร้อมและมีระบบ พุดจาให้น่าเชื่อถือ ใช้ภาษาตรงไปตรงมา และมีความมั่นคงเมื่อถูกขัดจังหวะ จากสถิติพบว่าผู้หญิงจะปล่อยให้อีกถูกขัดจังหวะบ่อยกว่าผู้ชาย 50 % อย่าส่งเสริมให้สถิติเป็นเช่นนั้น

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามาบทบาททางการเมืองสตรี

Jean J. Kirkpatrick ได้อธิบายถึงข้อจำกัดที่ทำให้สตรีต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคในการเข้ารับภารกิจทางด้านการเมือง ดังนี้ (สมิทธา จิตตลดากร, 2528. อ้างถึง Kirkpatrick, 1979)

1. ข้อจำกัดทางด้านจิตวิทยา เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สตรีขาดบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ ประกอบกับความเชื่อตามคำสอนทางศาสนาที่เน้นบทบาทของบุรุษ ที่จะเน้นให้เป็นผู้ใช้อำนาจปกครองครอบครัว การให้ทรศนะเกี่ยวกับจุดกำเนิดสังคม ที่ต้องอาศัยการใช้อำนาจบังคับ เพื่อการจัดระเบียบของสังคม จึงทำให้สตรีเชื่อว่าการใช้อำนาจบังคับทางสังคมเป็นเรื่องของบุรุษ

2. ข้อจำกัดทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดบุคลิกภาพที่แตกต่างกันระหว่างสตรีกับบุรุษ วัฒนธรรมจะกำหนดบรรทัดฐานของเพศ จำแนกพฤติกรรมและบทบาทแต่ละเพศโดยอาศัยกระบวนการสังสมและกล่อมเกลாதทางการเมือง จึงเป็นที่เชื่อกันว่าวัฒนธรรมจำกัดการพัฒนาตนเองของสตรี จำกัดทางเลือกและโอกาสในการมีส่วนร่วมในสังคม

3. ข้อจำกัดทางด้านบทบาท แง่คิดนี้เชื่อว่าบุคคลจะพยายามรักษาบทบาทของตน และจะพยายามประพฤติปฏิบัติตนตามที่ถูกคาดหวังจากสังคมภายนอก ดังนั้น เมื่อสตรีจำต้องปฏิบัติตามบทบาททางเพศที่สังคมคาดหวังในการเป็นมารดา และเป็นภรรยา จึงทำให้สตรีไม่มีเวลาเพื่อการมีส่วนร่วมในงานอื่นๆ นอกเหนือไปจากงานบ้าน ดังนั้นบทบาทตามขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นผู้กำหนดให้จึงไม่ช่วยให้สตรีได้พัฒนาทักษะเพื่อการมีบทบาททางการเมืองได้

4. ข้อจำกัดจากการที่บุรุษวางแผน เพื่อผูกมัดภรรยาให้มีบทบาทติดขัดอยู่กับการเป็นมารดาและภรรยา และจะยอมรับให้สตรีได้เข้ามามีบทบาทเพื่อช่วยรับภาระด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากความเชื่อที่ว่าบุรุษต้องการรักษาอำนาจ และตำแหน่งที่มีอิทธิพลทางการเมืองของตนไว้ นั่นเอง

Mellville Currell ได้ศึกษาถึงสตรีที่เป็นผู้นำทางการเมืองในระดับชาติและอธิบายถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่บทบาทของสตรีผู้นำทางการเมืองดังต่อไปนี้ (สมิทธา จิตตลดากร, 2528 อ้างถึง Currell 1974)

1. การรับภาระเลี้ยงดูเด็ก ซึ่งจะมีวินัยสำคัญก็เฉพาะสตรีที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและปัจจัยนี้จะไม่เป็นจริงสำหรับสตรีผู้นำทางการเมืองในระดับท้องถิ่น เพราะสามารถรับภาระควบคู่ไปกับการกิจการทางการเมืองการปกครองในท้องถิ่นได้

2. การสังสมและกล่อมเกลாதทางการเมือง ซึ่งทำให้สตรีเป็นฝ่ายที่ไม่แสดงออกเก็บตัวและเป็นฝ่ายยอมให้กับบุรุษ ตลอดจนการได้รับข่าวสารข้อมูลทางการเมืองน้อยกว่าบุรุษ ทำให้สตรีมีความสนใจและประสิทธิภาพทางการเมืองต่ำ นอกจากนั้นอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนและลักษณะวัฒนธรรมกลุ่มย่อยรวมถึงบรรยากาศของโรงเรียน และความแตกต่างของชนชั้นในสังคมต่างก็มีผลต่อการเข้าสู่บทบาทเป็นผู้นำทางการเมืองของสตรีแทบทั้งสิ้น

3. การมาจากครอบครัวที่มีพื้นฐานทางการเมือง หรือเป็นครอบครัวที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองจะถ่ายทอดความสนใจ ความชำนาญในด้านการเมืองให้กับสตรีแตกต่างกัน

4. สตรีเข้าสู่บทบาทผู้นำทางการเมืองได้ โดยการเข้าสวมตำแหน่งทางการเมืองแทนที่บุรุษที่อยู่ใกล้ชีวิตตน เช่น บุตรสาวเข้าแทนที่บิดา ภรรยาเข้าแทนที่สามี

5. ลักษณะของสตรีเป็นชนกลุ่มน้อย จึงไม่สามารถจะรวมกลุ่มกันให้เป็นองค์กรอิสระที่มีอยู่ภายใต้การปกครองของบุรุษ และกลุ่มสตรีก็ยอมรับว่าสังคมเป็นโลกของบุรุษ สตรีพอใจกับการได้รับการปฏิบัติอย่างพิเศษและไม่ชอบที่จะได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายให้เท่าเทียมกับบุรุษ

6. สาเหตุมาจากระบบการเลือกตั้ง การมีลักษณะเป็นชนกลุ่มน้อยทำให้สตรีได้รับเลือกตั้งน้อย การเลือกตั้งแบบการเป็นผู้แทนโดยอัตราร่วมจะช่วยทำให้สตรีได้รับการเลือกตั้งมากขึ้น

Kate Millet ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขไม่ให้อสตรีเข้ามาเกี่ยวข้องกับสังคมการเมือง 8 ปัจจัยคือ (สมิทธา จิตตลดากร, 2528. อ้างถึง Millet, 1971)

1. เรื่องอุดมการณ์ซึ่งเป็นผลมาจากการสังคมนิยมกล่อมเกลางานสังคมให้ยอมรับการปกครองจันท์ บิดากับบุตร และลักษณะของผู้ปกครองต้องก้าวร้าว ใช้การบังคับมีบุคลิกภาพที่ครอบงำบุคคลอื่นได้

2. ความแตกต่างทางชีวภาพ ทำให้แต่ละเพศมีสภาพจิตใจต่างกัน และวัฒนธรรมจะกำหนดวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับชีวภาพของสตรีด้วย

3. ลักษณะโครงสร้างทางสังคมที่มีบุรุษเป็นผู้ปกครอง และแนวความคิดทางศาสนาครอบงำกำหนดให้บิดาเป็นหัวหน้าของครอบครัว

4. ระดับของชนชั้นในสังคม เป็นสิ่งกำหนดสถานภาพทางบทบาทของสตรี สตรีในชนชั้นที่สูงกว่าจะมีบทบาทมากกว่าในสตรีที่อยู่ในชนชั้นต่ำ และในชนชั้นเดียวกันสตรีก็มีบทบาทน้อยกว่าชาย

5. สตรีมีภาระด้านการผลิตภายในบ้านและการให้บริการแก่บุรุษและเด็ก จึงไม่มีส่วนในการเรียนรู้เทคโนโลยีหรือเพิ่มพูนความรู้ให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างให้เกิดอำนาจเพื่อการปกครองในชุมชน

6. การที่บุรุษใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการบังคับสตรีให้อยู่ภายใต้อำนาจของตน เช่น การกำหนดไว้ในกฎหมายอิสลาม ให้บุรุษมีฐานะสูงกว่าสตรี

7. แนวความคิดทางมานุษยวิทยาและทางศาสนา บทบาทของสตรีถูกกำหนดโดยสภาพทางจิตใจ มากกว่าสภาพทางร่างกาย และถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมมากกว่าทางด้านชีวภาพ โดยเฉพาะตามคำสั่งสอนทางศาสนา

8. สตรีมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ และเปลี่ยนแปลงบทบาทไปตามระบบค่านิยมในทางจิตวิทยาที่แตกต่างกันของบุรุษ ความคิดที่เกี่ยวกับตัวเองของสตรี จะเป็นไปตามที่สังคมเป็นผู้กำหนดให้ และการที่สตรีมีลักษณะเป็นชนกลุ่มน้อย จึงทำให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันกับบุรุษ ซึ่งเป็นชนกลุ่มใหญ่

สมิทธา จิตตลดากร (สมิทธา จิตตลดากร, 2528) ได้ศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย โดยทำการศึกษากลุ่มประชากร 3 กลุ่ม โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกันออกไปคือ กลุ่มสตรีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนันและแพทย์ประจำตำบลทั่วประเทศ ใช้แบบสอบถามจำนวน 605 คน กลุ่มกำนันสตรีใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจำนวน 14 คน และกลุ่มคณะกรรมการสภาตำบล 12 ตำบล ที่มีกำนันเป็นสตรี ใช้การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 286 คน

ส่วนใหญ่แล้วสตรีผู้นำทางการเมืองในระดับท้องถิ่นจะเป็นผู้ไม่กระตือรือร้น แต่มองโลกในแง่ดี มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นผู้กระตือรือร้นและมองโลกในแง่ร้าย ความกระตือรือร้นของสตรีก็เน้นหนักไปในงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรของราชการมากกว่าภารกิจที่ไม่ใช่ของทางราชการ ลักษณะการทำงานดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับลักษณะการจัดการในเชิงการบริหาร กล่าวคือ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ไม่นิยมในการใช้อำนาจ ใช้วิธีการสร้างความเข้าใจให้กับประชาชน ใช้ความสุภาพ ทำให้คนเกรงใจและกลัวเกรงควบคู่กัน มีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ เน้นเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ในด้านคุณธรรมในการปกครอง สตรีผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นผู้เสียสละ ให้ทาน ทำบุญ ซื่อตรงอดทน และไม่ใช้อารมณ์ แต่นิยมการเรียไรเงินทองหรือแรงงานจากชาวบ้าน

สตรีผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งจะเน้นการวางแผน การชี้แจงต่อประชาชน การทำให้คนเกรงใจ ไม่นิยมใช้อำนาจ และเสียสละมากกว่าสตรีที่มาจากการแต่งตั้ง

ผลวิจัยยังพบว่าจำนวนความถี่ของการทะเลาะภายในครอบครัวของสตรีผู้นำจะมีผลกระทบต่อบทบาทการเป็นผู้นำแบบชาวบ้านมองปัญหาใกล้ตัวหรือการเป็นผู้นำแบบทันสมัยมองปัญหาใกล้ตัว และยังสตรีมีการศึกษาสูงก็จะใช้ความเด็ดขาดน้อยลง จำนวนพี่น้องที่เป็นชายของสตรีผู้นำจะส่งผลกระทบต่อความเด็ดขาดของสตรีผู้นำด้วย

สตรีผู้นำที่เป็นแบบอัตตาธิปไตย จะนิยมใช้อำนาจ ยกย่องเพศชาย แบ่งแยกเพศ ก้าวร้าว เมื่อปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนจะพยายามทำให้ประชาชนเกรงใจ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ใช้ความเด็ดขาดมาก แต่เมื่อปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการระดับตำบล หมู่บ้าน จะใช้ความสุภาพอ่อนโยน มีการวางแผนล่วงหน้า ซึ่งเป็นลักษณะที่ตรงกันข้ามกับสตรีผู้นำแบบประชาธิปไตย และยังสตรีเข้าไปเกี่ยวข้องกับกาตัดสินข้อขัดแย้งมากเท่าใดก็จะยิ่งใช้อำนาจมากขึ้น วางแผนมากขึ้น พบปะกับประชาชนบ่อยครั้งขึ้น ยิ่งสตรีเข้าไปมีบทบาทในชุมชนมากเท่าใด ก็ยิ่งควบคุมงานมากขึ้น มีการวางแผนและรายงานต่อประชาชนมากขึ้นด้วย ยิ่งสตรีเข้าไปมีบทบาททางการเมืองมากเท่าใด ก็ยิ่งนิยมใช้อำนาจ วางแผนมากขึ้น รั้งงานและแบ่งแยกเพศมากขึ้น

ส่วนวิธีการจัดการและโลกทัศน์ ของสตรีผู้นำ จำแนกได้เป็น 9 แบบ ที่แตกต่างกัน คือ แบบให้ความสำคัญต่อ การบริการประชาชน การปกครองคน การแบ่งแยกทางเพศ การใช้อารมณ์ การเป็นผู้ให้ การใช้อำนาจ การรักษาความดี การรักษาผลประโยชน์ของท้องถิ่น และการเรียไร

สตรีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งกำหนดในชุมชนที่เจริญแล้ว มากกว่าชุมชนที่ยังไม่เจริญ กำหนดสตรีส่วนใหญ่มาจากชนชั้นกลาง มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีภูมิหลังครอบครัวที่สัมพันธ์กับตำแหน่งทางการเมือง ปัจจัยทางครอบครัว ทำให้สตรีสมัครเข้าสู่ตำแหน่งกำหนด และถ้าสตรีมีความคิดเป็นนักธุรกิจ มีทักษะทางการเมือง มีความทะเยอทะยาน ขยันขันแข็ง จะช่วยทำให้เข้าสู่อำนาจทางการเมืองได้ง่าย

สตรีใช้วิธีสร้างศรัทธาจากประชาชนเป็นระยะเวลาานาน และเมื่อถึงวันเลือกตั้งก็มักจะใช้จิตวิทยามวลชนที่สูงกว่าคู่แข่งอื่น เมื่อได้รับตำแหน่งแล้วจะพยายามขจัดอิทธิพลเดิมที่ขัดขวางการทำงานของกำหนดสตรี ด้วยการสร้างสัญลักษณ์แห่งอำนาจ และเน้นผลงานด้านการพัฒนา

ในเรื่องการยอมรับจากผู้นำชุมชนอื่นๆ กำหนดสตรีได้รับการยอมรับในเรื่องการมีหลักธรรมะในการปกครอง โดยเฉพาะเรื่องความสุภาพอ่อนโยน ในด้านหน้าที่ได้รับการยอมรับในเรื่องหน้าที่การบำรุงสาธารณประโยชน์ การบำบัดทุกข์บำรุงสุข และการรักษาวัฒนธรรมประเพณี ส่วนใหญ่กำหนดสตรีมีความรอบรู้อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความสามารถในการประสานงานมาก พอๆกับการพบปะประชาชนและการควบคุมงาน สิ่งที่ได้รับการยอมรับน้อย คือหน้าที่ด้านการสืบสวนข้อเท็จจริง และการเรียกรับเงินทองหรือแรงงานจากชาวบ้าน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชนี เขยจรยา และคณะ.(253) ได้ศึกษาเรื่อง ภาพพจน์ของนักการเมืองสตรี : ศึกษาเปรียบเทียบภาพพจน์จากการรับรู้ของตนเอง ของประชาชน และการนำเสนอในหน้าหนังสือพิมพ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาพพจน์ของนักการเมืองสตรีซึ่งนำเสนอในหน้าหนังสือพิมพ์ ซึ่งได้รับรู้โดยประชาชนทั่วไป และซึ่งรับรู้โดยนักการเมืองสตรีเองในด้านบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะนักการเมือง ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้วิธีการวิจัย 3 ลักษณะคือ การวิเคราะห์เนื้อหาจากหนังสือพิมพ์รายวันเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ในกรุงเทพมหานครและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ส.ส. สตรี ผลการวิจัยพบว่า ชาวเกี่ยวกับ ส.ส. หญิงส่วนใหญ่พบมากที่สุดในคอลัมน์ซุบซิบ มีลักษณะการนำเสนอเป็นกลางและบวกมากกว่าลบ สำหรับทัศนะของประชาชนมองว่า ส.ส.หญิงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นคุณสมบัติที่เด่นที่สุด และคุณสมบัติที่เป็นข้อด้อยที่สุดคือ ความเจียมขนาด ส.ส.หญิงมีความสามารถในการแสดงออกด้านงานการกุศลมากที่สุด และมีบทบาทด้านสังคมสงเคราะห์มากกว่าบทบาททางนิติศาสตร์ สำหรับผลงานของ ส.ส.หญิงนั้น ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่า ส.ส. หญิงมีความเด่นในเรื่องเกี่ยวกับสตรีและเด็ก รองลงมาคือ เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว ส่วน ส.ส. หญิงยอมรับว่า บทบาทการทำงานของตนนั้นเด่นในเรื่องสตรีและเด็ก รวมทั้งวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวมากกว่าอื่นๆ โดยเห็นว่าผู้หญิงมีอุปนิสัยและบุคลิกเหมาะกับงานดังกล่าว รวมทั้งรู้และเข้าใจปัญหาในด้านดังกล่าวมากกว่า

ส.ส. ชาย ในด้านความคาดหวังต่อการเป็น ส.ส. หญิงนั้น ส.ส.หญิงมีความเห็นว่า ผู้หญิงควรได้รับการเลือกตั้งมากขึ้นและแสดงบทบาทของตัวเองตนเองให้มากขึ้นเท่าเทียมกับ ส.ส. ชาย ภาพรวมจากการศึกษาทั้ง 3 แนวทางพบว่า ภาพพจน์ต่อ ส.ส. หญิงในบทบาททางการเมืองจะเด่นในเรื่องสตรีและเด็ก รองลงมาคือ วัฒนธรรมและการท่องเที่ยว ขณะเดียวกัน ภาพพจน์ที่ประชาชนมีต่อ ส.ส.หญิง และภาพพจน์ทางหนังสือพิมพ์สอดคล้องกับภาพพจน์ที่ ส.ส. หญิงมีต่อตนเองและ ส.ส. หญิงอื่นๆ ซึ่งถึงแม้จะเป็นไปอย่างเป็นกลางและบวกมากกว่าลบ แต่ก็สะท้อนอุปสรรคในการในการปฏิบัติหน้าที่ของทางการเมืองอันเนื่องมาจากความเป็นผู้หญิงอยู่

ชุมพร แสงมณี (2540) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทสตรีในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าไปสู่องค์กรในฐานะเป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ที่อยู่ใกล้ชิดกับความเป็นอยู่ และวิถีชีวิตของประชาชนมากที่สุด ดังนั้น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง ก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นไม่ต่างไปจากกัน และที่ผ่านมาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีก็สามารถแสดงผลงาน ในด้านการบริหาร ให้เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชาย และสังคมทั่วไปแล้วว่า สามารถร่วมบริหารงานในองค์กรได้ดีไม่ด้อยไปกว่าชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทสตรี สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นเพศหญิงยังให้ความสนใจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องมากกว่า ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจุบันความสามารถ ในด้านการบริหารของเพศหญิงและเพศชายไม่มีข้อแตกต่างกัน ในขณะที่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นชายก็ยอมรับผลการทำงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสตรีเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนา จงสุทธานามณี (2538) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้นำสตรีในการเมืองท้องถิ่นของจังหวัดเชียงราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความรู้ความสามารถของสตรีในหลายๆ เรื่อง มีความเท่าเทียมกับบุรุษโดยเฉพาะความรู้ความสามารถในด้าน การบริหาร อันได้แก่ เรื่องมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การประสานงาน ความรับผิดชอบที่มีต่อประชาชน การดูแลสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น เป็นต้น ส่วนในเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า สตรีมีความด้อยกว่าบุรุษ คือ ด้าน การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านการจัดการงบประมาณ และด้าน การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติหน้าที่ให้กับราชการในเรื่อง ความรู้ความสามารถทางด้านการเมืองการปกครองนั้น กลุ่ม ตัวอย่างให้ความเห็นถึง จุดด้อยของสตรีไว้หลายประการ เช่น ในด้านการเป็นผู้นำนั้นสตรียังขาดความเด็ดขาด เพราะสตรี ขาดความก้าวร้าว และความเด็ดขาดในการใช้อำนาจครอบงำ คนอื่น ด้านกายภาพนั้นสตรีจะด้อยกว่าเพราะเป็นเพศที่ อ่อนแอกว่าบุรุษ ปัจจุบันด้านความเชื่อของสังคม เช่นความ เชื่อในทางศาสนา หรือความเชื่อในเรื่องที่ว่าสตรีต้องเป็นแม่บ้านแม่เรือน จะต้องเลี้ยงลูกอยู่กับบ้าน ซึ่งก็เป็น การจำกัดโอกาสที่สตรีจะได้แสดงความรู้ความสามารถ ซึ่ง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า น่าจะได้มีการทำการศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบจากความเชื่อที่

มีต่อ โอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถของสตรีในสังคมในโอกาสต่อไป ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของจรัสศักดิ์ สุขวัฒนา (2537) ที่ศึกษาเรื่อง ผู้นำสตรีในการปกครองส่วนภูมิภาคของไทย ศึกษากรณีบทบาทและความเป็น ผู้นำของ นางจรัสศรี ทิพย์รัช ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก พ.ศ. 2536 พบว่า ทักษะคติของประชาชนชาวจังหวัดนครนายก ส่วน ใหญ่ ยอมรับในบทบาท และการนำของท่านผู้ว่าราชการจังหวัดหญิง มีความพอใจในความตั้งใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์ สุจริต ความสุภาพ นุ่ม นวล ความสามารถทางการประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน ในพื้นที่ทุรกันดาร งานที่ต้องเสี่ยงภัย และงานที่ต้องอาศัยความเด็ดขาด นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องภาระการดูแลครอบครัว และการที่ต้องเข้ารับศึกษาในระหว่างดำรงตำแหน่ง ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งสตรี เป็นผู้ว่าราชการจังหวัด ส่วนใหญ่ เห็นด้วย ถ้าหากเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ และมีประสบการณ์ทางด้าน การบริหารในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าหากคัดเลือกจากผู้ที่ มีประสบการณ์ทางด้าน การปกครอง เช่น จากปลัดอำเภอ นายอำเภอ และรองผู้ว่าราชการจังหวัด ขึ้นมาดำรงตำแหน่งตามลำดับจะมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ทักษะหลายประการสอดคล้องกับการศึกษาของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2545) ทำการวิจัยเรื่อง ค่านิยม และทัศนคติของคนรุ่นใหม่ พบว่า ความคิดเห็นในเรื่องบทบาทผู้ชายผู้หญิงในครอบครัวกลุ่มคนรุ่นใหม่ มิได้ยึดถือแนวคิดที่ว่าผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้า หรือเป็นผู้นำ แต่เห็นว่าผู้หญิงและผู้ชายมีส่วนร่วม ในภาระครอบครัวเท่าๆกัน

เมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างกลุ่มคนรุ่นใหม่ผู้หญิงและผู้ชาย แม้ว่าในรายละเอียดบางเรื่องจะพบความแตกต่างกันในเชิงสถิติ แต่โดยภาพรวมแล้ว ทักษะคติที่มีต่องานของทั้ง 2 กลุ่มก็มีความใกล้เคียงกัน ค่านิยมที่เป็นเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือไปสู่จุดมุ่งหมายของชีวิต รวมทั้งการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่างๆในชีวิตก็ไม่แตกต่างกัน ครอบครัว อาชีพ รายได้ งานที่สนุกสนาน ให้ความพอใจเป็นสิ่งทีกลุ่มคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญ

ความคิดเห็นในเรื่องบทบาทของผู้นำในครอบครัวทั้งกลุ่มผู้หญิงและผู้ชายไม่เห็นด้วยกับ ค่านิยมเดิมๆที่ว่า ผู้ชายต้องเป็นผู้นำ และคิดว่าภาระในครอบครัวเป็นเรื่องที่ผู้หญิงผู้ชายต้องรับภาระเท่าๆกัน ในเรื่องการเป็นผู้นำ รวมทั้งการรับภาระในครอบครัวทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

รวีวรรณ วรรณพานิชย์ (2542) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่น : ศึกษากรณีก้านัน ผู้ใหญ่บ้านสตรียอดเยี่ยม ประจำปี 2540 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1. การยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่นยอดเยี่ยม มีผลจากปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัว ความรู้ความสามารถเฉพาะตัว และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยประชาชนยอมรับบทบาทผู้นำสูงสุดในความสามารถในการประสานงาน และ ยอมรับน้อยสุดในคุณลักษณะเฉพาะตัวในด้าน การเบียดเบียนหรือเรียไร 2. การยอมรับของชุมชนในภาวะผู้นำสตรีท้องถิ่นยอดเยี่ยมเกิดจากความรู้ ความสามารถ เฉพาะตัว มากกว่าความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และจากการวิจัยเรื่อง การ

พบสมมุติฐานสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีของ Fiedler (2542) โดย ศ.ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน พบว่าการศึกษาที่เป็นรูปธรรมในประเทศไทยเกี่ยวกับการนำทฤษฎีว่าด้วยความพึงพอใจในภาวะผู้นำของ Fiedler ได้มีการดำเนินการแล้วมากกว่า 10 การศึกษาดังแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษาดังกล่าวพบว่า ภาวะผู้นำของไทย จะได้รับความพึงพอใจขึ้นอยู่กับความนิยมของคนส่วนใหญ่ แม้ผู้นำเหล่านั้นจะมีได้ กระทำประโยชน์ประการใดให้แก่กลุ่มชนเหล่านั้นมาก ดังเช่นผู้นำบางคนที่อยู่นอกความนิยมของคนกลุ่มนั้น สิ่งหนึ่งที่น่าสนใจในประเทศไทยเราพบว่า ผู้นำที่ได้รับความนิยมชมชอบจะมีคุณประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ต้องเป็นผู้นำที่มีคุณภาพจริง ๆ เท่านั้น คุณภาพของผู้นำที่ดีประกอบด้วยลักษณะสำคัญทั้งทางจิตวิทยา และทางพฤติกรรม แต่ตามทฤษฎีของ Fiedler จะสนับสนุนผู้นำไทยเฉพาะที่มีบุคลิกด้านจิตวิทยาดีประการเดียว ในขณะที่ผู้นำที่มีคุณภาพต่ำมีผลงานมากกว่าผู้นำที่ประชาชนนิยมเสียอีก การค้นพบลักษณะดังกล่าวในผู้นำไทย ทำให้เห็นสมมุติฐานที่สำคัญในทฤษฎีของ Fiedler และได้มีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้นำไทยและผู้นำอเมริกาในปัจจุบัน การศึกษาค้นคว้าที่ขยายกว้างขวางยิ่งขึ้น จะทำให้ความเข้าใจทฤษฎีของ Fiedler ครอบคลุมชัดเจนขึ้นด้วย และจะเป็นประโยชน์ต่อการนำความรู้เหล่านั้นมาประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำต่อไป

ปณิตดา เผือกพันธ์ และคณะ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรี ด้านการปฏิบัติงานในองค์กรราชการจังหวัดขอนแก่น พบว่า บทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการวางแผนและกำหนดนโยบาย ด้านการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ด้านการประเมินและติดตามผลงานอยู่ในระดับปานกลาง และการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์กรราชการจังหวัดขอนแก่น ในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ 2 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ วุฒิการศึกษาสูงสุด การขัดเกลารอบทางเพศในครอบครัว และในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านอารมณ์ และจิตใจ

สำหรับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการขัดเกลารอบทางสังคม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติ

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์กรราชการจังหวัดขอนแก่น ในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ เพศ การขัดเกลารอบทางเพศในสถานศึกษา การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านความรู้ความสามารถ ด้านอารมณ์และจิตใจ

ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการขัดเกลาทางสังคม ได้แก่ การขัดเกลาบทบาททางเพศในครอบครัว และในองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ไม่มีผลต่อการยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติ

รุ่งทิภา แสงหิรัญ (2541) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้นำสตรีทางการเมืองในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ สมรสและมีบุตรแล้วมีอายุระหว่าง 41-50 ปี 2.) ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ มีรูปแบบเป็นครอบครัวเดี่ยว (Nuclear Family) คือ ประกอบด้วยบิดามารดาและบุตร อยู่ร่วมกัน 3.) ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส และรูปแบบครอบครัวที่ได้รับ การสนับสนุนจาก สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อบทบาททางการเมืองของ ผู้นำสตรีในระบบประชาธิปไตยมากที่สุด 4.) ปัจจัยด้านอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้มีผลต่อบทบาททางการเมือง ของผู้นำสตรีรองลงมา 5.) จากการสัมภาษณ์พบว่า บทบาทของสตรีทางด้านสังคมเป็น บทบาทที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด และสตรีที่มีความรู้ความสามารถใน ระดับสูงจะมีบทบาทในทางการเมืองมากกว่าสตรีที่มีความรู้ความสามารถ ต่ำกว่าและยังพบว่า มีสตรีเพียงจำนวนน้อยที่ยังยึดติดกับธรรมเนียมประเพณี ดั้งเดิมอยู่ จึงไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวกับการเมือง เพราะเห็นว่าการเมือง เป็นเรื่องสกปรก และเป็นเรื่องของบุรุษ

ประภากร ถวิลประวัตติ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้นำสตรีตามแนวทางการดำเนินการ ของกรมการพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำสตรีตามแนวทางการดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชน ทั้งมิติสัมพันธภาพและมิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีลักษณะบุคลิกภาพที่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการ ช่วยเหลือ ด้านการเข้าใจตนเองและผู้อื่น ด้านการแสดงออก ด้านการ มีไมตรีสัมพันธ์ ด้านการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ด้านการขอความช่วยเหลือ ด้านการพึ่งตนเอง ด้านการก้าวร้าวหรือรุกรานผู้อื่น ด้านการต้องการ การเปลี่ยนแปลง และด้านการคบเพื่อนต่างเพศ ตามลำดับ มีลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างจากเกณฑ์ปกติ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ

สำราญ จิตมานะ (2536) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำสตรีในการพัฒนาชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำสตรีในการ พัฒนาชุมชน ได้แก่ สถานภาพในชุมชนระดับการครองชีพ อำนาจ ตัดสินใจในครอบครัว การรับข่าวสารด้านการพัฒนาชุมชน การติดต่อสัมพันธ์กับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของรัฐ การได้รับ การยอมรับจากผู้นำที่เป็นทางการ ความรู้ความเข้าใจในหลักการ พัฒนาชุมชน และเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในการ พัฒนาชุมชน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำ สตรีในการพัฒนาชุมชน ได้แก่ วย สถานภาพการสมรส และผู้ที่ เป็นภรรยาในครอบครัว 2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของผู้นำสตรีใน หมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 3.ผู้นำสตรีในการวิจัย มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ในด้านการร่วมดำเนินกิจกรรมการพัฒนามากที่สุด และรองลงมา คือ ด้านการศึกษาชุมชน การติดตามประเมินผลการพัฒนาชุมชน และการวางแผนพัฒนาชุมชน ตามลำดับ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาสตรี และการพัฒนาชุมชนครั้งนี้คือควรส่งเสริมให้ความรู้

แก่ผู้นำ สตรีโดยเฉพาะในด้านการศึกษาชุมชน การวางแผนพัฒนาชุมชน และการติดตามประเมินผล การพัฒนาชุมชนให้มากยิ่งขึ้น ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของรัฐและผู้นำที่เป็นทางการจะต้องเป็นผู้ ที่มีมนุษยสัมพันธ์และมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมของ ผู้นำสตรีในการดำเนินกิจกรรมของชุมชนทั้งปวง

ระวีวรรณ ประทุมนอก (2545) ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับผู้นำหญิง ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการยอมรับผู้นำหญิงและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับผู้นำหญิง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีการยอมรับผู้นำหญิงในระดับค่อนข้างมาก สำหรับการศึกษาระดับการยอมรับผู้นำหญิง จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ และ การศึกษา แตกต่างกัน จะมีการยอมรับผู้นำหญิงที่แตกต่างกัน ส่วนการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับผู้นำหญิง พบว่า ความรอบรู้ วิธีการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน วิธีการสั่งการ และวิธีการ ประเมินผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับผู้นำหญิง

ทัศนีย์ บัวระภา (2542) ศึกษาเรื่อง โลกทัศน์ของชาวอีสานที่มีต่อผู้นำสตรีในการบริหารงาน พัฒนาชนบทระดับตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มุ่งจะศึกษาโลกทัศน์ของชาว อีสาน ที่มีต่อขีดความสามารถในการบริหารงานชนบทระดับตำบลของผู้นำสตรี ในด้านการบริหาร 6 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การคลังท้องถิ่น การประสานงาน การกำหนดปัญหาและความ ต้องการของชาวบ้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเกือบมาก โดยเฉพาะด้านที่มองว่า กำหนดสตรีมี ความสามารถในการประสานงานร่วมกับสมาชิกสภาตำบลและ อบต. ได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือด้าน การคลังท้องถิ่น และเห็นด้วยในระดับมากในข้อความที่ว่ากำหนดสตรีมีความซื่อสัตย์มากกว่ากำหนดชาย

ยรรยง สุวรรณวฑู (2538) ทำการศึกษาเรื่อง “บทบาททางการเมืองของผู้นำท้องถิ่น ศึกษา เฉพาะกรณีผู้นำท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาททางการเมืองที่เป็นจริงและที่ คาดหวังว่าผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ศึกษาเปรียบเทียบบทบาททางการเมืองที่เป็นจริงและบทบาท ที่คาดหวังของผู้นำท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง ที่แตกต่างกันในประเด็นต่างๆ คือ บทบาทในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น บทบาทในการเลือกตั้ง ระดับประเทศ บทบาทต่อพรรคการเมือง/กลุ่มการเมือง บทบาทในเหตุการณ์เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535 บทบาทต่อการพัฒนาประชาธิปไตยและบทบาทโดยรวมทุกด้านดังกล่าวข้างต้น ปรากฏว่าทั้ง บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกประเด็น โดยกลุ่มผู้นำที่เป็นข้าราชการ มีบทบาททางการเมือง ทั้งบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวัง แตกต่างกับกลุ่มที่มีอาชีพค้าขาย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวิธีการศึกษา 2 ลักษณะ คือ เป็นการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้

ลักษณะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อก้านหรือผู้ใหญ่บ้านสตรี

ลักษณะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) ศึกษาความคิดเห็นของตัวสตรีที่เป็นผู้นำ ที่มีต่อการทำหน้าที่ในบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของตนเอง

ประชากร

1. ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ประชาชนหรือลูกบ้านทุกคน ในเขตหมู่บ้านหรือเลขหมู่บ้านที่มีผู้นำสตรี เป็นผู้ปกครองอยู่หรือมีที่ทำการอยู่ ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป เพราะสามารถเลือกตั้งได้ตามที่กฎหมายกำหนด

2. กลุ่มประชากรที่ศึกษาในเชิงคุณภาพได้แก่ผู้ใหญ่บ้าน และก้านที่เป็นสตรี ในเขตจังหวัดชลบุรี ทุกคน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด จำนวน 67 คน โดยเป็น ก้านสตรีจำนวน 11 คน และผู้ใหญ่บ้านสตรีจำนวน 56 คน

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในเชิงปริมาณ คือกลุ่มของประชาชนในเขตหมู่บ้านที่มีผู้นำเป็นสตรีหมู่บ้านละ 10 คน ทั้งนี้หากก้านสตรีและผู้ใหญ่บ้านสตรีมีที่ทำการอยู่ในหมู่บ้านหรือหมู่บ้านเดียวกันก็ยังคงใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 คนดังเดิม ทั้งนี้ได้เลือกผู้นำสตรีมาศึกษาจำนวน 44 คน ซึ่งจะได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น (44×10) 440 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาเชิงปริมาณ จำนวนของตัวอย่างกำหนดโดยใช้ระบบโควตา สัดส่วนผู้นำสตรี 1 คนต่อประชาชนในเขตปกครองที่เป็นที่ตั้งที่ทำการอยู่ 10 คน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 440 คน ส่วนการจัดหากกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental

Sampling) คือสุ่มไปตามบ้านเรือนของประชาชน เมื่อพบผู้อาศัยก็จะขออนุญาตสอบถามข้อมูล โดยจะพยายามให้สัดส่วนของตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนใกล้เคียงกันเพื่อป้องกันความลำเอียงทางความเห็นในเรื่องเพศ

2. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงคุณภาพ จะศึกษาผู้นำสตรีที่เป็นกำนันและผู้ใหญ่บ้านจำนวน 44 คน จากทั้งหมด 67 คน คิดเป็น 2 ใน 3 ของจำนวนทั้งหมดโดยประมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มเลือกจากจำนวนผู้นำสตรีทั้งหมด 67 คน กำหนดจำนวนประมาณ 2 ใน 3 ของจำนวนผู้นำสตรีในเขตจังหวัดชลบุรีทั้งหมด ซึ่งจะได้จำนวนโดยประมาณ 42 และบวกเพิ่มอีก 2 คน รวมเป็น 44 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม : เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้สำหรับเก็บข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกบ้านของผู้นำสตรี
2. แบบสัมภาษณ์ : เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยจัดเตรียมขึ้นมา

การทดสอบเครื่องมือวิจัย

1. แบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ หาความเชื่อมั่น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชาชนที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจและการตีความต่อคำถาม จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมเพื่อใช้ในกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป
2. แบบสัมภาษณ์ ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ หาความเชื่อถือโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแนวคำถาม และทดลองสัมภาษณ์เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการตีความระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามความมุ่งหมาย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดตัวแปร ในการศึกษาเชิงปริมาณ มีลักษณะดังนี้ คือ
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ทั่วไป รวมทั้งการเปิดรับสื่อต่างๆ (เนื่องจากการเปิดรับสื่อมีผลต่อการเกิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ)
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของสตรี ที่คณะเกี่ยวกับการ

เลือกผู้นำสตรี และระดับของทัศนคติและการยอมรับที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้นำ
ท้องถิ่นของสตรี

2. การกำหนดตัวแปร ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีลักษณะดังนี้ คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ บทบาทในการเป็นผู้นำท้องถิ่นสตรี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติหรือความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานในบทบาทการเป็นผู้นำ
ท้องถิ่นของตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 สํารวจจํานวนกําหนดและผู้อยู่บ้านในเขตจังหวัดชลบุรีทั้งหมด จากสํานักงานการ
ปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เพื่อทราบจํานวนที่แน่นอน ณ ช่วงเวลาที่ดําเนินการวิจัยจริง รวมทั้ง
ศึกษาสถานที่ตั้งและระยะทางในการเดินทางเพื่อวางแผนการเก็บข้อมูลให้รัดกุม มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 สร้างเครื่องมือ ให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยพิจารณา และทดลองใช้เครื่องมือที่มีความใกล้เคียง
กับกลุ่มตัวอย่างจริง ก่อนนำมาแก้ไขและนำไปใช้กับตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจริงต่อไป

โดยมีเครื่องมือที่สร้างขึ้น 2 ชนิด ดังนี้

1. แบบสอบถาม ใช้สําหรับการสํารวจความคิดเห็นของประชาชนในเขตปกครองของผู้นำ
ท้องถิ่นสตรี ซึ่งจะประกอบไปด้วย ข้อมูล 2 ส่วน คือ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ และข้อมูลด้านความ
คิดเห็นและทัศนคติของผู้ตอบ ซึ่งเครื่องมือนี้จะทดสอบคุณภาพโดยการนำไปทดลองสอบถามกับกลุ่ม
ประชาชนในเขตหมู่ที่ 1 และ หมู่ที่ 7 ตำบลสำนักท้อน อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง จํานวน 20 คน

ผลจากการทดลองใช้ปรากฏว่ามีคำถามที่เป็นรายละเอียดมากเกินไป และเป็นวิชาการมากเกินไป
รวมทั้งมีข้อคำถามมากเกินไปทำให้ผู้ตอบเบื่อกว่าไม่ยอมตอบ จึงต้องปรับเปลี่ยนข้อคำถามให้
มีความเหมาะสมกับระดับความสนใจและความเข้าใจของผู้ตอบ

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแนวคำถามที่ใช้สําหรับการศึกษาข้อมูลแบบเจาะลึกความคิดเห็นของ
ตัวสตรีที่เป็นผู้นำท้องถิ่นเอง ที่มีต่อบทบาทของตนเองในด้านต่าง ๆ หลังจากให้ผู้เชี่ยวชาญช่วย
ตรวจสอบแล้ว ได้นำไปทดลองใช้สัมภาษณ์ กับสตรีผู้นำจํานวน 2 คน ได้แก่ผู้ใหญ่ยุพา จึงสกุล และ
ผู้ใหญ่อาภรณ์ ทองคุด (จากหมู่ที่ 1 และ 7)

ผลจากการทดลองใช้ปรากฏว่า ทั้งความหมายและจํานวนคำถามเหมาะสม

ขั้นที่ 3 ออกเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดย

1. ในการศึกษาเชิงปริมาณ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ
สัมภาษณ์ประกอบแบบสอบถาม ลูกบ้านของผู้นำสตรี สัดส่วนผู้นำกับลูกบ้าน 1 ต่อ 10 เป็นจํานวน
ทั้งสิ้น (44x 10) 440 คน

2. ในการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับกลุ่มผู้นำสตรี ที่เป็นกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่อยู่ในเขตจังหวัดชลบุรีจำนวน 44 คน

ขั้นที่ 4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด โดย

1. แบบสอบถาม รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแต่ละชุด จากนั้นนำมาลงรหัส และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อศึกษาข้อมูลในเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ รวบรวมและถอดบันทึกการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาคำตอบในประเด็นที่สนใจตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ตีความและเปรียบเทียบข้อมูล เพื่ออธิบายผลของการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการศึกษาเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window โดยได้จำแนกวิเคราะห์ดังนี้

ก. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ทักษะของประชาชนที่มีต่อการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี คำตอบประเภทความคิดเห็นทั่วไปของลูกบ้าน ที่เป็นคำถามเปิดส่วนใหญ่ ได้นำมาจัดกลุ่มคำตอบ แล้วคำนวณหาค่าร้อยละที่มีในแต่ละคำตอบ หากผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ตั้งแต่ร้อยละ 55 ของผู้ตอบขึ้นไป แสดงความคิดเห็นในทางใด ก็ถือว่าลูกบ้านมีทักษะต่อเรื่องนั้น ๆ ไปในทิศทางนั้น เช่นหากคำตอบเป็นไปในทางชื่นชม ชื่นชอบ หรือรู้สึกดีกับตัวของผู้นำสตรีหรืองานของผู้นำสตรี ก็ถือว่าลูกบ้านส่วนใหญ่มีทักษะในทางที่ดีต่อผู้นำท้องถิ่นสตรี

สำหรับคำตอบที่เป็นการจัดระดับของทัศนคติหรือความคิดเห็น จะพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่ปรากฏในแต่ละข้อนั้น แปลเป็นระดับความรู้สึกของลูกบ้านที่มีต่อผู้นำสตรีในประเด็นต่าง ๆ เช่น ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุให้ผู้นำสตรีคนนี้ได้รับเลือกเป็นผู้นำ ให้คะแนนดังนี้

- ไม่มีผลต่อการเลือก ให้คะแนน 0
- มีผลต่อการเลือกน้อย ให้คะแนน 1
- มีผลต่อการเลือกค่อนข้างน้อยให้คะแนน 2
- มีผลต่อการเลือกค่อนข้างมาก ให้คะแนน 3
- มีผลต่อการเลือกมาก ให้คะแนน 4

ในการแปลความหมาย หากค่าเฉลี่ยข้อใดอยู่ในระดับ 0 - 1.3 ถือว่า ปัจจัยข้อนั้นมีผลต่อการพิจารณาเลือกผู้นำน้อย หากค่าเฉลี่ยข้อใดอยู่ในระดับ 1.4 - 2.7 ถือว่าปัจจัยข้อนั้นมีผลต่อการพิจารณาเลือกผู้นำในระดับปานกลาง และหากค่าเฉลี่ยข้อใดอยู่ในระดับตั้งแต่ 2.8 - 4.0 ถือว่าปัจจัยข้อนั้นมีผลต่อการพิจารณาเลือกผู้นำเป็นอย่างมาก

สำหรับคำตอบเกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน ให้คะแนนดังนี้

- ระดับทัศนคติหรือความเห็นด้วยน้อยที่สุด ให้คะแนน 1
- ระดับทัศนคติหรือความเห็นด้วยน้อย ให้คะแนน 2
- ระดับทัศนคติหรือความเห็นด้วยค่อนข้างน้อย ให้คะแนน 3
- ระดับทัศนคติหรือความเห็นด้วยค่อนข้างมาก ให้คะแนน 4
- ระดับทัศนคติหรือความเห็นด้วยมาก ให้คะแนน 5
- ระดับทัศนคติหรือความเห็นด้วยมากที่สุด ให้คะแนน 6

ในการแปลความหมาย หากค่าเฉลี่ยข้อใด อยู่ในระดับ 1 - 2.75 ถือว่าผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อผู้นำสตรีในประเด็นนั้นในระดับต่ำหรือมีทัศนคติในทางลบ หากค่าเฉลี่ยข้อใดอยู่ในระดับ 2.76 - 4.25 ถือว่าผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อผู้นำสตรีในประเด็นนั้นในระดับปานกลาง และหากค่าเฉลี่ยข้อใดอยู่ในระดับตั้งแต่ 4.26 - 6.0 ถือว่าผู้ให้ข้อมูลมีทัศนคติต่อผู้นำสตรีในประเด็นนั้นในระดับสูงหรือมีทัศนคติทางบวก

ข. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 บัณฑิตต่าง ๆ ที่มีผลต่อการยอมรับในบทบาทความเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี คำตอบประเภทความคิดเห็นทั่วไปของลูกบ้าน ที่เป็นคำถามเปิดส่วนใหญ่ ได้จำแนกข้อมูลในรูปตาราง 2 ทาง เพื่อเปรียบเทียบคำร้อยละในแต่ละกลุ่ม หากผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ตั้งแต้อ้อยละ 55 ของผู้ตอบขึ้นไป แสดงความคิดเห็นในทางใด ก็ถือว่าลูกบ้านตามลักษณะที่จำแนกไว้ มีทัศนคติต่อเรื่องนั้น ๆ ไปในทิศทางนั้น

สำหรับคำตอบที่เป็นการจัดระดับของทัศนคติหรือความคิดเห็น จะพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่ปรากฏ โดยใช้สถิติการทดสอบค่า T (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) โดยการคิดค่าเฉลี่ยในภาพรวมของบัณฑิตต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุให้ผู้นำสตรีคนนี้ได้รับเลือกเป็นผู้นำ และทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน ทั้งนี้ยกเว้นในบัณฑิตเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศที่จะพิจารณาบัณฑิตต่าง ๆ เป็นรายข้อ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีความสัมพันธ์ในเรื่องของเพศเป็นหลัก จึงได้ศึกษาและอธิบายให้เห็นภาพรายละเอียด มากกว่าบัณฑิตอื่น ๆ

2. ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดประเภท และตีความข้อมูลที่ปรากฏในรูปแบบของการอธิบาย ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 4

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งสองลักษณะ คือการศึกษาในเชิงปริมาณ และการศึกษาเชิงคุณภาพมาเปรียบเทียบกัน โดยการอธิบายข้อมูลจากการศึกษาพบในแต่ละประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อหาความสัมพันธ์ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาข้อที่ 5 และข้อที่ 6

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการศึกษาเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การอธิบายเป็นจำนวน ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ t-test และ ANOVA
2. ในการศึกษาเชิงคุณภาพ จะวิเคราะห์จากเนื้อหาของคำตอบที่ได้ โดยไม่เน้นการใช้สถิติ แต่ดูจากแนวโน้มของคำตอบต่อเรื่องราวแต่ละประเภท ที่ผู้ศึกษาได้ตั้งประเด็นไว้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้จัดแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของลูกบ้านที่มีต่อผู้นำท้องถิ่นสตรี

ในส่วนนี้ได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดในการนำเสนอดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นทัศนคติและการยอมรับของประชาชนที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี

ก. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของสตรีโดยทั่ว ๆ ไป

ข. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อเพศกับบทบาทในการเป็นผู้นำ

ค. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของสตรีกับการเป็นผู้นำ

ง. ความคิดเห็นและการยอมรับของประชาชนที่มีต่อบทบาทในการ

เป็นผู้นำของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการยอมรับในบทบาทความเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี

ก. ปัจจัยทางด้านเพศของผู้ให้ข้อมูล ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ และความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ข. ปัจจัยทางด้านอายุของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ค. ปัจจัยทางด้านการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ง. ปัจจัยทางด้านอาชีพของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี

จ. ปัจจัยทางด้านรายได้ของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี

- จ. ปัจจัยทางด้านประเภทของสื่อที่เปิดรับของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี
- ข. ปัจจัยทางด้านลักษณะของข้อมูลข่าวสารที่เปิดรับของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี
- ช. ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคคลที่มีอำนาจในครอบครัวของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้นำสตรีที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้นำท้องถิ่นสตรีที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาทัศนคติของผู้นำสตรีท้องถิ่นที่มีต่อการแสดงบทบาทของตนเอง

ในฐานะผู้นำ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาถึงปัจจัยที่ผลักดันให้สตรีก้าวมาสู่ความเป็นผู้นำท้องถิ่นในระดับ

ต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกบ้านกับความคิดเห็นของผู้นำสตรีที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้นำของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติของสตรีที่มีต่อตนเองกับทัศนคติของประชาชนที่ต่อผู้นำสตรี

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีได้รับการยอมรับกับปัจจัยที่ผลักดันสตรีให้ก้าวมาสู่การเป็นผู้นำ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อผู้นำท้องถิ่นสตรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	288	66.2
ชาย	147	33.8
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จากจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 435 ราย เป็นเพศหญิงถึง ร้อยละ 66.2 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 33.8

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	43	9.9
อายุ 26-30 ปี	29	6.7
อายุ 31-35 ปี	48	11.0
อายุ 36-40 ปี	58	13.3
อายุ 41-45 ปี	55	12.6
อายุ 46-50 ปี	60	13.8
อายุ 51-55 ปี	46	10.6
อายุ 56-60 ปี	23	5.3
อายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	71	16.3
ไม่ระบุอายุ	2	0.5
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไป รองลงมาคือช่วงอายุ ระหว่าง 46-50 ปี และ ช่วงอายุ ระหว่าง 36-40 ปี

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ป.4หรือเทียบเท่า	190	43.7
ป.6-ป.7 หรือเทียบเท่า	61	14.0
ม.3-มศ.3 หรือเทียบเท่า	51	11.7
ม.6-มศ.5 ปวช. หรือเทียบเท่า	43	9.9
ปวส. หรืออนุปริญญา	28	6.4
ปริญญาตรี	45	10.3
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.5
ไม่ระบุการศึกษา	15	3.4
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น รองลงมาคือระดับประถมศึกษาตอนปลาย และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามกลุ่มอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
เกษตรกร	38	8.7
รับราชการ	29	6.7
รับจ้าง	124	28.5
ค้าขาย	125	28.7
ประกอบอาชีพหลายประเภท	115	26.4
ไม่ระบุอาชีพ	4	0.9
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย และอาชีพรับจ้าง รองลงมาคือผู้ที่ประกอบอาชีพหลากหลายมากกว่า 1 อาชีพขึ้นไป

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่ำกว่า 50,000 บาท	174	40.0
50,000-100,000 บาท	90	20.7
100,001-150,000 บาท	34	7.8
150,001-200,000 บาท	9	2.1
200,001-250,000 บาท	6	1.4
250,001-300,000 บาท	4	0.9
รายได้สูงกว่า 300,000 บาท	13	3.0
ไม่ระบุรายได้	105	24.1
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่ารายได้ของตนต่ำกว่า 50,000 บาท ต่อปี รองลงมาคือผู้ที่ระบุว่ารายได้ของตนอยู่ในช่วง 50,000-100,000 บาทต่อปี

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามชนิดของสื่อที่เปิดรับเป็นประจำ ตามลำดับ (1-3 ลำดับแรก)

ชนิดของสื่อที่เปิดรับ	เลือกลำดับที่ 1		เลือกลำดับที่ 2		เลือกลำดับที่ 3	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หนังสือพิมพ์	78	17.9	145	33.3	86	9.8
วิทยุ	29	6.7	124	28.5	121	27.8
โทรทัศน์	321	73.8	79	18.2	13	3.0
นิตยสาร	2	0.5	9	2.1	22	5.1
สื่อเฉพาะ	1	0.2	2	0.5	14	3.2
สื่ออื่นๆ	4	0.9	7	1.6	21	4.8
ไม่ระบุ	0	0	69	15.9	158	36.3
รวม	435	100	435	100	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าเลือกรับสื่อโทรทัศน์เป็นอันดับ 1 มากที่สุด ในขณะที่สื่อหนังสือพิมพ์ถูกระบุว่าเป็นสื่อที่เลือกรับอันดับที่ 2 มากที่สุด ส่วนสื่อที่ถูกระบุว่าเลือกเป็นอันดับ 3 มากที่สุดคือสื่อวิทยุ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเนื้อหาที่เปิดรับตามลำดับในการเลือกเปิดรับ 1-3 ลำดับแรก

เนื้อหาที่เปิดรับ	เลือกลำดับที่ 1		เลือกลำดับที่ 2		เลือกลำดับที่ 3	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข่าวสารบ้านเมือง	291	66.9	65	14.9	28	6.4
ข่าวเกษตร	22	5.1	71	16.3	31	7.1
เกมโชว์	27	6.2	59	13.6	104	23.9
ละคร	66	15.2	136	31.3	80	8.4
กีฬา	20	4.6	38	8.7	52	2.0
เพลง	6	1.4	10	2.3	13	3.0
การศึกษา ธรรมะ	0	0	1	0.2	1	0.2
เปิดรับหลายอย่าง ระบุไม่ได้	1	0.2	2	0.5	4	0.9
ไม่ระบุคำตอบ	2	0.5	53	12.2	122	28.0
รวม	435	100	435	100	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองเปิดรับข่าวสารบ้านเมืองเป็นอันดับ 1 มากที่สุด ในขณะที่ระบุว่าเลือกชมละครเป็นอันดับ 2 มากที่สุด ส่วนเนื้อหาที่ถูกระบุว่าเลือกรับเป็นอันดับ 3 มากที่สุด คือเกมโชว์

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความถี่ในการเดินทางไปยังจังหวัดต่าง ๆ แยกรายจังหวัด

ความถี่ในการเดินทาง	จังหวัดชลบุรี		กรุงเทพฯ		จังหวัดอื่นๆ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทุกวัน	50	11.5	3	0.7	5	1.1
ทุกสัปดาห์	47	10.8	9	2.1	7	1.6
ทุกเดือน	45	10.3	10	2.3	8	1.8
2-3 เดือนครั้ง	54	12.4	21	4.8	20	4.6
นานๆ ครั้ง	203	46.7	252	57.9	188	43.2
ไม่เคยได้ไปเลย	4	0.9	19	4.4	18	4.1
ไม่ตอบ	32	7.4	121	27.8	189	43.4
รวม	435	100	435	100	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่ามีโอกาสได้เดินทางไปยังจังหวัดต่าง ๆ รวมทั้งตัวจังหวัดชลบุรี ในลักษณะนาน ๆ ครั้ง รองลงมาคือผู้ที่ระบุว่ามีโอกาสได้เดินทางในช่วง 2-3 เดือนครั้ง

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน

การเข้าร่วมกิจกรรม	กลุ่ม OTOP		กลุ่มสตรี		กลุ่มอื่น ๆ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วมกิจกรรม	30	6.9	50	11.5	116	26.7
ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม	389	89.4	368	84.6	302	69.4
ไม่ตอบ	16	3.7	17	3.9	17	3.9
รวม	435	100	435	100	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน มีเพียงส่วนน้อยที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในครอบครัว ลำดับที่ 1 และ 2

ผู้มีอำนาจตัดสินใจ	มีอำนาจลำดับที่ 1		มีอำนาจลำดับที่ 2	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แม่	162	37.2	56	12.9
พ่อ	177	40.7	50	11.5
ลูก	29	6.7	10	2.3
ปู่หรือตา	9	2.1	3	0.7
ย่าหรือยาย	10	2.3	2	0.5
เท่าเทียมกัน	45	10.4	0	0
อื่น ๆ	3	0.7	0	0
ไม่ตอบ	0	0	314	72.2
รวม	435	100	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าผู้ที่มีอำนาจอันดับที่ 1 ในการตัดสินใจในครอบครัว คือพ่อ รองลงมาคือแม่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามประเภทของผู้นำสตรีลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนในปัจจุบัน

การมีอยู่	กำนัน		ผู้ใหญ่บ้าน		ผู้ช่วยผู้ใหญ่		ผู้นำกลุ่มสตรี		ผู้นำอื่น ๆ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มี	140	32.2	336	77.2	71	16.3	78	17.9	39	9.0
ไม่มี	293	67.4	97	22.3	362	83.2	355	81.6	394	90.6
ไม่ระบุ	2	0.5	2	0.5	2	0.5	2	0.5	2	0.5
รวม	435	100	435	100	435	100	435	100	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าผู้นำสตรีประเภทผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำที่มีอยู่ในชุมชนต่าง ๆ ของผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด รองลงมาคือกำนันสตรี และผู้นำกลุ่มสตรีของชุมชน

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นทัศนคติและการยอมรับ
ของประชาชนที่มีต่อผู้นำสตรี**

ก. ความคิดเห็นของประชาชนการวิจัยที่มีต่อบทบาทของสตรีโดยทั่ว ๆ ไป

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนะของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อบทบาทของสตรี

ทัศนะต่อบทบาทสตรี	จำนวน	ร้อยละ
เป็นแม่บ้านแม่เรือน	261	60.0
มีบทบาททัดเทียมชาย	142	32.6
เป็นผู้นำครอบครัว	13	3.0
อื่น ๆ เช่นเป็นคนดี เสียสละ	19	4.4
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของสตรีว่า ควรเป็นแม่บ้านแม่เรือนสูงที่สุด รองลงมาเห็นว่าบทบาทของสตรีนั้นมีความทัดเทียมกับชาย

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนะของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีในปัจจุบัน

ทัศนะต่อบทบาทสตรี	จำนวน	ร้อยละ
เก่งขึ้นกว่าเดิม	182	41.8
ต้องรับผิดชอบมากกว่าเดิม	67	15.4
มีความเสมอภาคกับชายมากขึ้น	77	17.7
มีความเป็นผู้นำมากขึ้น	66	15.2
เปลี่ยนแปลงไปในทางลบ	20	4.6
ไม่เปลี่ยนแปลง	19	4.4
ไม่ระบุคำตอบ	4	0.9
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าบทบาทของสตรีมีความเปลี่ยนแปลง โดยเห็นว่า สตรีเก่งขึ้นกว่าเดิมสูงสุด รองลงมาเห็นว่าสตรีมีบทบาททัดเทียมกับเพศชายมากขึ้น มีภาระที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น และมีความเป็นผู้นำมากขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลในด้านเพศกับความเป็นผู้นำ

เพศที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	191	44.0
เพศหญิง	44	10.1
เพศใดก็ได้	193	44.4
อื่น ๆ	6	1.3
ไม่ระบุคำตอบ	1	0.2
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า เพศที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำมากที่สุด เป็นเพศใดก็ได้ รองลงมาเห็นว่าควรเป็นเพศชาย และเพศหญิงตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลในด้านข้อดีเมื่อเพศชายเป็นผู้นำ

ข้อดีของผู้นำชาย	จำนวน	ร้อยละ
เข้มแข็ง น่าเกรงขาม น่าเชื่อถือ	99	22.8
เด็ดขาดตัดสินใจดี มีภาวะผู้นำสูง	160	36.8
วิสัยทัศน์ดีมีความสามารถ	36	8.3
มีความสะดวกคล่องตัว	87	20.0
อื่น ๆ เช่นเสียสละ ไม่จุกจิก	21	4.8
ไม่แตกต่างจากผู้หญิง	13	3.0
ไม่ระบุคำตอบ	19	4.4
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าข้อดีของผู้นำที่เป็นเพศชาย ที่ถูกระบุมากที่สุด คือ เพศชายมีความเด็ดขาด การตัดสินใจดี มีภาวะผู้นำสูง รองลงมาเห็นว่าเพศชายมีความเข้มแข็งน่าเกรงขาม น่าเชื่อถือ และเห็นว่าเพศชายมีความสะดวกคล่องตัวในการทำงานมากกว่าเพศหญิงตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลในด้านข้อเสีย เมื่อเพศชายเป็นผู้นำ

ข้อเสียของผู้นำชาย	จำนวน	ร้อยละ
ติดบายนุข	68	15.6
แข็งกระด้างขาดมนุษยสัมพันธ์	64	14.7
เล่นพรรคเล่นพวก	124	28.5
อื่น ๆ เช่น ขี้เกียจ เอาเปรียบ	72	16.6
ไม่มีข้อด้อย	18	4.1
ไม่ระบุคำตอบ	89	20.5
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าข้อเสียของผู้นำเพศชาย ที่ถูกระบุมากที่สุด คือ ชอบเล่นพรรคเล่นพวก รองลงมาคือมักติดบายนุข และแข็งกระด้างขาดมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนข้อด้อยอื่น ๆ ได้แก่ ขี้เกียจ เอาเปรียบ ไม่มีความสามารถ เป็นต้น

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลในด้านข้อดีเมื่อเพศหญิงเป็นผู้นำ

ข้อดีของผู้นำสตรี	จำนวน	ร้อยละ
ละเอียดรอบคอบ	152	34.9
มนุษยสัมพันธ์ดี	124	28.5
มีความสามารถ ชยัน	55	12.6
เด็ดขาดตัดสินใจดี ทัดเทียมชาย	28	6.4
บุคลิกภาพดี น่าเชื่อถือ	4	0.9
อื่น ๆ เช่น ซื่อสัตย์ ประหยัด	29	6.7
ไม่มีข้อดี	13	3.0
ไม่ระบุคำตอบ	30	6.9
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าข้อดีของผู้นำที่เป็นสตรี ที่ถูกระบุมากที่สุด คือ มีความละเอียดรอบคอบ รองลงมาเห็นว่าเป็นเพศที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีเข้าถึงประชาชน และชยันขันแข็งมีความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลในด้านข้อเสีย เมื่อเพศหญิงเป็นผู้นำ

ข้อเสียของผู้นำสตรี	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เด็ดขาด ไม่กล้าตัดสินใจ	123	28.3
อ่อนแอ ไม่คล่องตัว	144	33.1
ขาดความรู้และประสบการณ์	8	1.8
ไม่ได้รับการยอมรับเพราะเป็นหญิง	11	2.5
อื่น ๆ เช่น จุกจิก ไม่มีพรรคพวก	36	8.3
ไม่มีข้อดี	16	3.7
ไม่ระบุคำตอบ	97	22.3
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าข้อเสียของผู้นำที่เป็นสตรี ที่ถูกระบุมากที่สุด คือ อ่อนแอไม่คล่องตัวในการทำงาน รองลงมาเห็นว่าสตรีมักขาดความเด็ดขาด ไม่กล้าตัดสินใจ

ตารางที่ 19 บุคคลที่เป็นแบบฉบับของผู้นำที่ดี ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล

แบบฉบับของผู้นำที่ดี	จำนวน
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ	5
คุณทักษิณ ชินวัตร	150
คุณชวน หลีกภัย	24
คุณปวีณา หงส์สกุล	22
พลเอกเปรม ติณสูลานนท์	14
คุณสุदारัตน์ เกยุราพันธ์	12
แพทย์หญิงพรทิพย์ โรจนสุนันท์	7
คุณสนธยา คุณปลื้ม	6
คุณอานันท์ ปันยารชุน	3
ผู้นำระดับท้องถิ่นของตน (กำนัน ผู้ใหญ่ๆ ผู้ว่า สท. สจ. อบต. กลุ่มสตรีฯลฯ)	84
สามี ตนเอง หรือบุคคลในครอบครัว	17
ไม่มีแบบฉบับ	42

สำหรับบุคคลอื่น ๆ ที่ถูกระบุว่าเป็นแบบฉบับของผู้นำที่ดี ได้แก่ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ นายจอร์จ ดับเบิลยู บุช นางออง ซาน ซูจี ผู้นำของศรีลังกา พลตรีจำลอง ศรีเมือง นายสัญญา ธรรมศักดิ์ นายบรรหาร ศิลปอาชา หม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมทย์ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายบัญญัติ บรรทัดฐาน รตอ.ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ นายวิทยา คุณปลื้ม คุณพ่อของคริส เบญจกุล ครูอาจารย์ และผู้ชาย

ข. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อเพศกับบทบาทในการเป็นผู้นำ

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นที่มีผู้นำสตรีในชุมชนของตน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
รู้สึกในทางที่ดี	274	63.0
แปลกดี ลองเปลี่ยนดูบ้าง	42	9.7
รู้สึกเฉย ๆ	33	7.6
คิดว่ายอมรับได้	53	12.2
ไม่ดี ไม่ชอบเลย	30	6.9
ไม่แสดงความคิดเห็น	3	0.7
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความรู้สึกในทางที่ดี ที่มีผู้นำสตรีในชุมชน รองลงมาคิดว่าพอยอมรับได้ แม้ว่าอาจจะยังไม่เชื่อมั่นนัก ส่วนกลุ่มที่รู้สึกเฉย ๆ และกลุ่มที่ไม่ยอมรับมีจำนวนใกล้เคียงกันในลำดับถัดมา

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามการเคยมีผู้นำสตรีในชุมชน

การเคยมีผู้นำสตรีมาก่อน	จำนวน	ร้อยละ
เคยมี	26	6.0
ไม่เคยมี	206	47.4
ไม่ระบุคำตอบ	203	46.7
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าไม่เคยมีผู้นำสตรีในชุมชนมาก่อนที่จะมีผู้นำสตรีคนปัจจุบัน มีเพียงส่วนน้อยที่ระบุว่าเคยมีผู้นำสตรีมาก่อน

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นต่อผู้นำสตรีที่เคยมีในชุมชน (สำหรับผู้ที่ตอบว่าเคยมี)

ความคิดเห็นต่อผู้นำสตรีที่เคยมี	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้สึกในทางที่ดี	18	69.2
ยอมรับได้	2	7.7
รู้สึกเฉย ๆ	2	7.7
ไม่ชอบ	2	7.7
ไม่ระบุคำตอบ	2	7.7
รวม	26	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ที่ระบุว่าเคยมีผู้นำสตรีในชุมชนมาก่อน เห็นว่าตนเองมีความรู้สึกในทางที่ดีกับผู้นำสตรีคนก่อนนั้น

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นด้านความสอดคล้องระหว่างสตรีกับการเป็นผู้นำ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นว่าสอดคล้อง	389	89.4
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	34	7.8
ไม่แน่ใจ เฉย ๆ	4	0.9
ไม่แสดงความคิดเห็น	8	1.8
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า บทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีนั้นสามารถสอดคล้องไปด้วยกันได้ มีส่วนน้อยที่เห็นว่าไม่สอดคล้อง

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามลักษณะความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำสตรีในปัจจุบัน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
มีความรู้สึกในทางที่ดี	243	55.9
ยอมรับได้	106	24.4
รู้สึกเฉย ๆ	33	7.6
ไม่ชอบ	36	8.3
ไม่แสดงความคิดเห็น	17	3.9
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความรู้สึกในทางที่ดี ชื่นชมความสามารถ และผลงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน รองลงมาเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์พอยอมรับได้ และไม่ชอบผู้นำสตรีคนปัจจุบัน ตลอดจนรู้สึกเฉย ๆ เป็นลำดับ

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อสถานะของสามีของผู้นำสตรี

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
สถานะไม่ได้ด้อยลง	331	76.1
สถานะด้อยลง	34	7.8
ไม่แน่ใจ	21	4.8
ไม่มีสามี	27	6.2
ไม่แสดงความคิดเห็น	22	5.1
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าสถานะของสามีของผู้นำสตรี ไม่ได้ด้อยลง เนื่องจากต่างคนต่างมีภารกิจ ต่างคนต่างแสดงความสามารถของตน มีบางส่วนที่เห็นว่าสามีของผู้นำสตรีมีสถานะด้อยลงในสายตาของผู้อื่น

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อสถานะของลูกบ้านชาย ในชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
สถานะไม่ได้ด้อยลง	291	66.9
สถานะด้อยลง	49	11.3
ไม่แน่ใจ	15	3.4
ไม่แสดงความคิดเห็น	80	18.4
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าลูกบ้านชายของชุมชนที่มีผู้นำสตรีไม่ได้มีสถานะด้อยลง เพราะผู้นำสตรีคือผู้ดูแลให้บริการ มีบางส่วนที่เห็นว่าการมีผู้นำสตรีของให้ลูกบ้านชายมีสถานะด้อยลง

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเปรียบเทียบระหว่างสตรีผู้นำกับสตรีทั่วไป

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แตกต่าง	245	56.3
แตกต่าง	175	40.2
ไม่แน่ใจ	3	0.7
ไม่แสดงความคิดเห็น	12	2.8
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าสตรีที่เป็นผู้นำไม่ได้มีความแตกต่างจากสตรีทั่วไปแต่อย่างไร รองลงมาเห็นว่าสตรีผู้นำกับสตรีทั่วไปนั้นมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความพึงพอใจในผลงานระหว่างผลงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบันกับผู้นำชายคนก่อน

ผู้นำที่มีผลงานน่าพอใจ	จำนวน	ร้อยละ
พอใจผลงานผู้นำชาย	110	25.3
พอใจผลงานผู้นำสตรี	133	30.6
ผลงานไม่แตกต่างกัน	167	38.4
อื่น ๆ	22	5.1
ไม่แสดงความคิดเห็น	3	0.7
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าผลงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบันกับผู้นำชายคนก่อนไม่แตกต่างกัน รองลงมาระบุว่าพอใจผลงานของผู้นำสตรีมากกว่า และพอใจผลงานของผู้นำชายคนก่อนมากกว่า ตามลำดับ

ค. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของสตรีกับการเป็นผู้นำ

— ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามวิธีการได้มาของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

วิธีการได้มาของผู้นำ	จำนวน	ร้อยละ
มาจากการแต่งตั้ง(ไม่มีคู่แข่ง)	61	14.0
มาจากการเลือกตั้ง(มีคู่แข่ง)	374	86.0
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าผู้นำสตรีคนปัจจุบันของตนนั้นมาจากการเลือกตั้ง มากกว่ามาจากการแต่งตั้ง ในสัดส่วนร้อยละ 86 กับร้อยละ 14

ตารางที่ 30 จำนวนของผู้ให้ข้อมูล และค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นและการยอมรับในการเลือกผู้นำสตรีคนปัจจุบัน จากปัจจัยต่างๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือก	จำนวนผู้ตอบ	ค่าเฉลี่ย(0-4)	ระดับ
1. การศึกษา	285	3.0	มาก
2. ครอบครัวเดิม /ตระกูลเดิม	253	2.9	มาก
3. ครอบครัวปัจจุบัน/ครอบครัวสามี	235	2.7	ปานกลาง
4. สามี	218	2.6	ปานกลาง
5. ฐานะทางการเงิน	251	2.7	ปานกลาง
6. ภาวะความเป็นผู้นำ/บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือส่วนตัว	342	3.2	มาก
7. ความสามารถความเฉลียวฉลาด	342	3.3	มาก
8. ความเป็นคนดี จิตใจดีงาม ชอบทำบุญชอบช่วยเหลือ	345	3.4	มาก
9. ความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา	337	3.4	มาก
10. ความสามารถในการพูดหาเสียง	305	2.7	ปานกลาง
11. เส้นสายหรือความสัมพันธ์กับผู้นำระดับสูงอื่น ๆ	260	2.7	ปานกลาง
12. การเสนอนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาที่น่าสนใจ	320	3.0	มาก
13. ความตั้งใจจริงในการทำงาน	340	3.3	มาก
14. ความนุ่มนวลมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่แข็งกร้าว	347	3.4	มาก
15. เป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ	326	3.3	มาก
16. ต้องการความเปลี่ยนแปลง หรือแปลกใหม่	289	2.9	มาก
17. ความสวย	97	2.1	ปานกลาง
18. พรรคพวกกัน เลือกตามพวก	106	3.9	มาก

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่าเกือบทุกปัจจัยที่ระบุไว้มีผลต่อการเลือกค่อนข้างมาก ทั้งนี้ยกเว้นปัจจัยด้านความสวยของผู้นำสตรี ตัวสามีของผู้นำสตรี ครอบครัวของสามี ฐานะทางการเงิน ความสามารถในการพูดหาเสียง และปัจจัยด้านเส้นสายหรือความสัมพันธ์กับผู้นำระดับสูงอื่นๆ ที่มีผลต่อการเลือกในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยที่ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า มีผลต่อการเลือกสูงที่สุดคือ การเลือกตามพวกหรือกลุ่มของตน รองลงมาคือปัจจัยด้านความดี ความสุจริต และความนุ่มนวลมีมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้นำสตรีคนปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ทำได้ดีกว่าผู้นำชาย	259	59.5
ด้อยกว่าผู้นำชาย	55	12.6
ไม่แตกต่างกัน	66	15.2
ไม่แน่ใจ ไม่ทราบ	46	10.6
ไม่แสดงความคิดเห็น	9	2.1
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่คิดว่าผู้นำสตรีคนปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ รองลงมาเห็นว่าไม่แตกต่างกัน และเห็นว่าผู้นำชายปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่า ตามลำดับ

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้นำสตรีคนปัจจุบัน เมื่อเทียบกับความคาดหวังของตน

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เกินความคาดหวัง	75	17.2
เป็นไปตามความคาดหวัง	227	52.2
น้อยกว่าที่คาดหวัง	71	16.3
ไม่แน่ใจ	54	12.4
ไม่แสดงความคิดเห็น	8	1.8
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้นำสตรีคนปัจจุบัน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่คาดหวังไว้ รองลงมาเห็นว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เกินกว่าที่คาดหวังไว้ และลำดับถัดมาเห็นว่าผู้นำสตรีปฏิบัติหน้าที่ได้น้อยกว่าที่คาดหวังไว้

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามความคาดหวังในการเลือกเพศของผู้นำในอนาคต

เพศที่คาดว่าจะเลือก	จำนวน	ร้อยละ
เลือกเพศชาย	87	20.0
เลือกเพศหญิง	89	20.5
เลือกเพศใดก็ได้	256	58.9
ไม่ระบุคำตอบ	3	0.7
รวม	435	100

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลคิดว่าหากได้เลือกผู้นำในครั้งหน้า ส่วนใหญ่จะไม่ยึดติดว่าต้องเป็นเพศใด แต่คิดว่าเพศใดก็ได้ขอให้เป็นคนดีมีความสามารถ รองลงมาคือกลุ่มที่ระบุเพศทั้งชายและหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันโดยที่ผู้ที่ระบุว่าเลือกเพศหญิงมีมากกว่ากลุ่มที่ระบุว่าเลือกเพศชายเล็กน้อย

ง. ความคิดเห็นและการยอมรับของประชาชนที่มีต่อบทบาทในการเป็นผู้นำของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

ตารางที่ 34 จำนวนของผู้ให้ข้อมูล และค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารคนปัจจุบัน ในด้านต่าง ๆ

ทัศนคติในด้านต่าง ๆ	จำนวนผู้ตอบ	ค่าเฉลี่ย(1-6)	ระดับ
1. ความรู้สึกภูมิใจที่มีผู้นำสตรีคนนี้	434	4.3	บวก
2. การเห็นด้วยที่สตรีมีโอกาสดำเนินมาเป็นผู้นำ	432	4.6	บวก
3. ความไม่ชอบใจที่มีผู้พยายามกีดกันสตรีขึ้นมาเป็นผู้นำ	432	4.3	บวก
4. ความคิดว่าผู้นำสตรีมีบุคลิกภาพดีน่าเชื่อถือ	434	4.6	บวก
5. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	432	4.5	บวก
6. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความนุ่มนวลในการติดต่อสื่อสาร	434	4.8	บวก
7. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความตั้งใจในการทำงานดี	430	4.8	บวก
8. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีมนุษยสัมพันธ์ดี	433	4.9	บวก
9. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	427	4.7	บวก
10. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีการประสานงานที่ดี	431	4.7	บวก
11. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่	426	4.8	บวก
12. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความสามารถในการบริหารงานดี	427	4.5	บวก
13. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ของชุมชนได้เป็นอย่างดี	430	4.4	บวก
14. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความถูกต้องและรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา	431	4.3	บวก
15. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความสุขุมใจเย็น	434	4.6	บวก
16. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความคล่องตัวในการทำงาน	432	4.5	บวก
17. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ	429	4.3	บวก
18. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีเหตุผลและยึดหยุ่น	430	4.7	บวก
19. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความขยันในการทำงาน	431	4.7	บวก
20. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีทำให้เศรษฐกิจความเป็นอยู่ดีขึ้น	433	4.1	ปานกลาง
21. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีทำให้บทบาทผู้หญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น	430	4.7	บวก
22. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีเป็นแบบอย่างให้สตรีพัฒนาตนเองมากขึ้น	431	4.6	บวก
23. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีทำให้ผู้ชายต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองมากขึ้น	429	4.2	ปานกลาง
24. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีทำให้ชุมชนพัฒนามากขึ้น	434	4.4	บวก
25. ความรู้สึกว่าผู้นำสตรีได้รับการยอมรับจากชาวบ้านทั่วไปเป็นอย่างดี	432	4.8	บวก

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีทัศนคติและให้การยอมรับผู้นำสตรีท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงหรือมีทัศนคติในทางบวก โดยปัจจัยที่ให้การยอมรับสูงที่สุดคือปัจจัยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาได้แก่ การมีความนุ่มนวลในการติดต่อสื่อสาร มีความตั้งใจในการทำงานดี ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ และได้รับการยอมรับจากชาวบ้านทั่วไป

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการยอมรับในบทบาทความเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี

ก. ปัจจัยทางด้านเพศของผู้ให้ข้อมูล ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ และความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ตารางที่ 35 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุและเพศของผู้ให้ข้อมูล

อายุของผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
อายุต่ำกว่า 31 ปี	จำนวน	53	19	72
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอายุช่วงนี้	73.6%	26.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	18.5%	12.9%	16.6%
อายุ 31-40 ปี	จำนวน	74	32	106
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอายุช่วงนี้	69.8%	30.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	25.9%	21.8%	24.5%
อายุ 31-40 ปี	จำนวน	75	40	115
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอายุช่วงนี้	65.2%	34.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	26.2%	27.2%	26.6%
อายุ 31-40 ปี	จำนวน	50	19	69
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอายุช่วงนี้	72.5%	27.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	17.5%	12.9%	15.9%
อายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป	จำนวน	74	37	71
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอายุช่วงนี้	47.9%	52.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	11.9%	25.2%	16.4%
รวม	จำนวน	286	147	433
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอายุ	66.1%	33.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและเพศชายส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 36 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอาชีพและเพศของผู้ให้ข้อมูล

อาชีพของผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
เกษตรกร	จำนวน	17	21	38
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพนี้	44.7%	55.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	6.0%	14.4%	8.8%
ราชการ	จำนวน	14	15	29
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพนี้	48.3%	51.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	4.9%	10.3%	6.7%
รับจ้าง	จำนวน	76	48	124
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพนี้	61.3%	38.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	26.7%	32.9%	28.8%
ค้าขาย	จำนวน	92	33	125
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพนี้	73.6%	26.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	32.3%	22.6%	29.0%
ประกอบอาชีพมากกว่า 1 อาชีพขึ้นไป	จำนวน	86	29	115
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพนี้	74.8%	25.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	30.2%	19.9%	26.7%
ราชการ	จำนวน	285	146	431
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพ	66.1%	33.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย รองลงมาคือประกอบอาชีพมากกว่า 1 อาชีพขึ้นไป ส่วนเพศชายส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นประกอบอาชีพรับจ้าง รองลงมาคือ ประกอบอาชีพมากกว่า 1 อาชีพขึ้นไป

ตารางที่ 37 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับรายได้ต่อปี และเพศของผู้ให้ข้อมูล

รายได้ของผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
รายได้ต่ำกว่า 50,000	จำนวน	126	48	174
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพ	72.4%	27.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	58.6%	41.7%	52.7%
50,000-100,000	จำนวน	49	41	90
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพ	54.4%	45.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	22.8%	35.7%	27.3%
100,001-150,000	จำนวน	20	14	34
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพ	58.8%	41.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	9.3%	12.2%	10.3%
รายได้สูงกว่า 150,000	จำนวน	20	12	32
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพ	62.5%	37.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	9.3%	10.4%	9.7%
รวม	จำนวน	215	115	330
	ร้อยละเทียบในกลุ่มอาชีพ	65.2%	34.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและเพศชาย ส่วนใหญ่ ระบุว่า มีรายได้ต่อปี ในช่วง ต่ำกว่า 50,000 บาท

ตารางที่ 38 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามชนิดของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ชนิดของสื่อที่เปิดรับ ลำดับที่ 1	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
หนังสือพิมพ์	จำนวน	49	29	78
	ร้อยละเทียบในกลุ่มสื่อนี้	62.8%	37.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	17.0%	19.7%	17.9%
วิทยุ	จำนวน	49	10	29
	ร้อยละเทียบในกลุ่มสื่อนี้	65.5%	34.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	6.6%	6.8%	6.7%
โทรทัศน์	จำนวน	215	106	321
	ร้อยละเทียบในกลุ่มสื่อนี้	67.0%	33.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	74.7%	72.1%	73.8%
นิตยสาร	จำนวน	1	1	2
	ร้อยละเทียบในกลุ่มสื่อนี้	50.0%	50.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	.3%	.7%	.5%
สื่ออื่น ๆ	จำนวน	4	1	5
	ร้อยละเทียบในกลุ่มสื่อนี้	80.0%	20.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	1.4%	.7%	1.1%
รวม	จำนวน	288	147	435
	ร้อยละเทียบในกลุ่มสื่อ	66.2%	33.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งที่เป็นเพศหญิง และเพศชายเปิดรับสื่อโทรทัศน์สูงสุด รองลงมาคืออ่านหนังสือพิมพ์

ตารางที่ 39 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเนื้อหาข่าวสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 และเพศของผู้ให้ข้อมูล

เนื้อหาข่าวสารที่เปิดรับลำดับที่ 1	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
ข่าวสารต่าง ๆ	จำนวน	199	114	313
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	63.6%	36.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	69.6%	77.6%	72.3%
เกมส์โชว์	จำนวน	23	4	27
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	85.2%	14.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	8.0%	2.7%	6.2%
ละคร	จำนวน	57	9	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	86.4%	13.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	19.9%	6.1%	15.2%
รายการกีฬา	จำนวน	3	17	20
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	15.0%	85.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	1.0%	11.6%	4.6%
เพลง	จำนวน	3	3	6
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	50.0%	50.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	1.0%	2.0%	1.4%
รับทุกอย่าง ระบุไม่ได้	จำนวน	1	-	1
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	100.0%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	.3%	-	.2%
ละคร	จำนวน	286	147	433
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.1%	33.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและเพศชายชอบเปิดรับเนื้อหาประเภท
ข่าวสารสูงสุด อันดับรองลงมา เพศหญิงเปิดชมละคร ส่วนเพศชายเปิดรับรายการกีฬา

ตารางที่ 40 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการระบุผู้มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ผู้มีอำนาจตัดสินใจลำดับที่ 1	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
แม่	จำนวน	128	34	162
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	79.0%	21.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	44.8%	23.3%	37.5%
พ่อ	จำนวน	97	80	177
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	54.8%	45.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	33.9%	54.8%	41.0%
แม่	จำนวน	22	7	29
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	75.9%	24.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	7.7%	4.8%	6.7%
เท่าเทียมกัน	จำนวน	22	20	42
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.4%	47.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	7.7%	13.7%	9.7%
อื่น ๆ เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย	จำนวน	17	5	22
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	77.3%	22.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	5.9%	3.4%	5.1%
แม่	จำนวน	286	146	432
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.2%	33.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศหญิง ระบุว่าผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในครอบครัว คือแม่มากที่สุด ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชาย ระบุว่าผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในครอบครัวมากที่สุดคือพ่อ

ตารางที่ 41 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทของสตรี ที่ถูกระบุ และเพศของผู้ให้ข้อมูล

บทบาทของสตรีตาม ทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
เป็นแม่บ้านแม่เรือน	จำนวน	166	95	261
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	63.6%	36.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	57.6%	64.6%	60.0%
มีบทบาททัดเทียม ชาย	จำนวน	97	45	142
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	68.3%	31.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	33.7%	30.6%	32.6%
เป็นผู้นำครอบครัว	จำนวน	11	2	13
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	84.6%	15.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	3.8%	1.4%	3.0%
อื่น ๆ เช่นเป็นคนดี เสียสละ ฯลฯ	จำนวน	14	5	19
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	73.7%	26.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	4.9%	3.4%	4.4%
รวม	จำนวน	288	147	435
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.2%	33.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและเพศชายส่วนใหญ่ เห็นว่าบทบาทของสตรีตามทัศนคติของตนคือ เป็นแม่บ้านแม่เรือน รองลงมาเห็นว่าบทบาทสตรีควรมีบทบาทต่าง ๆ ทัดเทียมกับชาย

ตารางที่ 42 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง บทบาทของสตรีที่ถูกระบุ และเพศของผู้ให้ข้อมูล

บทบาทที่เปลี่ยนแปลง ของสตรี	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
เก่งมากขึ้น มี ความสามารถมากขึ้น	จำนวน	126	56	182
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	69.2%	30.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	43.9%	38.9%	42.2%
มีภาระรับผิดชอบมาก ขึ้น	จำนวน	53	14	67
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	79.1%	20.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	18.5%	9.7%	15.5%
มีความเสมอภาคกับ ชายมากขึ้น	จำนวน	44	33	77
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	57.1%	42.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	15.3%	22.9%	17.9%
เป็นความเป็นผู้นำมาก ขึ้น	จำนวน	43	23	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	65.2%	34.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	15.0%	16.0%	15.3%
เปลี่ยนไปในทางลบ เช่นเรื่องเพศ เทียว	จำนวน	10	10	20
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	50.0%	50.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	3.5%	6.9%	4.6%
ไม่มีความเปลี่ยนแปลง	จำนวน	11	8	19
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	57.9%	42.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	3.8%	5.6%	4.4%
รวม	จำนวน	287	144	431
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.6%	33.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและชาย เห็นว่าสตรีปัจจุบันเก่งและมีความสามารถมากขึ้น รองลงมาเพศหญิงเห็นว่าสตรีมีภาระรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนเพศชายเห็นว่าสตรีมีความเสมอภาคกับชายมากขึ้น

ตารางที่ 43 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นเรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และเพศของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่ถูกระบุว่า เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
เพศชาย	จำนวน	125	66	191
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	65.4%	34.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	43.4%	45.2%	44.0%
เพศหญิง	จำนวน	39	5	44
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	88.6%	11.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	13.5%	3.4%	10.1%
เพศใดก็ได้	จำนวน	121	72	193
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	62.7%	37.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	42.0%	49.3%	44.5%
อื่นๆ	จำนวน	3	3	6
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	50.0%	50.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	1.0%	2.1%	1.4%
รวม	จำนวน	288	146	434
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.4%	33.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศหญิงระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย และระบุว่าเพศใดก็ได้เป็นผู้นำได้ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชายระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำเป็นเพศใดก็ได้สูงสุด รองลงมาเห็นว่าผู้นำควรเป็นเพศชาย

ตารางที่ 44 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นที่ได้ทราบว่ามีผู้นำเป็นสตรีในชุมชน และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
มีความรู้สึกในทางที่ดี	จำนวน	197	77	274
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	71.9%	28.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	68.6%	53.1%	63.4%
แปลกดี ได้เปลี่ยนแปลง	จำนวน	26	16	42
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	61.9%	38.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	9.1%	11.0%	9.7%
เฉย ๆ	จำนวน	16	17	33
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	48.5%	51.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	5.6%	11.7%	7.6%
ยอมรับได้	จำนวน	30	23	53
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	68.6%	43.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	10.5%	15.9%	12.3%
ไม่ดี ไม่ชอบ	จำนวน	18	12	30
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	60.0%	40.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	6.3%	8.3%	6.9%
เฉย ๆ	จำนวน	287	145	432
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.4%	33.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและเพศชายส่วนใหญ่ มีความรู้สึกในทางที่ดี เมื่อทราบว่าชุมชนของตนมีสตรีเป็นผู้นำ

ตารางที่ 45 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นเรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศ และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ความคิดเห็นของ ผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
สอดคล้อง	จำนวน	255	134	389
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	65.6%	34.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	89.8%	93.7%	91.1%
ไม่สอดคล้อง	จำนวน	27	7	34
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	79.4%	20.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	9.5%	4.9%	8.0%
ไม่แน่ใจ	จำนวน	2	2	4
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	50.0%	50.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	.7%	1.4%	.9%
รวม	จำนวน	284	143	427
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.5%	33.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและชาย ส่วนใหญ่คิดว่าบทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 46 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกที่มีต่อผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน ของผู้ให้ข้อมูล และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
รู้สึกในทางที่ดี ชื่นชมผลงาน	จำนวน	167	76	243
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	68.7%	31.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	59.9%	54.7%	58.1%
ยอมรับในความเสมอภาค	จำนวน	73	33	106
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	68.9%	31.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	26.2%	23.7%	25.4%
เฉย ๆ	จำนวน	20	13	33
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	60.6%	39.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	7.2%	39.4%	7.9%
ไม่ดี ไม่ชอบ	จำนวน	19	17	36
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.8%	47.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	6.8%	12.2%	8.6%
รวม	จำนวน	279	139	418
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.7%	33.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและชายส่วนใหญ่ ระบุว่า ณ ปัจจุบัน ตนเอง มีความรู้สึกในทางที่ดีและชื่นชมผลงานของผู้นำสตรี

ตารางที่ 47 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อสถานะสามี
ของผู้นำสตรีของผู้ให้ข้อมูล และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึกรู้สึกของ ผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
สถานะไม่ได้ด้อยลง	จำนวน	221	110	331
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	66.8%	33.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	80.7%	79.1%	80.1%
สถานะด้อยลง	จำนวน	25	9	34
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	73.5%	26.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	9.1%	6.5%	8.2%
ไม่แน่ใจ	จำนวน	16	5	21
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	76.2%	23.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	5.8%	3.6%	5.1%
อื่นๆ	จำนวน	12	15	27
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	44.4%	55.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	4.4%	10.8%	6.5%
รวม	จำนวน	274	139	413
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.3%	33.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและชายส่วนใหญ่ เห็นว่า การที่ผู้ชายมีภรรยาเป็นผู้นำ ไม่ได้ทำให้สามีของผู้นำสตรีมีสถานะด้อยลงแต่อย่างใด

ตารางที่ 48 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อสถานะของ
ลูกบ้านชายในชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำ ของผู้ให้ข้อมูล และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึกของ ผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
สถานะไม่ได้ด้อยลง	จำนวน	190	101	291
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	65.3%	34.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	79.2%	87.8%	82.0%
สถานะด้อยลง	จำนวน	40	9	49
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	81.6%	18.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	16.7%	7.8%	13.8%
อื่นๆ	จำนวน	10	5	15
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	66.7%	33.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	4.2%	4.3%	4.2%
รวม	จำนวน	240	115	355
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	67.6%	32.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและชายส่วนใหญ่ เห็นว่า ผู้ชายที่เป็น
ลูกบ้านในชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำ ไม่ได้มีสถานะด้อยลงแต่อย่างใด

ตารางที่ 49 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเปรียบเทียบระหว่างสตรีผู้นำกับสตรีทั่วไปในชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำ ของผู้ให้ข้อมูล และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
ไม่แตกต่าง	จำนวน	168	77	245
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	68.6%	31.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	60.2%	53.5%	57.9%
แตกต่าง	จำนวน	111	64	175
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	63.4%	36.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	39.8%	44.4%	41.4%
อื่นๆ	จำนวน	-	3	3
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	100.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	-	2.1%	.7%
รวม	จำนวน	279	144	423
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.0%	34.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและชายส่วนใหญ่ เห็นว่า ระหว่างสตรีที่เป็นผู้นำกับสตรีทั่วไป ไม่ได้มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด

ตารางที่ 50 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของ ผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
พอใจผลงานผู้นำชาย	จำนวน	66	44	110
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	60.0%	40.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	23.1%	30.1%	25.5%
พอใจผลงานผู้นำสตรี	จำนวน	97	36	133
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.9%	27.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	33.9%	24.7%	30.8%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	108	59	167
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	64.7%	35.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	37.8%	40.4%	38.7%
อื่น ๆ	จำนวน	15	7	22
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	68.2%	31.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	5.2%	4.8%	5.1%
รวม	จำนวน	286	146	432
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.2%	33.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	60.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและชาย ส่วนใหญ่มีความรู้สึก ว่า ผลงานของ ผู้นำสตรี เมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายคนก่อน ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 51 ตารางแสดงความแตกต่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีได้รับเลือกจากประชาชน และเพศของผู้ให้ข้อมูล (ระดับค่าเฉลี่ย 0-4)

เพศ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเลือก	ค่า S.D.	ค่า t	ค่า P
หญิง	240	3.07	0.48	0.56	-
ชาย	188	3.04	0.51		

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและชาย มีทัศนคติในภาพรวมต่อการเลือกผู้นำในระดับค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 52 ตารางแสดงความแตกต่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีได้รับเลือกจากประชาชน และเพศของผู้ให้ข้อมูล จำแนกรายข้อ (ระดับค่าเฉลี่ย 0-4)

ปัจจัยที่เป็นเหตุผลในการเลือก	เพศ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเลือก	ค่า S.D.	ค่า t	ค่า P
1. การศึกษา	หญิง	192	2.94	0.93	-0.81	-
	ชาย	93	3.03	0.91		
2. ครอบครัวเดิม /ตระกูลเดิม	หญิง	170	2.82	0.92	-1.36	-
	ชาย	83	2.99	0.86		
3. ครอบครัวปัจจุบัน/ครอบครัวสามี	หญิง	156	2.70	0.98	-0.26	-
	ชาย	79	2.73	0.99		
4. สามี	หญิง	145	2.56	1.02	-0.40	-
	ชาย	73	2.62	0.98		
5. ฐานะทางการเงิน	หญิง	173	2.64	0.97	-0.62	-
	ชาย	78	2.72	0.99		
6. ภาวะความเป็นผู้นำ/บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือส่วนตัว	หญิง	231	3.20	0.77	1.13	-
	ชาย	111	3.10	0.76		
7. ความสามารถความเฉลียวฉลาด	หญิง	233	3.35	0.72	2.46*	<.05
	ชาย	109	3.14	0.76		

(ตารางที่ 52 ต่อ)

ปัจจัยที่เป็นเหตุผล ในการเลือก	เพศ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติในการเลือก	ค่า S.D.	ค่า t	ค่า P
8. ความเป็นคนดี จิตใจดีงาม ชอบทำบุญชอบช่วยเหลือ						
	หญิง	232	3.38	0.74	0.36	-
	ชาย	113	3.35	0.68		
9. ความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา						
	หญิง	227	3.49	0.59	2.43*	<.05
	ชาย	110	3.28	0.79		
10. ความสามารถในการพูดหาเสียง						
	หญิง	208	2.85	0.90	2.62**	<.01
	ชาย	97	2.54	0.99		
11. เส้นสายหรือความสัมพันธ์กับผู้นำระดับสูงอื่น ๆ						
	หญิง	176	2.67	0.96	-1.35	-
	ชาย	84	2.84	0.88		
12. การเสนอนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาที่น่าสนใจ						
	หญิง	216	3.02	0.82	2.09*	<.05
	ชาย	140	2.79	0.94		
13. ความตั้งใจจริงในการทำงาน						
	หญิง	230	3.38	0.67	2.10*	<.05
	ชาย	110	3.21	0.79		
14. ความนุ่มนวลมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่แข็งกร้าว						
	หญิง	234	3.42	0.79	0.63	-
	ชาย	113	3.36	0.75		
15. เป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ						
	หญิง	222	3.23	0.94	-0.61	-
	ชาย	104	3.30	0.94		
16. ต้องการความเปลี่ยนแปลง หรือแปลกใหม่						
	หญิง	201	2.91	1.02	-0.51	-
	ชาย	88	2.98	1.05		
17. ความสวย						
	หญิง	67	2.13	0.99	-0.15	-
	ชาย	30	2.16	0.95		
18. พรรคพวกกัน เลือกตามพวก						
	หญิง	67	3.98	0.12	0.39	-
	ชาย	39	3.97	0.16		

จากการศึกษาพบว่า โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้ให้ข้อมูลเพศหญิงส่วนใหญ่ระบุว่าผู้นำสตรีได้รับเลือกจากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ความเฉลียวฉลาด ความเป็นคนดี ความซื่อสัตย์ ความสามารถในการหาเสียง นโยบาย ความตั้งใจในการทำงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ และเลือกตามพวก สูงกว่าผู้ให้ข้อมูลเพศชาย ส่วนผู้ให้ข้อมูลเพศชายส่วนใหญ่ ระบุว่าผู้นำสตรีได้รับเลือกจากปัจจัยด้านการศึกษา ครอบครัวเดิม ครอบครัวปัจจุบัน ตัวสามี ฐานะทางการเงิน การมีความสัมพันธ์กับผู้นำระดับสูง การเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุด และต้องการความแปลกใหม่ รวมถึงความสวย สูงกว่าเพศหญิง

แต่อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ปรากฏเพียงเล็กน้อย ไม่ได้ก่อให้เกิดความแตกต่างทางความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยด้านความสามารถเฉลียวฉลาด ความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา การเสนอนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนา และความตั้งใจจริงในการทำงาน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการพูดหาเสียง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่เพศหญิงเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีได้รับเลือกสูงกว่าเพศชาย

ตารางที่ 53 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำชายคนก่อน ๆ และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติของ ผู้ให้ข้อมูล	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
ปฏิบัติงานดีกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	184	75	259
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	71.0%	29.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	64.8%	52.8%	60.8%
ปฏิบัติงานด้อยกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	39	16	55
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	70.9%	29.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	13.7%	11.3%	12.9%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	34	32	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	51.5%	48.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	12.0%	22.5%	15.5%
ไม่ทราบ	จำนวน	27	19	46
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	58.7%	41.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	9.5%	13.4%	10.8%
รวม	จำนวน	284	142	426
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.7%	33.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ทั้งเพศหญิงและชาย คิดว่าผู้นำสตรีปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ

ตารางที่ 54 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของ ผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และเพศของผู้ให้ข้อมูล

ผลงานเมื่อเทียบกับ ความคาดหวัง	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
ผลงานดีเกินความ คาดหมาย	จำนวน	54	21	75
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.0%	28.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	18.9%	14.8%	17.6%
ผลงานเป็นไปตาม ความคาดหมาย	จำนวน	148	79	227
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	65.2%	34.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	51.9%	55.6%	53.2%
ผลงานด้อยกว่าความ คาดหมาย	จำนวน	50	21	71
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	70.4%	29.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	17.5%	14.8%	16.6%
ไม่แน่ใจ	จำนวน	33	21	54
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	61.1%	38.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	11.6%	14.8%	12.6%
รวม	จำนวน	285	142	427
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.7%	33.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ทั้งเพศหญิงและชายเห็นว่า ผลงานของผู้นำ สตรีเป็นไปตามที่ได้คาดหมายเอาไว้

ตารางที่ 55 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูล
คาดหวังว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และเพศของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่คาดหวังจะ เลือก	รายการจำแนก	เพศของผู้ให้ข้อมูล		รวม
		หญิง	ชาย	
เลือกเพศหญิง	จำนวน	67	22	89
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	75.3%	24.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	23.3%	15.2%	20.6%
เลือกเพศหญิง	จำนวน	57	30	87
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	65.5%	34.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	19.9%	20.7%	20.1%
เลือกเพศใดก็ได้	จำนวน	163	93	256
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	63.7%	36.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	56.8%	64.1%	59.3%
รวม	จำนวน	287	145	432
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	66.4%	33.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างเพศ	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ทั้งเพศหญิงและชาย คิดว่าการเลือกผู้นำครั้งต่อไปจะเป็นเพศใดก็ได้ โดยจะดูที่ผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นหลัก รองลงมาเพศหญิงคิดว่าจะเลือกสตรีเป็นผู้นำ ในขณะที่เพศชายคาดว่าจะเลือกผู้ชายเป็นผู้นำ

ตารางที่ 56 ตารางแสดงความแตกต่าง เกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน และเพศของผู้ให้ข้อมูล (ระดับค่าเฉลี่ย 1-6)

เพศ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า t	ค่า P
หญิง	288	4.59	0.77	1.62	-
ชาย	146	4.46	0.88		

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูล ทั้งเพศหญิงและชาย มีทัศนคติและการยอมรับต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 57 ตารางแสดงความแตกต่าง เกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน ในด้านต่าง ๆ และเพศของผู้ให้ข้อมูล จำแนกรายข้อ

ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อผู้นำสตรี	เพศ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า t	ค่า P
1. ความรู้สึกภูมิใจที่มีผู้นำสตรีคนนี้	หญิง	288	4.32	1.08	0.30	-
	ชาย	146	4.29	1.25		
2. การเห็นด้วยที่สตรีมีโอกาสดำเนินมาเป็นผู้นำ	หญิง	287	4.71	0.98	1.93	-
	ชาย	145	4.52	1.04		
3. ความไม่พอใจที่มีผู้พยายามกีดกันสตรีขึ้นมาเป็นผู้นำ	หญิง	287	4.37	1.35	1.14	-
	ชาย	145	4.21	1.32		
4. ความคิดว่าผู้นำสตรีมีบุคลิกภาพดีน่าเชื่อถือ	หญิง	288	4.61	1.00	1.03	-
	ชาย	146	4.50	1.12		
5. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	หญิง	286	4.52	1.04	1.45	-
	ชาย	146	4.36	1.13		
6. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความนุ่มนวลในการติดต่อสื่อสาร	หญิง	288	4.83	1.05	0.61	-
	ชาย	146	4.77	1.11		

(ตารางที่ 57 ต่อ)

ปัจจัยด้านทัศนคติ ที่มีต่อผู้นำสตรี	เพศ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า t	ค่า P
7. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความตั้งใจในการทำงานดี						
	หญิง	284	4.84	1.08	0.96	-
	ชาย	146	4.74	1.09		
8. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีมนุษยสัมพันธ์ดี						
	หญิง	287	4.91	1.09	0.43	-
	ชาย	146	4.87	0.98		
9. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน						
	หญิง	284	4.81	0.97	2.47*	<.05
	ชาย	143	4.56	1.02		
10. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีการประสานงานที่ดี						
	หญิง	285	4.71	1.01	0.61	-
	ชาย	146	4.64	1.09		
11. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่						
	หญิง	282	4.82	1.01	0.56	-
	ชาย	144	4.76	1.03		
12. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความสามารถในการบริหารงานดี						
	หญิง	283	4.58	1.09	1.26	-
	ชาย	144	4.44	1.11		
13. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ของชุมชนได้เป็นอย่างดี						
	หญิง	285	4.45	1.13	1.52	-
	ชาย	145	4.27	1.22		
14. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความถูกต้องและรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา						
	หญิง	286	4.42	1.03	1.94	-
	ชาย	145	4.20	1.24		
15. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความสุขใจเย็น						
	หญิง	288	4.64	1.01	0.37	-
	ชาย	146	4.60	1.15		
16. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความคล่องตัวในการทำงาน						
	หญิง	287	4.60	1.08	3.23**	<.01
	ชาย	145	4.23	1.22		

(ตารางที่ 57 ต่อ)

ปัจจัยด้านทัศนคติ ที่มีต่อผู้นำสตรี	เพศ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า t	ค่า P
17. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ	หญิง	284	4.47	1.08	3.17*	<.05
	ชาย	145	4.10	1.23		
18. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีเหตุผลและยืดหยุ่น	หญิง	286	4.61	1.03	-0.74	-
	ชาย	144	4.81	5.24		
19. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีมีความขยันในการทำงาน	หญิง	285	4.76	1.09	1.32	-
	ชาย	146	4.61	1.07		
20. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีทำให้เศรษฐกิจความเป็นอยู่ดีขึ้น	หญิง	287	4.18	1.20	1.66	-
	ชาย	146	3.98	1.23		
21. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีทำให้บทบาทผู้หญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น	หญิง	284	4.74	1.15	1.93	-
	ชาย	146	4.52	1.13		
22. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีเป็นแบบอย่างให้สตรีพัฒนาตนเองมากขึ้น	หญิง	286	4.59	1.11	1.01	-
	ชาย	145	4.47	1.11		
23. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีทำให้ผู้ชายต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองมากขึ้น	หญิง	283	4.25	1.34	0.65	-
	ชาย	146	4.16	1.37		
24. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีทำให้ชุมชนพัฒนามากขึ้น	หญิง	288	4.45	1.17	1.40	-
	ชาย	146	4.28	1.25		
25. ความรู้สึกที่ผู้นำสตรีได้รับการยอมรับจากชาวบ้านทั่วไปเป็นอย่างดี	หญิง	286	4.80	1.18	0.51	-
	ชาย	146	4.74	1.17		

(ระดับค่าเฉลี่ย 1-6)

ในด้านทัศนคติและการยอมรับผู้นำสตรีของผู้ให้ข้อมูล จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและชายให้การยอมรับในการทำงานของผู้นำสตรีในระดับสูงเกือบทุกประเด็น ยกเว้นในประเด็นที่เรื่องความไม่พอใจที่มีผู้พยายามกีดกันสตรีมาเป็นผู้นำ การแก้ปัญหาที่

ถูกต้องและรวดเร็ว ความคล่องตัวในการทำงาน ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ และการทำให้
 ผู้ชายต้องปรับปรุงตนเอง ผู้ให้ข้อมูลชายมีทัศนคติในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูล
 เพศหญิงมีทัศนคติในระดับปานกลางได้แก่ การทำให้เศรษฐกิจความเป็นอยู่ดีขึ้น และการทำให้
 ผู้ชายต้องปรับปรุงตนเอง แต่โดยภาพรวมแล้วผู้ให้ข้อมูลเพศหญิงให้การยอมรับผู้นำสตรี
 มากกว่าผู้ให้

ข้อมูลเพศชาย ในด้านต่าง ๆ เกือบทุกด้าน ยกเว้นความเห็นที่ว่าผู้นำสตรีมีเหตุผลและยืดหยุ่น
 กับผู้นำสตรีทำให้เศรษฐกิจความเป็นอยู่ดีขึ้น ที่ผู้ให้ข้อมูลเพศชายจะให้การยอมรับสูงกว่า

แต่อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศ
 หญิงและเพศชาย ที่ปรากฏ ไม่ได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยด้าน
 ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน และความเด็ดขาดในการตัดสินใจของผู้นำสตรี ที่บุคคล
 สองเพศมีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประเด็น
 ความคล่องตัวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติแตกต่างกันระหว่างผู้ให้ข้อมูลชายและ
 หญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ปัจจัยเหล่านี้เพศหญิงให้การยอมรับสูงกว่า
 เพศชาย

ข. ปัจจัยทางด้านอายุของผู้ให้ข้อมูลกับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำ
ท้องถิ่นสตรี

ตารางที่ 58 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับ
บทบาทของสตรี และอายุของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติเรื่อง บทบาทของ สตรี	รายการจำแนก	อายุของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		25-30	31-40	41-50	51-60	60->	
เป็นแม่บ้านแม่ เรือน	จำนวน	40	69	66	41	43	259
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	15.4%	26.6%	25.5%	15.8%	16.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	55.6%	65.1%	57.4%	59.4%	60.6%	59.8%
มีบทบาท ทัดเทียมชาย	จำนวน	26	31	37	22	26	142
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.3%	21.8%	26.1%	15.5%	18.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	36.1%	29.2%	32.2%	31.9%	36.6%	32.8%
เป็นผู้นำ ครอบครัว	จำนวน	4	3	3	3	-	13
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	30.8%	23.1%	23.1%	23.1%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	5.6%	2.8%	2.6%	4.3%	-	3.0%
อื่น ๆ เช่นเป็น คนดี เสียสละ ฯลฯ	จำนวน	2	3	9	3	2	19
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.5%	15.8%	47.4%	15.8%	10.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	2.8%	2.8%	7.8%	4.3%	2.8%	4.4%
รวม	จำนวน	72	106	115	69	71	433
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.6%	24.5%	26.6%	15.9%	16.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอายุเห็นว่า บทบาทของสตรีตาม
ทัศนคติของตนคือ เป็นแม่บ้านแม่เรือน รองลงมาเห็นว่าบทบาทสตรีควรมีบทบาทต่าง ๆ
ทัดเทียมกับชาย

ตารางที่ 59 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีที่ถูกระบุ และอายุของผู้ให้ข้อมูล

บทบาทที่เปลี่ยนแปลง	รายการจำแนก	อายุของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		25-30	31-40	41-50	51-60	60->	
เก่งมากขึ้น มีความสามารถมากขึ้น	จำนวน	25	46	48	32	30	181
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	13.8%	25.4%	26.5%	17.7%	16.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	35.2%	43.8%	42.5%	46.4%	42.3%	42.2%
มีภาระรับผิดชอบมากขึ้น	จำนวน	10	23	13	9	12	67
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	14.9%	34.3%	19.4%	13.4%	17.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	14.1%	21.9%	11.5%	13.0%	16.9%	15.6%
มีความเสมอภาคกับชายมากขึ้น	จำนวน	22	13	17	11	13	76
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	28.9%	17.1%	22.4%	14.5%	17.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	31.0%	12.4%	15.0%	15.9%	18.3%	17.7%
เป็นความเป็นผู้นำมากขึ้น	จำนวน	10	15	20	15	6	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	15.2%	22.7%	30.3%	22.7%	9.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	14.1%	14.3%	17.7%	21.7%	8.5%	15.4%
เปลี่ยนไปในทางลบ	จำนวน	2	4	7	-	7	20
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.0%	20.0%	35.0%	-	35.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	2.8%	3.8%	6.2%	-	9.9%	4.7%
ไม่มีความเปลี่ยนแปลง	จำนวน	2	4	8	2	3	19
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.5%	21.1%	42.1%	10.5%	15.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	2.8%	3.8%	7.1%	2.9%	4.2%	4.4%
รวม	จำนวน	71	105	113	69	71	429
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	16.6%	24.5%	26.3%	16.1%	16.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มอายุเห็นว่าสตรีปัจจุบันเก่งและมีความสามารถมากขึ้น

ตารางที่ 60 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และอายุของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ	รายการจำแนก	อายุของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		25-30	31-40	41-50	51-60	60->	
เพศชาย	จำนวน	23	49	51	36	31	190
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	12.1%	25.8%	26.8%	18.9%	16.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	31.9%	46.2%	44.7%	52.9%	43.7%	44.1%
เพศหญิง	จำนวน	4	13	10	9	7	43
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	9.3%	30.2%	23.3%	20.9%	16.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	5.6%	12.3%	8.8%	13.2%	9.9%	10.0%
เพศใดก็ได้	จำนวน	45	43	49	23	33	193
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	23.3%	22.3%	25.4%	11.9%	17.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	62.5%	40.6%	43.0%	33.8%	46.5%	44.8%
อื่นๆ	จำนวน	-	1	4	-	-	5
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	20.0%	80.0%	-	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	-	.9%	3.5%	-	-	1.2%
รวม	จำนวน	72	106	114	68	71	431
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.7%	24.6%	26.5%	15.8%	16.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-60 ปี ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย ส่วนกลุ่มที่อายุน้อยกว่า 31 ปี และมากกว่า 60 ปี ระบุว่าเพศใดก็ได้เป็นผู้นำได้มากที่สุด

ตารางที่ 61 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศ และอายุของผู้ให้ข้อมูล

ความคิดเห็น	รายการจำแนก	อายุของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		25-30	31-40	41-50	51-60	60->	
สอดคล้อง	จำนวน	67	89	109	62	61	388
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	17.3%	22.9%	28.1%	16.0%	15.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	94.4%	87.3%	94.8%	91.2%	88.4%	91.3%
ไม่สอดคล้อง	จำนวน	3	10	6	6	8	33
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	9.1%	30.3%	18.2%	18.2%	24.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	4.2%	9.8%	5.2%	8.8%	11.6%	7.8%
ไม่แน่ใจ	จำนวน	1	3	-	-	-	4
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	25.0%	75.0%	-	-	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	1.4%	2.9%	-	-	-	.9%
รวม	จำนวน	71	102	115	68	69	425
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.7%	24.0%	27.1%	16.0%	16.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอายุคิดว่าบทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 62 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อ ผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และอายุของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	อายุของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		25-30	31-40	41-50	51-60	60->	
รู้สึกในทางที่ดี ชื่นชมผลงาน	จำนวน	40	59	58	39	45	241
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.6%	24.5%	24.1%	16.2%	18.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	58.8%	59.0%	52.7%	58.2%	63.4%	57.9%
ยอมรับใน ความเสมอ ภาค	จำนวน	18	29	31	12	16	106
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	17.0%	27.4%	29.2%	11.3%	15.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	26.5%	29.0%	28.2%	17.9%	22.5%	25.5%
เฉย ๆ	จำนวน	3	6	11	9	4	33
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	9.1%	18.2%	33.3%	27.3%	12.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	4.4%	6.0%	10.0%	13.4%	5.6%	7.9%
ไม่ดี ไม่ชอบ	จำนวน	7	6	10	7	6	36
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	19.4%	16.7%	27.8%	19.4%	16.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	10.3%	6.0%	9.1%	10.4%	8.5%	8.7%
รวม	จำนวน	68	100	110	67	71	416
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.3%	24.0%	26.4%	16.1%	17.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอายุ ระบุว่า ณ ปัจจุบัน ตนเองมี
ความรู้สึกในทางที่ดีและชื่นชมผลงานของผู้นำสตรี

ตารางที่ 63 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของ ผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และอายุของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	อายุของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		25-30	31-40	41-50	51-60	60->	
พอใจผลงาน ผู้นำชาย	จำนวน	20	26	27	16	20	109
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.3%	23.9%	24.8%	14.7%	18.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	27.8%	24.5%	23.9%	23.2%	28.6%	25.3%
พอใจผลงาน ผู้นำสตรี	จำนวน	17	36	33	19	27	132
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	12.9%	27.3%	25.0%	14.4%	20.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	23.6%	34.0%	29.2%	27.5%	38.6%	30.7%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	32	33	48	31	23	167
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	19.2%	19.8%	28.7%	18.6%	13.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	44.4%	31.1%	42.5%	44.9%	32.9%	38.8%
อื่น ๆ	จำนวน	3	11	5	3	-	22
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	13.6%	50.0%	22.7%	13.6%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	4.2%	10.4%	4.4%	4.3%	-	5.1%
รวม	จำนวน	72	106	113	69	70	430
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.7%	24.7%	26.3%	16.0%	16.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี และมากกว่า 60 ปีขึ้นไป มีความรู้สึกที่พึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรีมากกว่า ในขณะที่ในกลุ่มอายุอื่น ๆ เห็นว่า ผลงานของผู้นำสตรี เมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายคนก่อน ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 64 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างอายุของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติที่มีต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน

ระดับอายุ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติในการเลือก	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
25-30 ปี	62	2.98	0.31	0.49	-
31-40 ปี	86	3.07	0.59		
41-50 ปี	95	3.08	0.48		
51-60 ปี	58	3.08	0.50		
มากกว่า 60 ปี	55	3.04	0.49		
รวม	356	3.06	0.49		

(ระดับค่าเฉลี่ย 0-4)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอายุ มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเลือกผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน ยกเว้นในกลุ่มอายุ 25-30 ปี ที่มีระดับทัศนคติต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย แต่จากการทดสอบแล้วไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 65 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำชายคนก่อน ๆ และอายุของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติ	รายการจำแนก	อายุของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		25-30	31-40	41-50	51-60	60->	
ปฏิบัติงาน ดีกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	37	65	73	37	46	258
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	14.3%	25.2%	28.3%	14.3%	17.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	53.6%	62.5%	64.0%	54.4%	66.7%	60.8%
ปฏิบัติงาน ด้อยกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	9	12	15	10	9	55
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.4%	21.8%	27.3%	18.2%	16.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	13.0%	11.5%	13.2%	14.7%	13.0%	13.0%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	14	12	15	16	9	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	21.2%	18.2%	22.7%	24.2%	13.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	20.3%	11.5%	13.2%	23.5%	13.0%	15.6%
อื่น ๆ	จำนวน	9	15	11	5	5	45
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	20.0%	33.3%	24.4%	11.1%	11.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	13.0%	14.4%	9.6%	7.4%	7.2%	10.6%
รวม	จำนวน	69	104	114	68	69	424
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.3%	24.5%	26.9%	16.0%	16.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอายุ คิดว่าผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ

ตารางที่ 66 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของ ผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และอายุของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติต่อ ผลงาน	รายการจำแนก	อายุของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		25-30	31-40	41-50	51-60	60->	
ผลงานดีเกิน ความ คาดหมาย	จำนวน	5	22	19	13	15	74
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	6.8%	29.7%	25.7%	17.6%	20.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	7.1%	21.4%	16.8%	18.8%	21.4%	17.4%
ผลงานเป็นไป ตามความ คาดหมาย	จำนวน	41	55	57	38	36	227
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.1%	24.2%	25.1%	16.7%	15.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	58.6%	53.4%	50.4%	55.1%	51.4%	53.4%
ผลงานด้อย กว่าความ คาดหมาย	จำนวน	14	16	22	12	7	71
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	19.7%	22.5%	31.0%	16.9%	9.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	20.0%	15.5%	19.5%	17.4%	10.0%	16.7%
อื่น ๆ	จำนวน	10	10	15	6	12	53
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.9%	18.9%	28.3%	11.3%	22.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	14.3%	9.7%	13.3%	8.7%	17.1%	12.5%
รวม	จำนวน	70	103	113	69	70	425
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.5%	24.2%	26.6%	16.2%	16.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอายุ เห็นว่า ผลงานของผู้นำสตรี เป็นไปตามที่ได้คาดหมายเอาไว้

ตารางที่ 67 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูล
คาดหมายว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และอายุของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่ คาดหมาย	รายการจำแนก	อายุของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		25-30	31-40	41-50	51-60	60->	
เลือกเพศหญิง	จำนวน	14	22	25	11	17	89
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	15.7%	24.7%	28.1%	12.4%	19.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	19.7%	21.0%	21.7%	15.9%	24.3%	20.7%
เลือกเพศชาย	จำนวน	13	20	21	19	13	86
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	15.1%	23.3%	24.4%	22.1%	15.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	18.3%	19.0%	18.3%	27.5%	18.6%	20.0%
เลือกเพศใดก็ได้	จำนวน	44	63	69	39	40	255
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	17.3%	24.7%	27.1%	15.3%	15.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	62.0%	60.0%	60.0%	56.5%	57.1%	59.3%
รวม	จำนวน	71	105	115	69	70	430
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.5%	24.4%	26.7%	16.0%	16.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างอายุ	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอายุ คิดว่าการเลือกผู้นำครั้งต่อไปจะ
เป็นเพศใดก็ได้ โดยจะดูที่ผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นหลัก รองลงมาคิดว่าจะเลือก
สตรีเป็นผู้นำ ยกเว้นกลุ่มอายุ 60 ปี ขึ้นไปคาดว่าจะเลือกผู้ชายเป็นผู้นำ

ตารางที่ 68 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างอายุของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

ระดับอายุ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
25-30 ปี	72	4.47	0.62	0.77	-
31-40 ปี	106	4.50	0.76		
41-50 ปี	115	4.60	0.87		
51-60 ปี	69	4.66	0.75		
มากกว่า 60 ปี	70	4.51	1.00		
รวม	432	4.55	0.81		

(ระดับค่าเฉลี่ย 1-6)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอายุ มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติและการยอมรับในผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยที่กลุ่มอายุ 25-30 ปี มีระดับทัศนคติต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย และกลุ่มที่มีอายุช่วง 51-60 ปี มีระดับทัศนคติสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย แต่จากการทดสอบแล้วไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค. ปัจจัยทางการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของ
ผู้นำท้องถิ่นสตรี

ตารางที่ 69 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนะของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับ
บทบาทของสตรี และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนะเรื่อง บทบาทของ สตรี	รายการจำแนก	ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		ป.4	ป.6/ป.7	มัธยม	ปวส.	ป.ตรี >	
เป็นแม่บ้านแม่ เรือน	จำนวน	126	34	54	14	22	250
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	50.4%	13.6%	21.6%	5.6%	8.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	66.7%	55.7%	57.4%	50.0%	46.8%	59.7%
มีบทบาท ทัดเทียมชาย	จำนวน	52	22	32	12	21	139
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.4%	15.8%	23.0%	8.6%	15.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	27.5%	36.1%	34.0%	42.9%	44.7%	33.2%
เป็นผู้นำ ครอบครัว	จำนวน	2	2	6	1	2	13
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	15.4%	15.4%	46.2%	7.7%	15.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	1.1%	3.3%	6.4%	3.6%	4.3%	3.1%
อื่น ๆ เช่นเป็น คนดี เสียสละ ฯลฯ	จำนวน	9	3	2	1	2	17
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.9%	17.6%	11.8%	5.9%	11.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	4.8%	4.9%	2.1%	3.6%	4.3%	4.1%
รวม	จำนวน	189	61	94	28	47	419
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.1%	14.6%	22.4%	6.7%	11.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกระดับการศึกษาเห็นว่า บทบาทของสตรี
ตามทัศนะของตนคือ เป็นแม่บ้านแม่เรือน รองลงมาเห็นว่าบทบาทสตรีควรมีบทบาทต่าง ๆ
ทัดเทียมกับชาย

ตารางที่ 70 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีที่ถูกระบุ และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

บทบาทที่เปลี่ยนแปลง	รายการจำแนก	ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		ป.4	ป.6/ป.7	มัธยม	ปวส.	ป.ตรี >	
เก่งมากขึ้น มี ความสามารถ มากขึ้น	จำนวน	90	21	34	14	16	175
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	51.4%	12.0%	19.4%	8.0%	9.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	47.6%	34.4%	37.8%	50.0%	34.0%	42.2%
มีภาระ รับผิดชอบมาก ขึ้น	จำนวน	23	13	17	5	5	63
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	36.5%	20.6%	27.0%	7.9%	7.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	12.2%	21.3%	18.9%	17.9%	10.6%	15.2%
มีความเสมอ ภาคกับชาย มากขึ้น	จำนวน	29	11	20	5	11	76
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	38.2%	14.5%	26.3%	6.6%	14.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	15.3%	18.0%	22.2%	17.9%	23.4%	18.3%
เป็นความเป็น ผู้นำมากขึ้น	จำนวน	28	9	11	3	14	65
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	43.1%	13.8%	16.9%	4.6%	21.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	14.8%	14.8%	12.2%	10.7%	29.8%	15.7%
เปลี่ยนไป ในทางลบ	จำนวน	9	5	3	1	1	19
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	47.4%	26.3%	15.8%	5.3%	5.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	4.8%	8.2%	3.3%	3.6%	2.1%	4.6%
ไม่มีความ เปลี่ยนแปลง	จำนวน	10	2	5	1	-	17
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	58.8%	11.8%	29.4%	-	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	5.3%	3.3%	5.6%	-	-	4.1%
รวม	จำนวน	189	61	90	28	47	415
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	45.5%	14.7%	21.7%	6.7%	11.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของทุกระดับการศึกษาเห็นว่าสตรีปัจจุบันเก่ง
และมีความสามารถมากขึ้น

ตารางที่ 71 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ	รายการจำแนก	ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		ป.4	ป.6/ป.7	มัธยม	ปวส.	ป.ตรี >	
เพศชาย	จำนวน	87	29	46	8	16	186
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	46.8%	15.6%	24.7%	4.3%	8.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	46.0%	47.5%	48.9%	28.6%	34.0%	44.4%
เพศหญิง	จำนวน	16	9	7	4	2	38
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	42.1%	23.7%	18.4%	10.5%	5.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	8.5%	14.8%	7.4%	14.3%	4.3%	9.1%
เพศใดก็ได้	จำนวน	84	23	40	15	27	189
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	44.4%	12.2%	21.2%	7.9%	14.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	44.4%	37.7%	42.6%	53.6%	57.4%	45.1%
อื่นๆ	จำนวน	2	-	1	1	2	6
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	33.3%	-	16.7%	16.7%	33.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	1.1%	-	1.1%	3.6%	4.3%	1.4%
รวม	จำนวน	189	61	94	28	47	419
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.1%	14.6%	22.4%	6.7%	11.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของผู้ที่มีการศึกษาระดับ ประถมจนถึงมัธยม ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ อนุปริญาและปริญาตรีขึ้นไปส่วนใหญ่ ระบุว่าเพศใดก็ได้

ตารางที่ 72 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

ความคิดเห็น	รายการจำแนก	ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		ป.4	ป.6/ป.7	มัธยม	ปวส.	ป.ตรี >	
สอดคล้อง	จำนวน	174	56	81	24	42	377
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	46.2%	14.9%	21.5%	6.4%	11.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	93.0%	93.3%	88.0%	85.7%	91.3%	91.3%
ไม่สอดคล้อง	จำนวน	13	4	10	2	2	32
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	40.6%	12.5%	31.3%	6.3%	9.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	7.0%	6.7%	10.9%	7.1%	6.5%	7.7%
ไม่แน่ใจ	จำนวน	-	-	1	2	1	4
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	-	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	-	-	1.1%	7.1%	2.2%	1.0%
รวม	จำนวน	187	60	92	28	46	413
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.3%	14.5%	22.3%	6.8%	11.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกระดับการศึกษาคิดว่าบทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 73 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อ ผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		ป.4	ป.6/ป.7	มัธยม	ปวส.	ป.ตรี >	
รู้สึกในทางที่ดี ชื่นชมผลงาน	จำนวน	111	34	55	15	18	233
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	47.6%	14.6%	23.6%	6.4%	7.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	60.3%	56.7%	62.5%	53.6%	42.9%	58.0%
ยอมรับใน ความเสมอ ภาค	จำนวน	43	17	19	6	17	102
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	42.2%	16.7%	18.6%	5.9%	16.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	23.4%	28.3%	21.6%	21.4%	40.5%	25.4%
เฉย ๆ	จำนวน	16	3	5	5	2	31
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	51.6%	9.7%	16.1%	16.1%	6.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	8.7%	5.0%	5.7%	17.9%	4.8%	7.7%
ไม่ดี ไม่ชอบ	จำนวน	14	6	9	2	5	36
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	38.9%	16.7%	25.0%	5.6%	13.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	7.6%	10.0%	10.2%	7.1%	11.9%	9.0%
รวม	จำนวน	184	60	88	28	42	402
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.8%	14.9%	21.9%	7.0%	10.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกระดับการศึกษา ระบุว่า ณ ปัจจุบัน
ตนเองมีความรู้สึกในทางที่ดีและชื่นชมผลงานของผู้นำสตรี

ตารางที่ 74 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของ ผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		ป.4	ป.6/ป.7	มัธยม	ปวส.	ป.ตรี >	
พอใจผลงาน ผู้นำชาย	จำนวน	47	13	28	5	16	109
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	43.1%	11.9%	25.7%	4.6%	14.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	25.1%	21.3%	29.8%	17.9%	34.8%	26.2%
พอใจผลงาน ผู้นำสตรี	จำนวน	55	27	27	9	8	126
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	43.7%	21.4%	21.4%	7.1%	6.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	29.4%	44.3%	28.7%	32.1%	17.4%	30.3%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	78	16	34	13	19	160
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	48.8%	10.0%	21.3%	8.1%	11.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	41.7%	26.2%	36.2%	46.4%	41.3%	38.5%
อื่น ๆ	จำนวน	7	5	5	1	3	21
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	33.3%	23.8%	23.8%	4.8%	14.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	3.7%	8.2%	5.3%	3.6%	6.5%	5.0%
รวม	จำนวน	187	61	94	28	46	416
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.0%	14.7%	22.6%	6.7%	11.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในเกือบทุกระดับการศึกษา เห็นว่า ผลงานของ ผู้นำสตรี เมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายคนก่อน ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในกลุ่ม ประถมศึกษาตอนปลายที่ส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่พึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรีมากกว่า

ตารางที่ 75 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติที่มีต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติในการเลือก	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
ระดับประถมต้น	155	3.09	0.47	1.58	-
ระดับประถมปลาย	50	3.07	0.55		
ระดับมัธยม	75	3.08	0.49		
ระดับอนุปริญญา	25	2.83	0.47		
ปริญญาตรีขึ้นไป	41	3.04	0.48		
รวม	346	3.06	0.49		

(ระดับค่าเฉลี่ย 0-4)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกระดับการศึกษา มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเลือกผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน ยกเว้นในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ที่มีระดับทัศนคติต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย แต่จากการทดสอบแล้วไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 76 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติ	รายการจำแนก	ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		ป.4	ป.6/ป.7	มัธยม	ปวส.	ป.ตรี >	
ปฏิบัติงาน ดีกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	123	38	53	14	21	249
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	49.4%	15.3%	21.3%	5.6%	8.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	65.8%	62.3%	59.6%	51.9%	45.7%	60.7%
ปฏิบัติงาน ด้อยกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	27	6	6	4	9	54
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	50.0%	11.1%	14.8%	7.4%	16.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	14.4%	9.8%	9.0%	14.8%	19.6%	13.2%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	22	12	16	6	7	63
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	34.9%	19.0%	25.4%	9.5%	11.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	11.8%	19.7%	18.0%	22.2%	15.2%	15.4%
อื่น ๆ	จำนวน	15	5	12	3	9	44
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	34.1%	11.4%	27.3%	6.8%	20.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	8.0%	8.2%	13.5%	11.1%	19.6%	10.7%
รวม	จำนวน	187	61	89	27	46	410
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.6%	14.9%	21.7%	6.8%	11.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกระดับการศึกษา คิดว่าผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ

ตารางที่ 77 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติต่อ ผลงาน	รายการจำแนก	ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		ป.4	ป.6/ป.7	มัธยม	ปวส.	ป.ตรี >	
ผลงานดีเกิน ความ คาดหมาย	จำนวน	38	10	13	5	5	71
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	53.5%	14.1%	18.3%	7.0%	7.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	20.2%	16.7%	14.3%	18.5%	11.1%	17.3%
ผลงานเป็นไป ตามความ คาดหมาย	จำนวน	104	30	51	12	21	218
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	47.7%	13.8%	23.4%	5.5%	9.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	55.3%	50.0%	56.0%	44.4%	46.7%	53.0%
ผลงานด้อย กว่าความ คาดหมาย	จำนวน	26	12	11	6	13	68
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	38.2%	17.6%	16.2%	8.8%	19.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	13.8%	20.0%	12.1%	22.2%	28.9%	16.5%
อื่น ๆ	จำนวน	20	8	16	4	6	54
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.0%	14.8%	29.6%	7.4%	11.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	10.6%	13.3%	17.6%	14.8%	13.3%	13.1%
รวม	จำนวน	188	60	91	27	45	411
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.7%	14.6%	22.1%	6.6%	10.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกระดับการศึกษา เห็นว่า ผลงานของผู้นำสตรีเป็นไปตามที่ได้คาดหมายเอาไว้

ตารางที่ 78 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูล
คาดหมายว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่ คาดหมาย	รายการจำแนก	ระดับการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		ป.4	ป.6/ป.7	มัธยม	ปวส.	ป.ตรี >	
เลือกเพศหญิง	จำนวน	34	17	16	10	7	84
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	40.5%	20.2%	19.0%	11.9%	8.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	18.0%	28.3%	17.2%	35.7%	15.2%	20.2%
เลือกเพศชาย	จำนวน	42	7	25	3	9	86
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	48.8%	8.1%	29.1%	3.5%	10.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	22.2%	11.7%	26.9%	10.7%	19.6%	20.7%
เลือกเพศใดก็ได้	จำนวน	113	36	52	15	30	246
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.9%	14.6%	21.1%	6.1%	12.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	59.8%	60.0%	55.9%	53.6%	65.2%	59.1%
รวม	จำนวน	189	60	93	28	46	416
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.4%	14.4%	22.4%	6.7%	11.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกๆระดับการศึกษา คิดว่าการเลือกผู้นำครั้ง
ต่อไปจะเป็นเพศใดก็ได้ โดยจะดูที่ผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นหลัก

ตารางที่ 79 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างการศึกษาของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
ระดับประถมต้น	189	4.66	0.79	2.83	-
ระดับประถมปลาย	61	4.55	0.80		
ระดับมัธยม	93	4.46	0.66		
ระดับอนุปริญญา	28	4.46	0.75		
ปริญญาตรีขึ้นไป	47	4.28	0.89		
รวม	418	4.54	0.78		

(ระดับค่าเฉลี่ย 1-6)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกระดับการศึกษา มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติและการยอมรับในผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยที่กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีระดับทัศนคติต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับชั้นประถมต้น (ป.4) มีระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย แต่จากการทดสอบแล้วไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

ง. ปัจจัยทางด้านอาชีพของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำ
ท้องถิ่นสตรี

ตารางที่ 80 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับ
บทบาทของสตรี และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติเรื่อง บทบาทของ สตรี	รายการจำแนก	อาชีพของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		เกษตรกร	ราชการ	รับจ้าง	ค้าขาย	อื่นๆ	
เป็นแม่บ้านแม่ เรือน	จำนวน	26	18	83	61	70	258
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.1%	7.0%	32.2%	23.6%	27.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	68.4%	62.1%	66.9%	48.8%	60.9%	59.9%
มีบทบาท ทัดเทียมชาย	จำนวน	11	8	35	49	38	141
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	7.8%	5.7%	24.8%	34.8%	27.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	28.9%	27.6%	28.2%	39.2%	33.0%	32.7%
เป็นผู้นำ ครอบครัว	จำนวน	-	2	1	7	3	13
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	15.4%	7.7%	53.8%	23.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	-	6.9%	.8%	5.6%	2.6%	3.0%
อื่น ๆ เช่นเป็น คนดี เสียสละ ฯลฯ	จำนวน	1	1	5	8	4	19
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	5.3%	5.3%	26.3%	42.1%	21.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	2.6%	3.4%	4.0%	6.4%	3.5%	4.4%
รวม	จำนวน	38	29	124	125	115	431
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	8.8%	6.7%	28.8%	29.0%	26.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอาชีพเห็นว่า บทบาทของสตรีตาม
ทัศนคติของตนคือ เป็นแม่บ้านแม่เรือน รองลงมาเห็นว่าบทบาทสตรีควรมีบทบาทต่าง ๆ
ทัดเทียมกับชาย

ตารางที่ 81 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีที่ถูกระบุ และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล

บทบาทที่เปลี่ยนแปลง	รายการจำแนก	อาชีพของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		เกษตรกร	ราชการ	รับจ้าง	ค้าขาย	อื่นๆ	
เก่งมากขึ้น มีความสามารถมากขึ้น	จำนวน	19	13	50	54	44	180
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.6%	7.2%	27.8%	30.0%	24.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	50.0%	44.8%	41.0%	43.5%	38.6%	42.2%
มีภาวะรับผิดชอบมากขึ้น	จำนวน	8	3	18	19	19	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	12.1%	4.5%	27.3%	27.3%	28.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	21.1%	10.3%	14.8%	14.5%	16.7%	15.5%
มีความเสมอภาคกับชายมากขึ้น	จำนวน	4	7	29	16	21	77
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	5.2%	9.1%	37.7%	20.8%	27.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	10.5%	24.1%	23.8%	12.9%	18.4%	18.0%
เป็นความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น	จำนวน	3	4	16	23	20	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	4.5%	6.1%	24.2%	34.8%	30.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	7.9%	13.8%	13.1%	18.5%	17.5%	15.5%
เปลี่ยนไปในทางลบ	จำนวน	2	1	4	7	5	19
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.5%	5.3%	21.1%	36.8%	26.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	5.3%	3.4%	3.3%	5.6%	4.4%	4.4%
ไม่มีความเปลี่ยนแปลง	จำนวน	2	1	5	6	5	19
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.5%	5.3%	26.3%	31.6%	26.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	5.3%	3.4%	4.1%	4.8%	4.4%	4.4%
รวม	จำนวน	38	29	122	124	114	427
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	8.9%	6.8%	28.6%	29.0%	26.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มอาชีพเห็นว่าสตรีปัจจุบันเก่งและมีความสามารถมากขึ้น

ตารางที่ 82 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ	รายการจำแนก	อาชีพของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		เกษตรกร	ราชการ	รับจ้าง	ค้าขาย	อื่นๆ	
เพศชาย	จำนวน	22	14	48	58	48	190
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	11.6%	7.4%	25.3%	30.5%	25.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	57.9%	48.3%	39.0%	46.4%	41.7%	44.2%
เพศหญิง	จำนวน	2	1	13	15	12	43
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	4.7%	2.3%	30.2%	34.9%	27.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	5.3%	3.4%	10.6%	12.0%	10.4%	10.0%
เพศใดก็ได้	จำนวน	14	11	60	51	55	191
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	7.3%	5.8%	31.4%	26.7%	28.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	36.8%	37.9%	48.8%	40.8%	47.8%	44.4%
อื่นๆ	จำนวน	-	3	2	1	-	6
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	50.0%	33.3%	16.7%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	-	10.3%	1.6%	.8%	-	1.4%
รวม	จำนวน	- 38	29	123	125	115	430
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	8.8%	6.7%	28.6%	29.1%	26.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของกลุ่มที่มีอาชีพเกษตรกร รัับราชการ และค้าขาย ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย ส่วนกลุ่มอาชีพรับจ้าง และอาชีพอื่น ๆ ส่วนใหญ่ระบุว่าผู้นำเป็นเพศใดก็ได้

ตารางที่ 83 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล

ความคิดเห็น	รายการจำแนก	อาชีพของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		เกษตร	ราชการ	รับจ้าง	ค้าขาย	อื่นๆ	
สอดคล้อง	จำนวน	33	27	117	106	102	385
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	8.6%	7.0%	30.4%	27.5%	26.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	86.8%	93.1%	95.9%	86.9%	91.1%	91.0%
ไม่สอดคล้อง	จำนวน	5	1	4	15	9	34
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	14.7%	2.9%	11.8%	44.1%	26.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	13.2%	3.4%	3.3%	12.3%	8.0%	8.0%
ไม่แน่ใจ	จำนวน	-	1	1	1	1	4
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	-	3.4%	.8%	.8%	.9%	.9%
รวม	จำนวน	38	29	122	122	112	423
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	9.0%	6.9%	28.8%	28.8%	26.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอาชีพคิดว่าบทบาทในการเป็นผู้นำ กับความเป็นสตรีเพศมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 84 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อ ผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	อาชีพของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		เกษตร	ราชการ	รับจ้าง	ค้าขาย	อื่นๆ	
รู้สึกในทางที่ดี ชื่นชมผลงาน	จำนวน	24	12	72	73	58	239
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.0%	5.0%	30.1%	30.5%	24.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	66.7%	48.0%	60.5%	59.8%	51.8%	57.7%
ยอมรับใน ความเสมอ ภาค	จำนวน	8	8	29	30	31	106
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	7.5%	7.5%	27.4%	28.3%	29.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	22.2%	32.0%	24.4%	24.6%	27.7%	25.6%
เฉย ๆ	จำนวน	-	2	8	9	14	33
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	6.1%	24.2%	27.3%	42.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	-	8.0%	6.7%	7.4%	12.5%	8.0%
ไม่ดี ไม่ชอบ	จำนวน	4	3	10	10	9	36
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	11.1%	8.3%	27.8%	27.8%	25.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	11.1%	12.0%	8.4%	8.2%	8.0%	8.7%
รวม	จำนวน	36	25	119	122	112	414
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	8.7%	8.0%	28.7%	29.5%	27.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอาชีพ ระบุว่า ณ ปัจจุบัน ตนเองมี
ความรู้สึกในทางที่ดีและชื่นชมผลงานของผู้นำสตรี

ตารางที่ 85 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของ ผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	อาชีพของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		เกษตร	ราชการ	รับจ้าง	ค้าขาย	อื่นๆ	
พอใจผลงาน ผู้นำชาย	จำนวน	12	11	28	34	25	110
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.9%	10.0%	25.5%	30.9%	22.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	32.4%	37.9%	22.8%	27.2%	21.9%	25.7%
พอใจผลงาน ผู้นำสตรี	จำนวน	18	5	37	32	39	131
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	13.7%	3.8%	28.2%	24.4%	29.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	48.6%	17.2%	30.1%	25.6%	34.2%	30.6%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	6	12	53	51	43	165
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	3.6%	7.3%	32.1%	30.9%	26.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	16.2%	41.4%	43.1%	40.8%	37.7%	38.6%
อื่น ๆ	จำนวน	1	1	5	6	7	22
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	4.5%	4.5%	22.7%	36.4%	31.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	2.7%	3.4%	4.1%	6.4%	6.1%	5.1%
รวม	จำนวน	37	29	123	125	114	428
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	8.6%	6.8%	28.7%	29.2%	26.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในกลุ่มอาชีพเกษตร มีความรู้สึกที่พึงพอใจใน ผลงานของผู้นำสตรีมากกว่า ในขณะที่ในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ เห็นว่าผลงานของผู้นำสตรี เมื่อ เทียบกับผลงานของผู้นำชายคนก่อน ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 86 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างอาชีพของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติที่มีต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน

อาชีพ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติในการเลือก	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
เกษตรกร	26	2.88	0.49	1.17	-
รับราชการ	25	3.07	0.49		
รับจ้าง/พนักงาน	102	3.08	0.60		
ค้าขาย	106	3.04	0.47		
มากกว่า 1 อาชีพ	95	3.10	0.48		
รวม	354	3.06	0.49		

(ระดับค่าเฉลี่ย 0-4)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอาชีพ มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเลือกผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน ยกเว้นในกลุ่มอาชีพเกษตรกร ที่มีระดับทัศนคติต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย แต่จากการทดสอบแล้วไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 87 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติ	รายการจำแนก	อาชีพของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		เกษตร	ราชการ	รับจ้าง	ค้าขาย	อื่นๆ	
ปฏิบัติงาน ดีกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	23	18	76	68	70	255
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	9.0%	7.1%	29.8%	26.7%	27.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	60.5%	62.1%	62.3%	56.2%	62.5%	60.4%
ปฏิบัติงาน ด้อยกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	5	5	14	23	10	55
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	9.1%	5.5%	25.5%	41.8%	18.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	13.2%	10.3%	11.5%	19.0%	8.9%	13.0%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	5	4	19	15	23	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	7.6%	6.1%	28.8%	22.7%	34.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	13.2%	13.8%	15.6%	12.4%	20.5%	15.6%
อื่น ๆ	จำนวน	5	4	13	15	9	46
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.9%	8.7%	28.3%	32.6%	19.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	13.2%	13.8%	10.7%	12.4%	8.0%	10.9%
รวม	จำนวน	38	29	122	121	112	422
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	9.0%	6.9%	28.9%	28.7%	26.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอาชีพ คิดว่าผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ

ตารางที่ 88 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของ ผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติต่อ ผลงาน	รายการจำแนก	อาชีพของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		เกษตรกร	ราชการ	รับจ้าง	ค้าขาย	อื่นๆ	
ผลงานดีเกิน ความ คาดหมาย	จำนวน	8	5	23	20	18	74
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	10.8%	6.8%	31.1%	27.0%	24.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	21.1%	17.2%	18.9%	16.4%	16.1%	17.5%
ผลงานเป็นไป ตามความ คาดหมาย	จำนวน	18	16	67	63	61	225
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	8.0%	7.1%	29.8%	28.0%	27.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	47.4%	55.2%	54.9%	51.6%	54.5%	53.2%
ผลงานด้อย กว่าความ คาดหมาย	จำนวน	7	5	18	23	18	71
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	9.9%	7.0%	25.4%	32.4%	25.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	18.4%	17.2%	14.8%	18.9%	16.1%	16.8%
อื่น ๆ	จำนวน	5	3	14	16	15	53
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	9.4%	5.7%	26.4%	30.2%	28.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	13.2%	10.3%	11.5%	13.1%	13.4%	12.5%
รวม	จำนวน	38	29	122	122	112	423
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	9.0%	6.9%	28.8%	28.8%	26.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอาชีพ เห็นว่า ผลงานของผู้นำสตรี เป็นไปตามที่ได้คาดหมายเอาไว้

ตารางที่ 89 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูล
คาดหวังว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และอาชีพของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่ คาดหวัง	รายการจำแนก	อาชีพของผู้ให้ข้อมูล					รวม
		เกษตร	ราชการ	รับจ้าง	ค้าขาย	อื่นๆ	
เลือกเพศหญิง	จำนวน	11	4	21	32	20	88
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	12.5%	4.5%	23.9%	36.4%	22.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	28.9%	13.8%	17.1%	25.6%	17.7%	20.6%
เลือกเพศชาย	จำนวน	10	7	19	29	21	86
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	11.6%	8.1%	22.1%	33.7%	24.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	26.3%	24.1%	15.4%	23.2%	18.6%	20.1%
เลือกเพศใดก็ได้	จำนวน	17	18	83	64	72	254
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	6.7%	7.1%	32.7%	25.2%	28.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	44.7%	62.1%	67.5%	51.2%	63.7%	59.3%
รวม	จำนวน	38	29	123	125	113	428
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	8.9%	6.8%	28.7%	29.2%	26.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอาชีพ คิดว่าการเลือกผู้นำครั้งต่อไป
จะเป็นเพศใดก็ได้ โดยจะดูที่ผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นหลัก รองลงมาคิดว่า
เลือกสตรีเป็นผู้นำ ยกเว้นกลุ่มอายุ 60 ปี ขึ้นไปคาดว่าจะเลือกผู้ชายเป็นผู้นำ

ตารางที่ 90 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างอาชีพของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

อาชีพ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
เกษตรกร	37	4.54	0.91	0.32	-
รับราชการ	29	4.41	0.78		
รับจ้าง/พนักงาน	124	4.59	0.83		
ค้าขาย	125	4.54	0.75		
มากกว่า 1 อาชีพ	115	4.56	0.83		
รวม	430	4.55	0.81		

(ระดับค่าเฉลี่ย 1-6)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มอาชีพ มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติและการยอมรับในผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยที่กลุ่มอาชีพข้าราชการ มีระดับทัศนคติต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย แต่จากการทดสอบแล้วไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

จ. ปัจจัยทางด้านรายได้ของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำ
ท้องถิ่นสตรี

ตารางที่ 91 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับ
บทบาทของสตรี และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติเรื่อง บทบาทของ สตรี	รายการจำแนก	รายได้ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ต่ำกว่า 50000	50000- 100000	100001- 150000	150001 ขึ้นไป	
เป็นแม่บ้านแม่ เรือน	จำนวน	106	44	20	19	189
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	56.1%	23.3%	10.6%	10.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	60.9%	48.9%	58.8%	59.4%	57.3%
มีบทบาท ทัดเทียมชาย	จำนวน	55	36	12	11	114
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	48.2%	31.6%	10.5%	9.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	31.6%	40.0%	35.3%	34.4%	34.5%
เป็นผู้นำ ครอบครัว	จำนวน	5	5	2	-	12
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	41.7%	41.7%	16.7%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	2.9%	5.6%	5.9%	-	3.6%
อื่น ๆ เช่นเป็น คนดี เสียสละ ฯลฯ	จำนวน	8	5	-	2	15
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	53.3%	23.3%	-	13.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	4.6%	5.6%	-	6.3%	4.5%
รวม	จำนวน	174	90	34	32	330
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.7%	27.3%	10.3%	9.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มรายได้เห็นว่า บทบาทของสตรีตาม
ทัศนคติของตนคือ เป็นแม่บ้านแม่เรือน รองลงมาเห็นว่าบทบาทสตรีควรมีบทบาทต่าง ๆ
ทัดเทียมกับชาย

ตารางที่ 92 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีที่ถูกระบุ และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล

บทบาทที่เปลี่ยนแปลง	รายการจำแนก	รายได้ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ต่ำกว่า 50000	50000-100000	100001-150000	150001 ขึ้นไป	
เก่งมากขึ้น มี ความสามารถ มากขึ้น	จำนวน	71	41	11	8	131
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	54.2%	31.3%	8.4%	6.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	41.0%	46.6%	32.4%	25.0%	40.1%
มีภาระ รับผิดชอบมาก ขึ้น	จำนวน	35	9	6	3	53
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	66.0%	17.0%	11.3%	5.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	20.2%	10.2%	17.0%	9.4%	16.2%
มีความเสมอ ภาคกับชาย มากขึ้น	จำนวน	27	21	4	11	63
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	42.9%	33.3%	6.3%	17.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	15.6%	23.9%	11.8%	34.4%	19.3%
เป็นความเป็น ผู้นำมากขึ้น	จำนวน	21	15	7	8	52
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	40.4%	28.8%	13.5%	17.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	12.1%	17.0%	20.6%	28.1%	15.9%
เปลี่ยนไป ในทางลบ	จำนวน	8	1	3	-	12
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	66.7%	8.3%	25.0%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	4.6%	1.1%	8.8%	-	3.7%
ไม่มีความ เปลี่ยนแปลง	จำนวน	11	1	3	-	16
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	68.8%	6.3%	18.8%	6.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	6.4%	1.1%	8.4%	3.1%	4.9%
รวม	จำนวน	173	88	34	32	327
	ร้อยละเทียบในกลุ่ม	52.9%	26.9%	10.4%	9.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มรายได้เห็นว่าสตรีปัจจุบันเก่งและมี
ความสามารถมากขึ้น

ตารางที่ 93 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ	รายการจำแนก	รายได้ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ต่ำกว่า 50000	50000-100000	100001-150000	150001 ขึ้นไป	
เพศชาย	จำนวน	74	37	15	13	139
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	53.2%	26.6%	10.8%	9.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	42.8%	41.1%	44.1%	40.6%	42.2%
เพศหญิง	จำนวน	20	8	3	3	34
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	58.8%	23.5%	8.8%	8.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	11.6%	8.9%	8.8%	9.4%	10.3%
เพศใดก็ได้	จำนวน	79	42	16	14	151
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.3%	27.8%	10.6%	9.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	45.7%	46.7%	47.1%	43.8%	45.9%
อื่นๆ	จำนวน	-	3	-	2	5
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	60.0%	-	40.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	-	3.3%	-	6.3%	1.5%
รวม	จำนวน	173	90	34	32	329
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.6%	27.4%	10.3%	9.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มรายได้ ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศใดก็ได้ รองลงมาคือเพศชาย

ตารางที่ 94 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล

ความคิดเห็น	รายการจำแนก	รายได้ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ต่ำกว่า 50000	50000- 100000	100001- 150000	150001 ขึ้นไป	
สอดคล้อง	จำนวน	157	83	26	27	293
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	53.6%	28.3%	8.9%	9.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	91.8%	93.3%	78.8%	90.0%	90.7%
ไม่สอดคล้อง	จำนวน	13	5	6	3	27
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	48.1%	18.5%	22.2%	11.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	7.6%	5.6%	18.2%	10.0%	8.4%
ไม่แน่ใจ	จำนวน	1	1	1	-	3
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	33.3%	33.3%	33.3%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	.6%	1.1%	3.0%	-	.9%
รวม	จำนวน	171	89	33	30	323
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.9%	27.6%	10.2%	9.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มรายได้คิดว่าบทบาทในการเป็นผู้นำ กับความเป็นสตรีเพศมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 95 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อ
ผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	รายได้ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ต่ำกว่า 50000	50000- 100000	100001- 150000	150001 ขึ้นไป	
รู้สึกในทางที่ดี ชื่นชมผลงาน	จำนวน	103	49	12	15	179
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	57.5%	27.4%	6.7%	8.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	61.7%	57.0%	35.3%	53.6%	56.8%
ยอมรับใน ความเสมอ ภาค	จำนวน	40	21	16	7	84
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	47.6%	25.0%	19.0%	8.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	24.0%	24.4%	47.1%	25.0%	26.7%
เฉย ๆ	จำนวน	10	8	4	4	23
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	43.5%	34.8%	17.4%	4.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	6.0%	9.3%	11.8%	3.6%	7.3%
ไม่ดี ไม่ชอบ	จำนวน	14	8	12	5	29
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	48.3%	27.6%	6.9%	17.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	8.4%	9.3%	5.9%	17.9%	9.2%
รวม	จำนวน	167	86	34	28	315
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	53.0%	27.3%	10.8%	8.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มรายได้ ระบุว่า ณ ปัจจุบัน ตนเองมี
ความรู้สึกในทางที่ดีและชื่นชมผลงานของผู้นำสตรี

ตารางที่ 96 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงานของ ผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	รายได้ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ต่ำกว่า 50000	50000- 100000	100001- 150000	150001 ขึ้นไป	
พอใจผลงาน ผู้นำชาย	จำนวน	39	27	8	12	86
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.3%	31.4%	9.3%	14.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	22.5%	30.0%	23.5%	38.7%	26.2%
พอใจผลงาน ผู้นำสตรี	จำนวน	65	25	8	5	103
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	63.1%	24.3%	7.8%	4.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	37.6%	27.8%	23.5%	16.1%	31.4%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	63	35	15	12	126
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	50.0%	27.8%	11.9%	10.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	36.4%	38.9%	44.1%	41.9%	38.4%
อื่น ๆ	จำนวน	6	3	3	1	13
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	46.2%	23.1%	23.1%	7.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	3.5%	3.3%	8.8%	3.2%	4.0%
รวม	จำนวน	173	90	34	31	328
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.7%	27.8%	10.4%	9.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 50,000 บาทมีความรู้สึก
ว่าพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรีมากกว่า ส่วนในกลุ่มรายได้ระดับอื่น ๆ เห็นว่า รู้สึกพึงพอใจ
ในผลงานของผู้นำทั้งสองเพศไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 97 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างรายได้ของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติที่มีต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน

ระดับรายได้ต่อปี	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติในการเลือก	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
ต่ำกว่า 50000 บาท	147	3.10	0.50	1.04	-
50000-100000 บาท	73	2.99	0.49		
100001-150000 บาท	27	3.14	0.51		
มากกว่า 150000 บาท	25	3.04	0.50		
รวม	272	3.07	0.50		

(ระดับค่าเฉลี่ย 0-4)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มรายได้ มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเลือกผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน ยกเว้นในกลุ่มที่มีรายได้ในช่วง 50,000-100,000 บาท ต่อปี ที่มีระดับทัศนคติต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย แต่จากการทดสอบแล้วไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 98 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติ	รายการจำแนก	รายได้ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ต่ำกว่า 50000	50000- 100000	100001- 150000	150001 ขึ้นไป	
ปฏิบัติงาน ดีกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	118	50	20	13	201
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	58.7%	24.9%	10.0%	6.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	68.6%	56.8%	60.6%	43.3%	62.2%
ปฏิบัติงาน ด้อยกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	17	18	3	6	44
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	38.6%	40.9%	6.8%	13.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	9.9%	20.5%	9.1%	20.0%	13.6%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	19	14	4	7	44
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	43.2%	31.8%	9.1%	15.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	11.0%	15.9%	12.1%	23.3%	13.6%
อื่น ๆ	จำนวน	18	6	6	4	34
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.9%	17.6%	17.6%	11.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	10.5%	6.8%	18.2%	13.3%	10.5%
รวม	จำนวน	172	88	33	30	323
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	53.3%	27.2%	10.2%	9.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มรายได้ คิดว่าผู้นำสตรีสามารถ
ปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ

ตารางที่ 99 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของ ผู้นำสตรีกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติต่อ ผลงาน	รายการจำแนก	รายได้ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ต่ำกว่า 50000	50000- 100000	100001- 150000	150001 ขึ้นไป	
ผลงานดีเกิน ความ คาดหมาย	จำนวน	30	15	6	5	56
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	53.6%	26.8%	10.7%	8.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	17.5%	16.7%	17.6%	16.7%	17.2%
ผลงานเป็นไป ตามความ คาดหมาย	จำนวน	94	43	20	15	172
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	54.7%	25.0%	11.6%	8.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	55.0%	47.8%	58.8%	50.0%	52.9%
ผลงานด้อย กว่าความ คาดหมาย	จำนวน	22	26	4	6	58
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.9%	44.8%	6.9%	10.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	12.9%	28.9%	11.8%	20.0%	17.8%
อื่น ๆ	จำนวน	25	6	4	4	39
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	64.1%	15.4%	10.3%	10.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	14.6%	6.7%	11.8%	13.3%	12.0%
รวม	จำนวน	171	90	34	30	325
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.6%	27.7%	10.5%	9.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มรายได้ เห็นว่า ผลงานของผู้นำสตรี เป็นไปตามที่ได้คาดหมายเอาไว้

ตารางที่ 100 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูล
คาดหมายว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และรายได้ของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่ คาดหมาย	รายการจำแนก	รายได้ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ต่ำกว่า 50000	50000- 100000	100001- 150000	150001 ขึ้นไป	
เลือกเพศหญิง	จำนวน	45	15	7	5	72
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	62.5%	20.8%	9.7%	6.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	26.0%	16.7%	20.6%	15.6%	21.9%
เลือกเพศชาย	จำนวน	30	16	7	11	64
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	46.9%	25.0%	10.9%	17.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	17.3%	17.8%	20.6%	34.4%	19.5%
เลือกเพศใดก็ได้	จำนวน	98	59	20	16	193
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	50.8%	30.6%	10.4%	8.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	56.6%	65.6%	58.8%	50.0%	58.7%
รวม	จำนวน	173	90	34	32	329
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	52.6%	27.4%	10.9%	9.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม -	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มรายได้ คิดว่าการเลือกผู้นำครั้งต่อไป
จะเป็นเพศใดก็ได้ โดยจะดูที่ผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นหลัก

ตารางที่ 101 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างรายได้ของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

ระดับรายได้ต่อปี	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
ต่ำกว่า 50000 บาท	173	4.70	0.72	3.95**	
50000-100000 บาท	90	4.45	0.82		
100001-150000 บาท	34	4.56	0.66		
มากกว่า 150000 บาท	32	4.27	0.97		<.01
รวม	329	4.57	0.78		

(ระดับค่าเฉลี่ย 1-6)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 50,000 บาทต่อปี กับกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 150,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติและการยอมรับในผู้นำท้องถิ่นสตรีในระดับที่สูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 50,000 บาทต่อปี มีทัศนคติในทางบวกต่อผู้นำสตรีสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 150,000 บาทขึ้นไป ส่วนในกลุ่มอื่น ๆ มีทัศนคติในทางบวกค่อนข้างสูงแต่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จ. ปัจจัยทางด้านประเภทของสื่อที่เปิดรับเป็นอันดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ตารางที่ 102 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ	รายการจำแนก	สื่อที่เปิดรับเป็นอันดับที่ 1				รวม
		นสพ.	วิทยุ	โทรทัศน์	สื่ออื่น ๆ	
เพศชาย	จำนวน	29	19	142	1	191
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	15.2%	9.9%	74.3%	.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	37.2%	65.5%	44.4%	14.3%	44.0%
เพศหญิง	จำนวน	8	1	33	2	44
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.2%	2.3%	75.0%	4.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	10.3%	3.4%	10.3%	28.6%	10.1%
เพศใดก็ได้	จำนวน	41	9	140	3	193
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	21.2%	4.7%	72.5%	1.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	52.6%	31.0%	43.8%	42.9%	44.5%
อื่น ๆ	จำนวน	-	-	5	1	6
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	-	83.3%	16.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	-	-	1.6%	14.3%	1.4%
รวม	จำนวน	78	29	320	7	434
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.0%	6.7%	73.7%	1.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในกลุ่มที่บอกว่าชอบอ่านหนังสือพิมพ์และรับสื่ออื่น ๆ เป็นอันดับที่ 1 ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศใดก็ได้ ส่วนกลุ่มที่ชอบฟังวิทยุและดูโทรทัศน์เป็นอันดับที่ 1 ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย

ตารางที่ 103 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ความคิดเห็น	รายการจำแนก	สื่อที่เปิดรับเป็นอันดับที่ 1				รวม
		นสพ.	วิทยุ	โทรทัศน์	สื่ออื่น ๆ	
สอดคล้อง	จำนวน	65	24	293	7	389
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.7%	6.2%	75.3%	1.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	85.5%	82.8%	93.0%	100.0%	91.1%
ไม่สอดคล้อง	จำนวน	11	4	19	-	34
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	32.4%	11.8%	55.9%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	14.5%	13.8%	6.0%	-	8.0%
ไม่แน่ใจ	จำนวน	-	1	3	-	4
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	25.0%	75.0%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	-	3.4%	1.0%	-	.9%
รวม	จำนวน	76	29	315	7	427
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	17.8%	6.8%	73.8%	1.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสื่อที่ระบุว่าเปิดรับเป็นอันดับที่ 1 คิดว่าบทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 104 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	สื่อที่เปิดรับเป็นอันดับที่ 1				รวม
		นสพ.	วิทยุ	โทรทัศน์	สื่ออื่น ๆ	
รู้สึกในทางที่ดี ชื่นชมผลงาน	จำนวน	45	15	179	4	243
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.5%	6.2%	73.7%	1.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	59.2%	53.6%	58.1%	66.7%	58.1%
ยอมรับใน ความเสมอ ภาค	จำนวน	19	5	81	1	106
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	17.9%	4.7%	76.4%	.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	25.0%	17.9%	26.3%	16.7%	25.4%
เฉย ๆ	จำนวน	4	4	24	1	33
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	12.1%	12.1%	72.7%	3.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	5.3%	14.3%	7.8%	16.7%	7.9%
ไม่ดี ไม่ชอบ	จำนวน	8	4	24	-	36
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	22.2%	11.1%	66.7%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	10.5%	14.3%	7.8%	1	8.6%
รวม	จำนวน	76	28	308	6	418
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.2%	6.7%	72.7%	1.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสื่อที่ระบุว่าเปิดรับเป็นอันดับที่ 1 ระบุว่า ณ ปัจจุบัน ตนเองมีความรู้สึกในทางที่ดีและชื่นชมผลงานของผู้นำสตรี

ตารางที่ 105 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน
ของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และประเภทของสื่อที่เปิดรับของผู้ให้
ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	สื่อที่เปิดรับเป็นอันดับที่ 1				รวม
		นสพ.	วิทยุ	โทรทัศน์	สื่ออื่น ๆ	
พอใจผลงาน ผู้นำชาย	จำนวน	21	9	80	-	110
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	19.1%	8.2%	72.7%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	26.9%	31.0%	25.2%	-	25.5%
พอใจผลงาน ผู้นำสตรี	จำนวน	16	9	106	2	133
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	12.0%	6.8%	79.7%	1.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	20.5%	31.0%	33.3%	28.6%	30.8%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	37	9	117	4	167
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	22.2%	5.4%	70.1%	2.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	47.4%	31.0%	36.8%	57.1%	38.7%
อื่น ๆ	จำนวน	4	2	15	1	22
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.2%	9.1%	68.2%	4.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	5.1%	6.9%	4.7%	14.3%	5.1%
รวม	จำนวน	78	29	318	7	432
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.1%	6.7%	73.6%	1.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในกลุ่มที่อ่านหนังสือพิมพ์ ดูโทรทัศน์ และรับ
สื่ออื่น ๆ เป็นอันดับ 1 เห็นว่าผลงานของผู้นำสตรี เมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายคนก่อน ๆ
ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มที่ระบุว่าฟังวิทยุเป็นอันดับที่ 1 มีสัดส่วนของผู้ตอบในแต่ละ
ประเด็นเท่า ๆ กัน

ตารางที่ 106 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติที่มีต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน

ประเภทของสื่อ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติในการเลือก	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
หนังสือพิมพ์	65	3.05	0.51	2.20	-
วิทยุ	25	2.86	0.56		
โทรทัศน์	262	3.07	0.47		
สื่ออื่น ๆ	6	3.36	0.38		
รวม	358	3.06	0.49		

(ระดับค่าเฉลี่ย 0-4)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่อ่านหนังสือพิมพ์และดูโทรทัศน์เป็นอันดับ 1 มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเลือกผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน ส่วนในกลุ่มที่รับสื่อประเภทอื่น ๆ เป็นอันดับ 1 มีระดับทัศนคติในการเลือกสูงกว่ากลุ่มอื่น และกลุ่มที่ฟังวิทยุเป็นอันดับ 1 มีระดับทัศนคติต่ำกว่ากลุ่มอื่น แต่จากการทดสอบแล้วไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 107 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของ ผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติ	รายการจำแนก	สื่อที่เปิดรับเป็นอันดับที่ 1				รวม
		นสพ.	วิทยุ	โทรทัศน์	สื่ออื่น ๆ	
ปฏิบัติงาน ดีกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	42	19	191	7	259
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.2%	7.3%	73.7%	2.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	55.3%	65.5%	60.8%	100.0%	60.8%
ปฏิบัติงาน ด้อยกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	14	2	39	-	55
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	25.5%	3.6%	70.9%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	18.4%	6.9%	12.4%	-	12.9%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	11	6	49	-	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.7%	9.1%	74.2%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	14.5%	20.7%	15.6%	-	15.5%
อื่น ๆ	จำนวน	9	2	55	-	46
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	19.6%	4.3%	76.1%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	11.8%	6.9%	11.1%	-	10.8%
รวม	จำนวน	76	29	314	7	426
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	17.8%	6.8%	73.7%	1.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสื่อที่ระบุว่าเปิดรับเป็นอันดับที่ 1 คิดว่าผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ

ตารางที่ 108 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของผู้นำเสนอกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติต่อ ผลงาน	รายการจำแนก	สื่อที่เปิดรับเป็นอันดับที่ 1				รวม
		นสพ.	วิทยุ	โทรทัศน์	สื่ออื่น ๆ	
ผลงานดีเกิน ความ คาดหมาย	จำนวน	13	5	55	2	75
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	17.3%	6.7%	73.3%	2.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	17.3%	17.2%	17.4%	28.6%	17.6%
ผลงานเป็นไป ตามความ คาดหมาย	จำนวน	36	14	172	2	227
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	15.9%	6.2%	75.8%	2.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	48.0%	48.3%	54.4%	71.4%	53.2%
ผลงานด้อย กว่าความ คาดหมาย	จำนวน	16	5	50	-	71
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	22.5%	7.0%	70.4%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	21.3%	17.2%	15.8%	-	16.6%
อื่น ๆ	จำนวน	10	5	39	-	54
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.5%	9.3%	72.2%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	13.3%	17.2%	12.3%	-	12.6%
รวม	จำนวน	75	29	316	2	427
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	17.6%	6.8%	74.0%	1.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสื่อที่ระบุว่าเปิดรับเป็นอันดับที่ 1 เห็นว่า ผลงานของผู้นำเสนอเป็นไปตามที่ได้คาดหมายเอาไว้

ตารางที่ 109 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้ให้ข้อมูล คาดหมายว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่ คาดหวัง	รายการจำแนก	สื่อที่เปิดรับเป็นอันดับที่ 1				รวม
		นสพ.	วิทยุ	โทรทัศน์	สื่ออื่น ๆ	
เลือกเพศหญิง	จำนวน	18	3	66	2	89
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	20.2%	3.4%	74.2%	2.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	23.4%	10.3%	20.7%	28.6%	20.6%
เลือกเพศชาย	จำนวน	18	7	64	-	87
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	18.4%	8.0%	73.6%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	20.8%	24.1%	20.1%	-	20.1%
เลือกเพศใดก็ได้	จำนวน	43	19	189	5	256
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	16.8%	7.4%	73.8%	2.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	55.8%	65.5%	59.2%	71.4%	59.3%
รวม	จำนวน	77	29	319	2	432
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	17.8%	6.7%	73.8%	1.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสื่อที่ระบุว่าเปิดรับเป็นอันดับที่ 1 คิดว่าการเลือกผู้นำครั้งต่อไปจะเป็นเพศใดก็ได้ โดยจะดูที่ผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นหลัก

ตารางที่ 110 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างประเภทของสื่อที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

ประเภทของสื่อ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
หนังสือพิมพ์	78	4.35	0.99	4,04	-
วิทยุ	29	4.31	0.71		
โทรทัศน์	320	4.61	0.76		
สื่ออื่น ๆ	7	5.07	0.32		
รวม	434	4.55	0.81		

(ระดับค่าเฉลี่ย 1-6)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่รับสื่อต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติและการยอมรับในผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยที่กลุ่มที่ระบุว่ารับสื่ออื่น ๆ เป็นอันดับ 1 มีระดับทัศนคติสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย แต่จากการทดสอบแล้วไม่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

ข. ปัจจัยทางด้านเนื้อหาของสารที่เปิดรับของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ตารางที่ 111 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ	รายการจำแนก	เนื้อหาของสารที่เปิดรับอันดับที่ 1				รวม
		ข่าวสาร	เกมโชว์	ละคร	อื่น ๆ	
เพศชาย	จำนวน	137	13	27	13	190
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.1%	6.8%	14.2%	6.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	43.9%	48.1%	40.9%	50.0%	44.1%
เพศหญิง	จำนวน	27	4	10	2	43
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	62.8%	9.3%	23.3%	4.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	8.7%	14.8%	15.2%	7.7%	10.0%
เพศใดก็ได้	จำนวน	143	10	29	10	192
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	74.5%	5.2%	15.1%	5.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	45.8%	37.0%	43.9%	38.5%	44.5%
อื่น ๆ	จำนวน	5	-	-	1	6
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	83.3%	-	-	16.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	1.6%	-	-	3.8%	1.4%
รวม	จำนวน	312	27	66	26	431
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.4%	6.3%	15.3%	6.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่รับเนื้อหาประเภทข่าวสาร และดูละคร เป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศใดก็ได้ ส่วนกลุ่มที่ชอบดูเกมโชว์ และรับเนื้อหาอื่น ๆ ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย

ตารางที่ 112 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ความคิดเห็น	รายการจำแนก	เนื้อหาของสารที่เปิดรับอันดับที่ 1				รวม
		ข่าวสาร	เกมโชว์	ละคร	อื่น ๆ	
สอดคล้อง	จำนวน	280	24	58	24	386
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.5%	6.2%	15.0%	6.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	91.2%	88.9%	90.6%	92.3%	91.0%
ไม่สอดคล้อง	จำนวน	23	3	6	2	34
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	67.6%	8.8%	17.6%	5.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	7.5%	11.1%	9.4%	7.7%	8.0%
ไม่แน่ใจ	จำนวน	4	-	-	-	4
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	100.0%	-	-	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	1.3%	-	-	-	.9%
รวม	จำนวน	307	27	64	26	424
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.4%	6.4%	15.1%	6.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่รับเนื้อหาประเภทต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่ คิดว่าบทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 113 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	เนื้อหาของสารที่เปิดรับอันดับที่ 1				รวม
		ข่าวสาร	เกมโชว์	ละคร	อื่น ๆ	
รู้สึกในทางที่ดี ชื่นชมผลงาน	จำนวน	169	19	41	14	243
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	69.5%	7.8%	16.9%	5.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	56.3%	73.1%	65.1%	53.8%	58.6%
ยอมรับใน ความเสมอ ภาค	จำนวน	80	4	16	4	104
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	76.9%	3.8%	15.4%	3.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	26.7%	15.4%	25.4%	15.4%	25.1%
เฉย ๆ	จำนวน	21	3	3	6	32
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	65.6%	9.4%	6.3%	18.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	7.0%	11.5%	3.2%	23.1%	7.7%
ไม่ดี ไม่ชอบ	จำนวน	30	-	4	2	36
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	83.3%	-	11.1%	5.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	10.0%	-	6.3%	7.7%	8.7%
รวม	จำนวน	300	26	63	26	415
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.3%	6.3%	15.2%	6.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่รับเนื้อหาประเภทต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่ ระบุว่า ณ ปัจจุบัน ตนเองมีความรู้สึกในทางที่ดีและชื่นชมผลงานของผู้นำสตรี

ตารางที่ 114 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน
ของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1
ของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	เนื้อหาของสารที่เปิดรับอันดับที่ 1				รวม
		ข่าวสาร	เกมโชว์	ละคร	อื่น ๆ	
พอใจผลงาน ผู้นำชาย	จำนวน	83	5	17	5	110
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	75.5%	4.5%	15.5%	4.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	26.8%	18.5%	25.8%	19.2%	25.6%
พอใจผลงาน ผู้นำสตรี	จำนวน	83	8	22	7	130
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	71.5%	6.2%	16.9%	5.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	20.0%	29.6%	33.3%	26.9%	30.3%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	117	13	24	13	167
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	70.1%	7.8%	14.4%	7.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	37.7%	48.1%	36.4%	50.0%	38.9%
อื่น ๆ	จำนวน	17	1	3	1	22
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	77.3%	4.5%	13.6%	4.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	5.5%	3.7%	4.5%	3.8%	5.1%
รวม	จำนวน	310	27	66	26	429
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.3%	6.3%	15.4%	6.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่รับเนื้อหาประเภทต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่ มี
ความรู้สึกว่าผลงานของผู้นำชายและผู้นำสตรี ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 115 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติที่มีต่อการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน

เนื้อหาที่เปิดรับ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติในการเลือก	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
ข่าวสารต่าง ๆ	252	3.05	0.51	0.37	-
เกมโชว์	24	3.01	0.35		
ละคร	57	3.09	0.51		
เนื้อหาอื่น ๆ	22	3.13	0.29		
รวม	355	3.06	0.49		

(ระดับค่าเฉลี่ย 0-4)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่รับเนื้อหาประเภทต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่ มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเลือกผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน และจากการทดสอบไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

ตารางที่ 116 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทักษะต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของ ผู้ให้ข้อมูล

ทักษะ	รายการจำแนก	เนื้อหาของสารที่เปิดรับอันดับที่ 1				รวม
		ข่าวสาร	เกมโชว์	ละคร	อื่น ๆ	
ปฏิบัติงาน ดีกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	188	19	38	12	257
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	73.2%	7.4%	14.8%	4.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	61.0%	73.1%	58.5%	50.0%	60.8%
ปฏิบัติงาน ด้อยกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	42	3	8	1	54
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	77.8%	5.6%	14.8%	1.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	13.6%	11.5%	12.3%	4.2%	12.8%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	45	3	12	6	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	68.2%	4.5%	18.2%	9.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	14.6%	11.5%	18.5%	25.0%	15.6%
อื่น ๆ	จำนวน	33	1	7	5	46
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	71.7%	2.2%	15.2%	10.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	10.7%	3.8%	10.8%	20.8%	10.9%
รวม	จำนวน	308	26	65	24	423
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.8%	6.1%	15.4%	5.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่รับเนื้อหาประเภทต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่ คิดว่าผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ

ตารางที่ 117 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของผู้นำเสนอกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนะต่อ ผลงาน	รายการจำแนก	เนื้อหาของสารที่เปิดรับอันดับที่ 1				รวม
		ข่าวสาร	เกมโชว์	ละคร	อื่น ๆ	
ผลงานดีเกิน ความ คาดหมาย	จำนวน	55	6	11	2	74
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	74.3%	8.1%	14.9%	2.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	17.9%	23.1%	16.7%	8.3%	17.5%
ผลงานเป็นไป ตามความ คาดหมาย	จำนวน	159	15	38	14	226
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	70.4%	6.6%	16.8%	6.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	51.6%	57.7%	57.6%	58.3%	53.3%
ผลงานด้อย กว่าความ คาดหมาย	จำนวน	53	3	11	3	70
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	75.7%	4.3%	15.7%	4.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	17.2%	11.5%	16.7%	12.5%	16.5%
อื่น ๆ	จำนวน	41	2	6	5	54
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	75.9%	3.7%	11.1%	9.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	13.3%	7.7%	9.1%	20.8%	12.7%
รวม	จำนวน	308	26	66	24	424
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.6%	8.1%	15.6%	5.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่รับเนื้อหาประเภทต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่เห็นว่า ผลงานของผู้นำเสนอเป็นไปตามที่ได้คาดหมายเอาไว้

ตารางที่ 118 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูล คาดหมายว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่ คาดหวัง	รายการจำแนก	เนื้อหาของสารที่เปิดรับอันดับที่ 1				รวม
		ข่าวสาร	เกมโชว์	ละคร	อื่น ๆ	
เลือกเพศหญิง	จำนวน	62	5	16	4	87
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	71.3%	5.7%	18.4%	4.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	19.9%	19.2%	24.2%	16.0%	20.3%
เลือกเพศชาย	จำนวน	61	6	15	5	87
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	70.1%	6.9%	17.2%	5.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	19.6%	23.1%	22.7%	20.0%	20.3%
เลือกเพศใดก็ได้	จำนวน	189	15	35	16	255
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	74.1%	5.9%	13.7%	6.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	60.6%	57.7%	53.0%	64.0%	59.4%
รวม	จำนวน	312	26	66	25	429
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	72.7%	6.1%	15.4%	5.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่รับเนื้อหาประเภทต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่ คิดว่าการเลือกผู้นำครั้งต่อไปจะเป็นเพศใดก็ได้

ตารางที่ 119 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างเนื้อหาของสารที่เปิดรับลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

เนื้อหาที่เปิดรับ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
ข่าวสารต่าง ๆ	312	4.54	0.85	0.61	-
เกมโชว์	27	4.54	0.64		
ละคร	66	4.66	0.76		
เนื้อหาอื่น ๆ	26	4.45	0.59		
รวม	431	4.55	0.81		

(ระดับค่าเฉลี่ย 1-6)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่รับเนื้อหาประเภทต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1 ทุกกลุ่มมีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติและการยอมรับในผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยที่กลุ่มที่ระบุว่าชอบดูละครเป็นอันดับ 1 มีระดับทัศนคติสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ เล็กน้อย แต่จากการทดสอบแล้วไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

ข. ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคคลที่มีอำนาจในครอบครัวของผู้ให้ข้อมูล กับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ตารางที่ 120 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องเพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ	รายการจำแนก	บุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว				รวม
		แม่	พ่อ	เท่ากัน	อื่น ๆ	
เพศชาย	จำนวน	65	92	11	22	190
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	34.2%	48.4%	5.8%	11.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	40.1%	52.0%	26.8%	43.1%	44.1%
เพศหญิง	จำนวน	19	9	3	12	43
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	44.2%	20.9%	7.0%	27.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	11.7%	5.1%	7.3%	23.5%	10.0%
เพศใดก็ได้	จำนวน	78	72	25	17	192
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	40.6%	37.5%	13.0%	8.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	48.1%	40.7%	61.0%	33.3%	44.5%
อื่นๆ	จำนวน	-	4	2	-	6
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	-	66.7%	33.3%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	-	2.3%	4.9%	-	1.4%
รวม	จำนวน	162	177	41	51	431
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.6%	41.1%	9.5%	11.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของกลุ่มที่ระบุว่าพ่อกับบุคคลอื่น ๆ มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว เห็นว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย ส่วนกลุ่มที่ระบุว่าแม่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว กับมีอำนาจเท่าเทียมกัน เห็นว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศใดก็ได้

ตารางที่ 121 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล เรื่องความสอดคล้องระหว่างบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจใน ครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ความคิดเห็น	รายการจำแนก	บุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว				รวม
		แม่	พ่อ	เท่ากัน	อื่น ๆ	
สอดคล้อง	จำนวน	150	155	34	47	386
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	38.9%	40.2%	8.8%	12.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	93.8%	89.1%	85.0%	94.0%	91.0%
ไม่สอดคล้อง	จำนวน	9	17	5	3	34
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	26.5%	50.0%	14.7%	8.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	5.6%	9.8%	12.5%	8.0%	8.0%
ไม่แน่ใจ	จำนวน	1	2	1	-	4
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	25.0%	50.0%	25.0%	-	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	.6%	1.1%	2.5%	-	.9%
รวม	จำนวน	160	174	40	50	424
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.7%	41.0%	9.4%	11.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจใน ครอบครัว คิดว่าบทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศมีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 122 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล ที่มีต่อผู้นำสตรี ณ ปัจจุบัน และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	บุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว				รวม
		แม่	พ่อ	เท่ากัน	อื่น ๆ	
รู้สึกในทางที่ดี ชื่นชมผลงาน	จำนวน	86	99	22	33	240
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	35.8%	41.3%	9.2%	13.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	55.1%	58.2%	56.4%	66.0%	57.8%
ยอมรับใน ความเสมอ ภาค	จำนวน	46	42	9	9	106
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	43.4%	39.6%	8.5%	8.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	29.5%	24.7%	23.1%	18.0%	25.5%
เฉย ๆ	จำนวน	13	13	2	5	33
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	39.4%	39.4%	6.1%	15.2%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	8.3%	7.6%	5.1%	10.0%	8.0%
ไม่ดี ไม่ชอบ	จำนวน	11	16	6	3	36
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	30.6%	44.4%	16.7%	8.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	7.1%	9.4%	15.4%	6.0%	8.7%
รวม	จำนวน	156	170	39	50	415
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.6%	41.0%	9.4%	12.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว ระบุว่า ณ ปัจจุบัน ตนเองมีความรู้สึกในทางที่ดีและชื่นชมผลงานของผู้นำสตรี

ตารางที่ 123 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน
ของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายที่เคยมี และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว
ลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ความรู้สึก	รายการจำแนก	บุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว				รวม
		แม่	พ่อ	เท่ากัน	อื่น ๆ	
พอใจผลงาน ผู้นำชาย	จำนวน	41	40	11	18	110
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.3%	36.4%	10.0%	16.4%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	25.3%	22.9%	26.2%	36.0%	25.6%
พอใจผลงาน ผู้นำสตรี	จำนวน	53	55	11	14	133
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	39.8%	41.4%	8.3%	10.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	32.7%	31.4%	26.2%	28.0%	31.0%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	58	71	19	18	164
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	35.4%	43.3%	11.6%	9.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	35.8%	40.6%	45.2%	32.0%	38.2%
อื่น ๆ	จำนวน	10	9	1	2	22
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	45.5%	40.9%	4.5%	9.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	6.2%	5.1%	2.4%	4.0%	5.1%
รวม	จำนวน	162	175	42	50	429
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.8%	40.8%	9.8%	11.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในกลุ่มที่ระบุว่าบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจใน
ครอบครัวคือ พ่อ แม่ และมีอำนาจเท่า ๆ กัน ระบุว่ารู้สึกพึงพอใจในผลงานของผู้นำทั้งสองเพศ
ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกลุ่มที่ระบุว่าบุคคลอื่น ๆ มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว ส่วนใหญ่ระบุว่า
มีความรู้สึกที่พึงพอใจในผลงานของผู้นำชายมากกว่า

ตารางที่ 124 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 กับทัศนคติในการเลือกผู้นำสตรีคนปัจจุบัน ของผู้ให้ข้อมูล

ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ในครอบครัว	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติในการเลือก	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
แม่	140	3.04	0.47	0.23	-
พ่อ	139	3.06	0.52		
เท่าเทียมกัน	34	3.10	0.53		
บุคคลอื่น ๆ	43	3.08	0.44		
รวม	356	3.06	0.49		

(ระดับค่าเฉลี่ย 0-4)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่ระบุบุคคลต่าง ๆ ที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว เป็นอันดับที่ 1 ทุกประเภท มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการเลือกผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน และจากการทดสอบไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

ตารางที่ 125 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำสตรีคนปัจจุบันเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว ลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติ	รายการจำแนก	บุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว				รวม
		แม่	พ่อ	เท่ากัน	อื่น ๆ	
ปฏิบัติงาน ดีกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	106	95	26	30	257
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	41.2%	37.0%	10.1%	11.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	65.8%	55.6%	65.0%	58.8%	60.8%
ปฏิบัติงาน ด้อยกว่า ผู้นำชาย	จำนวน	15	24	6	9	54
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	27.8%	44.4%	11.1%	16.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	9.3%	14.0%	15.0%	17.6%	12.8%
ไม่แตกต่างกัน	จำนวน	26	29	3	8	66
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	39.4%	43.9%	4.5%	12.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	16.1%	17.0%	7.5%	15.7%	15.6%
อื่น ๆ	จำนวน	14	23	5	4	46
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	30.4%	50.0%	10.9%	8.7%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	8.7%	13.5%	12.5%	7.8%	10.9%
รวม	จำนวน	161	171	40	51	423
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	38.1%	40.4%	9.5%	12.1%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว คิดว่าผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ

ตารางที่ 126 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามการเปรียบเทียบผลงานของผู้นำเสนอกับความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูล และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

ทัศนคติต่อ ผลงาน	รายการจำแนก	บุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว				รวม
		แม่	พ่อ	เท่ากัน	อื่น ๆ	
ผลงานดีเกิน ความ คาดหมาย	จำนวน	32	25	3	15	75
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	42.7%	33.3%	4.0%	20.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	19.9%	14.6%	7.3%	29.4%	17.7%
ผลงานเป็นไป ตามความ คาดหมาย	จำนวน	84	95	22	23	224
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.5%	42.4%	9.8%	10.3%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	52.2%	55.6%	53.7%	45.1%	52.8%
ผลงานด้อย กว่าความ คาดหมาย	จำนวน	25	32	8	6	71
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	35.2%	45.1%	11.3%	8.5%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	15.5%	18.7%	19.5%	11.8%	16.7%
อื่น ๆ	จำนวน	20	19	8	7	54
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.0%	35.2%	14.8%	13.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	12.4%	11.1%	19.5%	13.7%	12.7%
รวม	จำนวน	161	171	41	51	424
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	38.0%	40.3%	9.7%	12.0%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว เห็นว่า ผลงานของผู้นำเสนอเป็นไปตามที่ได้คาดหมายเอาไว้

ตารางที่ 127 ตารางสองทางแสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศของผู้นำที่ผู้ให้ข้อมูล คาดหมายว่าจะเลือกในครั้งต่อไป และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล

เพศที่ คาดหวัง	รายการจำแนก	บุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว				รวม
		แม่	พ่อ	เท่ากัน	อื่น ๆ	
เลือกเพศหญิง	จำนวน	39	33	3	13	88
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	44.3%	37.5%	3.4%	14.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	24.1%	19.0%	7.1%	25.5%	20.5%
เลือกเพศชาย	จำนวน	34	31	10	11	86
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	39.5%	36.0%	11.6%	12.8%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	21.0%	17.8%	23.8%	21.6%	20.0%
เลือกเพศใดก็ได้	จำนวน	89	110	29	27	255
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	34.9%	43.1%	11.4%	10.6%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	54.9%	63.2%	69.0%	52.9%	59.4%
รวม	จำนวน	162	174	42	51	429
	ร้อยละเทียบในกลุ่มนี้	37.8%	40.6%	9.8%	11.9%	100.0%
	ร้อยละเทียบระหว่างกลุ่ม	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว คิดว่าการเลือกผู้นำครั้งต่อไปจะเป็นเพศใดก็ได้ โดยจะดูที่ผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นหลัก

ตารางที่ 128 ตารางแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวลำดับที่ 1 ของผู้ให้ข้อมูล กับทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

ผู้มีอำนาจตัดสินใจ	จำนวนคน	ระดับค่าเฉลี่ยของ ทัศนคติต่อผู้นำสตรี	ค่า S.D.	ค่า F	ค่า P
แม่	162	4.59	0.71	0.26	-
พ่อ	176	4.52	0.83		
เท่าเทียมกัน	42	4.50	1.01		
บุคคลอื่น ๆ	51	4.56	0.87		
รวม	431	4.55	0.81		

(ระดับค่าเฉลี่ย 1-6)

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลที่ระบุบุคคลต่าง ๆ ที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว เป็นอันดับที่ 1 ทุกประเภท มีระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติและการยอมรับในผู้นำท้องถิ่นสตรีค่อนข้างใกล้เคียงกัน และจากการทดสอบไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้นำสตรีที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้นำท้องถิ่นสตรีที่ให้สัมภาษณ์

ผู้นำท้องถิ่นสตรีที่ให้สัมภาษณ์เพื่อการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 32 คน (จากจำนวนที่สุ่มเลือกมาทั้งหมด 44 คน)

ผู้นำท้องถิ่นสตรีที่ให้สัมภาษณ์มีตำแหน่งเป็นกำนัน 9 คนและเป็นผู้ใหญ่บ้าน 23 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

1. นางสมนวล คุณปลื้ม กำนันและผู้ใหญ่ หมู่บ้านห้วยกะปิ ม.2 ตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง
2. นางอำภา บำรุงจิต ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านห้วยกะปิ ม.3 ตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมือง
3. นางจินตนา ประเสริฐ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านดอนบน ม.4 ตำบลดอนหัวพ้อ อำเภอเมือง
4. นางอนนท์ พึ่งสุภา ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านสวนหมาก ม.5 ตำบลบ้านปึก อำเภอเมือง
5. นางสาวศรีวรรณ จิตจินดา ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านมาบหม้อ ม.7 ตำบลบ้านปึก อำเภอเมือง
6. นางจรรยา ชาวนา ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านดงบุญ ม.2 ตำบลคลองตำหรุ อำเภอเมือง
7. นางกัลยา สัตนทรรณ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านอ่างศิลา ม.1 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมือง
8. นางวรรณดา ลออรรถพงศ์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านหนองกองเส้า ม.1 ตำบลคลองกิว อำเภอบ้านบึง
9. นางอำไพ พลพิสิษฐกุล ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านหนองสำราญ ม.2 ตำบลหนองซาก อำเภอบ้านบึง
10. นางอัมรา พูลสมบัติ กำนัน หมู่บ้านหนองมะเขือ ม.4 ตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง
11. นางอรรวรรณ กิตติกุลสวัสดิ์ กำนัน หมู่บ้านโคกขี้หนอน ม.3 ตำบลโคกขี้หนอน อำเภอพานทอง
12. นางณัฐกานต์ ผาสุก ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านเนินสะแก ม.5 ตำบลพานทอง อำเภอพานทอง
13. นางสาวอุบล อินทร์ปฐม ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านหลังวัดโคก ม.8 ตำบลพานทอง อำเภอพานทอง
14. นางสายสมร คุ่มครอง กำนัน หมู่บ้านบ้านเก่า ม.1 ตำบลบ้านเก่า อำเภอพานทอง
15. นางสมจิตร์ ไพบูลย์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านเกาะลอย ม.2 ตำบลเกาะลอย อำเภอพานทอง
16. นางวินัย แก้วอุไร ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านเลาโดด ม.3 ตำบลเกาะลอย อำเภอพานทอง
17. นางบุญยัง พิมพิโจชน กำนัน หมู่บ้านโคกสำราญ ม.11 ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอพนัสนิคม
18. นางสุวรรณา แสงสว่าง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านคลองกว้าง ม.2 ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอพนัสนิคม

19. นางสาวสมนึก นีรัตน์ นานนท์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านเกาะกลาง ม.3 ตำบลหนองปรือ
อำเภอพนัสนิคม
20. นางสาวเสงี่ยม อูมา ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านเนินพลับ ม.3 ตำบลกุฎไฉง อำเภอพนัสนิคม
21. นางสาวขนิษฐา วรรณวิสิทธิ์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านเนินหลังเต่า ม.7 ตำบลนามะตูม
อำเภอพนัสนิคม
22. นางนาฏชลี สมบูรณ์ทรัพย์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านโป่งดินดำ ม.12 ตำบลบางพระ
อำเภอศรีราชา
23. นางปวีณา ภาชนะ กำนัน หมู่บ้านตลาดบึงบน ม.7 ตำบลบึง อำเภอศรีราชา
24. นางมาลี ทรัพย์ดี ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านเนินตอง ม.2 ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา
25. นางจันทร์พร อาริย์วัฒน์ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านทุ่งน้อย ม.4 ตำบลวัดสุวรรณ
อำเภอบ่อทอง
26. นางปวีณา หนองใหญ่ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านหนองกระพ้อ ม.7 ตำบลวัดสุวรรณ
อำเภอบ่อทอง
27. นางณัฐชา บันดิษฐศิลป์ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านเตาถ่าน ม.4 ตำบลสัตหีบ
อำเภอสัตหีบ
28. นางอารีย์ สุภรัตน์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านคลองพลูตาหลวง ม.4 ตำบลพลูตาหลวง
อำเภอสัตหีบ
29. นางชาราทิพย์ ขวัญชื่น ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านเกล็ดแก้ว ม.5 ตำบลพลูตาหลวง
อำเภอสัตหีบ
30. นางลักขณา ปันนา ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ชุมชนชายทะเล ม.4 ตำบลพลูตาหลวง อำเภอสัตหีบ
31. นางอภิญา ศรีระวัต ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านเกาะจันทร์ ม.1 ตำบลเกาะจันทร์
กิ่งอำเภอเกาะจันทร์
32. นางเพ็ญศรี คัมภีร์ชยา ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านสระตาพรหม ม.3 ตำบลเกาะจันทร์
กิ่งอำเภอเกาะจันทร์

ผู้นำท้องถิ่นสตรีที่ให้สัมภาษณ์ มีอายุน้อยที่สุดคือ 28 ปี และสูงสุดอายุ 60 ปี โดยเฉลี่ยแล้วผู้นำท้องถิ่นสตรีจะมีอายุระหว่าง 35-55 ปี

ผู้นำท้องถิ่นสตรีส่วนใหญ่สมรสแล้ว (31 ราย) และเป็นสตรีโสด 1 ราย

ผู้นำท้องถิ่นสตรีที่ให้สัมภาษณ์ มีการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงปริญญาตรี

อาชีพของผู้นำท้องถิ่นสตรีหรืออาชีพของครอบครัว มีทั้งเป็นเกษตรกร (11) ค้าขาย (6) ทำธุรกิจ (8) รับจ้าง(3) เป็นแม่บ้านหรือเน้นทำงานผู้นำท้องถิ่นอย่างเดียว (4)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาทัศนคติของผู้นำสตรีท้องถิ่นที่มีต่อการแสดงบทบาทของตนเอง ในฐานะผู้นำ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิงในปัจจุบัน

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิงในปัจจุบันไปในทิศทางเดียวกัน คือเห็นว่าผู้หญิงปัจจุบันเก่งขึ้น มีความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย กล่าวคือกล้าทำ ได้รับโอกาส และได้รับการยอมรับมากขึ้นกว่าเดิม ดังตัวอย่างจากคำให้สัมภาษณ์ ได้แก่ “ผู้หญิงมีความสามารถและความอดทนสูงกว่าเมื่อก่อน มีความมั่นใจสูงขึ้น กล้าตัดสินใจมากขึ้น” (ผู้ใหญ่อภิญญา) “เดี๋ยวนี้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมมากขึ้น ได้รับโอกาสมากขึ้น และมีความสามารถมากขึ้น” (ผู้ใหญ่มาลี) “คิดว่าเก่งมาก กล้าลงทุน กล้าแสดงความคิดเห็น เป็นผู้นำได้” (ผู้ใหญ่อนนท์) “คิดว่าผู้หญิงเก่งกว่าผู้ชาย แต่ก็ยังไม่กล้าแสดงออก” (ผู้ใหญ่วรรณ) “เก่งกันมากขึ้น แต่ก็ยังมีผู้ชายบางคนที่ไม่ยอมรับ” (ก้านันจันทร์พร) “ผู้หญิงเดี๋ยวนี้เก่ง บางที่ทำงานได้มากกว่าผู้ชายเสียอีก ทั้งงานในบ้านและงานนอกบ้าน” (ก้านันธรรุษา) “คิดว่าผู้หญิงมีความสามารถ รับผิดชอบกว่าผู้ชาย ชัยชนะว่า ทั้งทำงานนอกบ้านและในบ้าน” (ก้านันอัมรา) “ผู้หญิงมีความสามารถไม่ด้อยกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความรอบคอบมากกว่า โดยปกติลูกบ้านทั่วไปผู้หญิงก็เป็นใหญ่กว่าอยู่แล้ว” (ผู้ใหญ่ปวีณา)

2. เพศที่เหมาะสมกับการทำงานในบทบาทของผู้นำท้องถิ่น

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกนี้เป็นเสียงส่วนใหญ่ที่เห็นว่าไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็มีความเหมาะสมในบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นพอ ๆ กัน ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคล ดังตัวอย่างคำตอบ “แล้วแต่ความสามารถของแต่ละคน แต่คิดว่าผู้หญิงจะเข้าถึงลูกบ้านได้ดีกว่า” (ผู้ใหญ่จรรยา) “ไม่แตกต่างกัน เพราะผู้หญิงก็ทำได้ดีไม่แพ้ผู้ชายเลย” (ผู้ใหญ่อำไพ) “เหมือน ๆ กัน สมัยนี้อะไรที่ผู้ชายทำได้ ผู้หญิงก็ทำได้ บางอย่างผู้หญิงก็ทำได้ดีกว่าผู้ชายด้วยซ้ำไป” (ผู้ใหญ่วรรณ) “ขึ้นอยู่กับบุคคลไม่เกี่ยวว่าจะเป็นหญิงหรือชาย” (ผู้ใหญ่ลักขณา) “ทำได้ดีพอ ๆ กัน ขึ้นอยู่กับว่าใครจะเอาใจใส่มากกว่าใคร” (ผู้ใหญ่สมจิตร์) “อยู่ที่ความตั้งใจมากกว่าจะไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิง” (ก้านันปวีณา)

ข. กลุ่มที่สองนี้เห็นว่าผู้หญิงเหมาะสมกับบทบาทของผู้นำท้องถิ่นมากกว่า เพราะผู้หญิงมีความละเอียดอ่อน อดทน รับผิดชอบ นุ่มนวล และเข้ากับลูกบ้านได้ดีกว่าดังตัวอย่างคำตอบ “ผู้หญิงมีความละเอียดอ่อน เข้ากับลูกบ้านได้ดีกว่า” (ผู้ใหญ่ธาราทิพย์) “ผู้หญิงอดทนและรับผิดชอบดีกว่า” (ผู้ใหญ่ณัฐชลิ) “ผู้หญิงมีความรับผิดชอบสูงกว่า” (ผู้ใหญ่อุบล) “ผู้หญิงเข้าถึงลูกบ้านได้ดีกว่า มีความนุ่มนวลกว่า” (ก้านันจันทร์พร) “ผู้หญิงมีความละเอียดรอบคอบดีกว่า” (ผู้ใหญ่วรรณ)

ค. กลุ่มที่สามนี้เป็นเสียงส่วนน้อยเห็นว่าผู้ชายเหมาะสมกับบทบาทในการเป็นผู้นำท้องถิ่นมากกว่า เนื่องจากการตัดสินใจดีกว่า คล่องตัวกว่าเพราะไม่ต้องทำงานบ้าน ดังตัวอย่างคำตอบ “เป็นผู้ชาย เพราะเขาไม่ต้องทำงานบ้าน จึงสะดวกคล่องตัวกว่า” (ก้านันกัลยา) “น่าจะเป็นผู้ชาย การตัดสินใจของเขาจะดีกว่า” (ก้านันณัฐชา)

3. ด้านความสามารถในการทำงานเป็นผู้นำท้องถิ่นเมื่อเทียบระหว่างเพศหญิงเพศชาย

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกที่เป็นเสียงส่วนใหญ่ เห็นว่าไม่ว่าจะเป็นผู้หญิงหรือผู้ชาย ต่างก็มีความสามารถในการทำหน้าที่ผู้นำท้องถิ่นได้ไม่แตกต่างกัน เพราะขึ้นอยู่กับความใส่ใจในงาน หรืออาจเก่งคนละแบบ ดังตัวอย่างคำตอบ “ไม่แตกต่างกัน อะไรที่ผู้ชายทำได้ ผู้หญิงก็ทำได้” (ผู้ใหญ่สมนึก) “ไม่แตกต่างกัน เพราะขึ้นอยู่กับความสนใจในงานที่ทำและกล้าที่จะทำ” (ก้านันกัลยา) “ไม่แตกต่างกัน เพราะจะเก่งคนละแบบ ผู้ชายอาจตัดสินใจแน่นอนกว่า แต่ผู้หญิงก็จะมีมารยาทและรอบคอบมากกว่า” (ก้านันอัมรา) “ขึ้นอยู่กับความตั้งใจในการทำงาน เพราะลักษณะงานไม่ได้ยากอะไรมากมาย”(ก้านันปวีณา) “บางเรื่องผู้ชายทำได้ดีกว่า แต่บางเรื่องผู้หญิงก็ทำได้ดีกว่า” (ผู้ใหญ่มาลี)

ข. กลุ่มที่สองนี้เห็นว่าผู้หญิงมีความสามารถในการเป็นผู้นำท้องถิ่นมากกว่า เพราะมีความละเอียดอ่อน ชยัน มีความรับผิดชอบ และใจเย็นมากกว่า ดังตัวอย่างคำตอบ “ผู้หญิงมีความละเอียดอ่อน เข้าใจปัญหาดีกว่า” (ผู้ใหญ่อรรถกานต์) “ผู้หญิงขยันกว่า มีความรับผิดชอบมากกว่า” (ผู้ใหญ่วรรณา) “ผู้หญิงสามารถทำได้ทุกอย่าง ไม่ต้องกลัวเสียหน้า” (ผู้ใหญ่อารีย์) “ผู้หญิงละเอียดรอบคอบ และใจเย็นมากกว่า” (ก้านันจันทร์พร)

ค. กลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มที่มีความเห็นว่าผู้ชายมีความสามารถในการเป็นผู้นำท้องถิ่นมากกว่า เพราะมีความแข็งแรงและกล้าได้กล้าเสียมากกว่า ดังตัวอย่างคำตอบ “ผู้ชายจะกล้าได้กล้าเสียมากกว่า”(ก้านันสายสมร) “ผู้ชายแข็งแรงกว่า ลุยได้มากกว่า” (ผู้ใหญ่อำภา)

4. ข้อได้เปรียบในการทำงานผู้นำท้องถิ่นอันเนื่องมาจากความเป็นผู้หญิง

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 2 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกเห็นว่าการเป็นผู้หญิงมีข้อได้เปรียบในการทำหน้าที่ผู้นำท้องถิ่นมากกว่า โดยส่วนใหญ่ระบุว่าผู้หญิงละเอียดรอบคอบ ใจเย็น นุ่มนวล อุดมคติ เข้าถึงลูกบ้านดีกว่า ดังตัวอย่างคำตอบ “ผู้หญิงจะรอบคอบ ประสานงานได้ดีกว่า” (ผู้ใหญ่สมนึก) “ผู้หญิงละเอียดอ่อน อุดมคติกว่า เรียบร้อย รอบคอบ ประสานงานดีกว่าผู้ชาย อ่อนน้อมและช่างพูดช่างคุย” (ผู้ใหญ่วินัย) “ผู้หญิงจะละเอียดอ่อนมากกว่า ติดต่oprสานงานได้ดี และนุ่มนวลกว่า”(ผู้ใหญ่อภิวิภา) “เวลาติดต่อบุคคล ผู้หญิงเจรจาอ่อนหวานกว่า ได้รับความเอ็นดูกว่า”(ก้านันกัลยา) “ละเอียดรอบคอบ ใจเย็น บุคลิกนุ่มนวล รู้กาลเทศะดีกว่า” (ก้านันปวีณา) “ได้รับความสนใจในสิ่งที่คิดและข้อเสนอแนะ จากทางอำเภอ

ดีกว่า” (ผู้ใหญ่นนท์) “ในการติดต่อประสานงาน ผู้หญิงจะอ่อนน้อมนุ่มนวล และคนมักจะให้เกียรติผู้หญิงก่อน” (ผู้ใหญ่ภิญญา) “ผู้หญิงมีความเป็นกันเองกับลูกบ้าน ลูกบ้านกล้าพูดคุยปรึกษาปัญหาทั้งเรื่องใหญ่เรื่องเล็ก ได้ความไว้วางใจกว่า เพราะถ้าเป็นผู้นำชายเรื่องเล็ก ๆ ชาวบ้านก็อาจจะไม่กล้ารบกวน ปัญหาส่วนใหญ่ก็มักเป็นปัญหาที่ผู้หญิงหรือแม่บ้านรับรู้ ก็จะกล้ามาปรึกษาขอความช่วยเหลือได้มากกว่า ดังนั้นผู้นำหญิงจึงสามารถเข้าอกเข้าใจลูกบ้านได้ดีกว่า” (ผู้ใหญ่ศรวิพรรณ) “ติดต่องานได้ง่ายกว่า สังคมจะให้โอกาสผู้หญิงก่อน โดยเฉพาะการติดต่อกับส่วนราชการจะง่ายกว่า และการเข้าหากินนุ่มนวลกว่าด้วย” (ผู้ใหญ่ชนิษฐา) “ผู้หญิงมีมนุษยสัมพันธ์ดีกว่า พูดคุยง่าย นุ่มนวล ไม่ถือตัว จึงเข้ากับชาวบ้านได้ง่ายกว่า” (ก้านนสมนวล)

ข. กลุ่มที่สองนี้เห็นว่า ความเป็นหญิงไม่มีข้อได้เปรียบใดในการทำงาน เพราะมีดีมีเสียคนละแบบ ความสามารถพอก ๆ กัน ทำงานเหมือน ๆ กัน ดังตัวอย่างคำตอบ “ไม่มีอะไรได้เปรียบ ก็ทำงานเหมือน ๆ กัน” (ผู้ใหญ่มาลี) “ความสามารถพอก ๆ กัน ไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบ” (ผู้ใหญ่ลักขณา) “ก็มีได้มีเสียคนละแบบ ผู้ชายก็เข้มแข็ง หญิงก็อ่อนโยน ก็ดีคนละแบบ” (ผู้ใหญ่อารีย์)

5. ด้านความคล่องตัวในการทำงานเป็นผู้นำท้องถิ่นเมื่อเทียบระหว่างเพศหญิงเพศชาย

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกซึ่งเป็นผู้ตอบส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างก็มีความคล่องตัวพอ ๆ กัน ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคคล อะไรที่ผู้ชายทำได้ผู้หญิงก็ทำได้เช่นเดียวกัน หรือมีดีคนละแบบ ดังตัวอย่างคำตอบ “ผู้ชายคล่องตัวบางเรื่อง แต่ผู้หญิงก็คล่องตัวไปอีกแบบ อย่างเวลาออกตรวจผู้ชายอาจจะคล่องตัว แต่ด้านอื่น ๆ ผู้หญิงจะคล่องแคล่วดีกว่า” (ผู้ใหญ่ลักขณา) “พอก ๆ กัน สมัยนี้อะไรที่ผู้ชายทำได้ ผู้หญิงก็ทำได้ บางอย่างทำได้ดีกว่าด้วย” (ผู้ใหญ่เสียม) “ความคล่องตัวขึ้นอยู่กับตัวคน ไม่เกี่ยวกับเพศ” (ผู้ใหญ่อำไพ) “ขึ้นอยู่กับศักยภาพของคนคนนั้น แต่โดยรวมแล้วก็พอกัน” (ก้านนอรรณ)

ข. กลุ่มที่สองมีความเห็นว่า ผู้ชายมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่า โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในเวลากลางคืน ดังตัวอย่างคำตอบ “เป็นผู้ชายเขาจะคล่องกว่า เช่นเวลาไปไหนมาไหนตอนกลางคืน การออกจตุตรวจต่าง ๆ เป็นหญิงต้องเป็นแม่บ้านด้วย” (ก้านนภัสยา) “ผู้ชายคล่องตัวกว่าเวลาเข้าพื้นที่ตรวจตราต่าง ๆ” (ก้านนปวีณา) “เป็นผู้หญิงไปมาลำบาก ขัรบรถไม่เป็น ไปไหนไม่คล่อง” (ผู้ใหญ่วินัย) “ผู้ชาย การเดินทางสะดวกกว่า กลางคืนก็ออกได้สะดวกกว่า” (ผู้ใหญ่ณัฐกานต์) “ผู้ชายไปมาสะดวก พุดจาจะฉาน กล้ากว่า” (ผู้ใหญ่ชนิษฐา) “ผู้ชายมีพลังกำลังมากกว่า ได้เปรียบตอนออกตรวจกลางคืน” (ผู้ใหญ่จรรยา)

ค. กลุ่มที่สามนี้มีความเห็นว่าผู้หญิงมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่า เพราะประสานงานได้ดี เข้าหาคนได้ทุกเพศทุกระดับ และขอความร่วมมือจากลูกบ้านได้ง่ายกว่า ดังตัวอย่างคำตอบ “ผู้หญิงมีความคล่องตัวในงานบริการมากกว่า” (ผู้ใหญ่สมจิตร) “ผู้หญิงเข้าหาคนทุกระดับได้

ง่าย ทั้งชายหญิง “ไม่น่าเกลียด” (ผู้ใหญ่ปวีณา) “ผู้หญิงขอความร่วมมือจากลูกบ้านได้ง่ายกว่า” (ผู้ใหญ่นาฏฐลี) “ผู้หญิงประสานงานได้ดีกว่า” (ผู้ใหญ่มาลี)

6. ข้อหนักใจในการทำงานผู้นำท้องถิ่นอันเนื่องมาจากความเป็นผู้หญิง

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 2 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกซึ่งเป็นผู้ตอบส่วนใหญ่ ระบุว่าไม่มีความหนักใจในการทำงาน เพราะตนเองก็สามารถทำได้ทุกอย่างเช่นเดียวกับผู้ชาย ตัวอย่างคำตอบ “ก็ทำได้ทุกอย่าง ไม่มีอะไรต้องหนักใจ” (ผู้ใหญ่ศรีวรรณ) “งานไม่มีอะไรมากเหมือนผู้ใหญ่สมัยก่อน ไม่มีอะไรหนักใจ” (ผู้ใหญ่อนนท์) “อาสาทำ ก็คิดว่าทำได้ทุกอย่าง จึงไม่มีอะไรต้องหนักใจ” (ผู้ใหญ่สุวรรณ) “ลูกบ้านดี ครอบครัวยกสนับสนุน จึงไม่หนักใจ” (ผู้ใหญ่จรรยา) “ไม่เห็นมีอะไรต้องหนักใจ ผู้ใหญ่ผู้ชายเขาทำอะไรได้เราก็กทำได้ ดีไม่ดีเราก็กทำได้ดีกว่าผู้ชายด้วยซ้ำไป” (ผู้ใหญ่วรรณ)

ข. กลุ่มที่สองระบุว่าตนเองมีข้อหนักใจบางประการในการทำงาน โดยเฉพาะการทำงานเวลากลางคืน การต้องแบ่งเวลาให้ครอบครัว และบางเรื่องก็หนักไปสำหรับการตัดสินใจของผู้หญิง ดังตัวอย่างคำตอบ “หนักใจเรื่องกลุ่มยาเสพติด เราเป็นหญิงก็ไม่ค่อยกล้าทำอะไรมาก แต่ก็ยังมีกลุ่ม อ.ส. และตำรวจหมู่บ้านช่วยก็ค่อยเบาใจ” (ก้านสายสมร) “ก็มีข้อหนักใจบ้าง เพราะต้องแบ่งเวลาให้ครอบครัว และยังต้องออกตรวจตอนกลางคืนก็ลำบากพอสมควร” (ผู้ใหญ่อำไพ) “การออกไปไหนมาไหนตอนกลางคืนก็น่ากลัวอยู่เหมือนกัน” (ก้านอัมรา) “บางครั้งเราก็ไม่สะดวกในการไปไหนมาไหน” (ก้านบุญยัง) “กลางคืนลำบาก ออกไปไหนไม่ได้” (ผู้ใหญ่ปวีณา)

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานอันเนื่องมาจากความเป็นผู้หญิง

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 2 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกคิดว่าความเป็นหญิงไม่เป็นอุปสรรคในการทำหน้าที่ผู้นำแต่อย่างใด เพราะสามารถทำได้ทุกอย่าง ดังตัวอย่างคำตอบ “ไม่มีอุปสรรค ทำได้ทุกอย่าง” (ผู้ใหญ่อุบล) “ไม่มีอุปสรรค เราอาจด้อยด้านพลังกำลัง แต่ก็ไม่ใช่อุปสรรค” (ผู้ใหญ่จรรยา)

ข. กลุ่มที่สองนี้เห็นว่าความเป็นหญิงเป็นอุปสรรคต่อการทำงานบ้าง แต่เป็นเพียงข้อด้อยเล็กน้อยในมุมมองของผู้นำท้องถิ่นสตรี โดยส่วนใหญ่มองว่าข้อด้อยที่เป็นอุปสรรคของผู้หญิงคืองานการออกตรวจท้องที่ตอนกลางคืน และการต้องมีภาระในการดูแลครอบครัวควบคู่ไปด้วย ดังตัวอย่างคำตอบ “เป็นผู้หญิงต้องเลี้ยงลูกด้วย” (ผู้ใหญ่ภิญญา) “เรื่องการออกข้างนอกตอนกลางคืน” (ผู้ใหญ่วรรณ ผู้ใหญ่อำไพ และผู้ใหญ่ณัฐกานต์) “ผู้หญิงต้องดูแลลูก ดูแลครอบครัว” (ผู้ใหญ่ธาราทิพย์) “ผู้หญิงไม่น่าเกรงขาม ผู้ชายเขาจะใช้อำนาจได้ดีกว่า” (ผู้ใหญ่เพ็ญศรี) “ผู้หญิงต้องเป็นแม่บ้านด้วย” (ก้านกัลยา) “ผู้หญิงจะห่วงครอบครัวมากกว่าผู้ชาย” (ก้านบุญยัง) “ด้านร่างกาย ความแข็งแรงเราสู้ผู้ชายไม่ได้” (ผู้ใหญ่อำภา) “มีบ้าง ในเรื่องการวางตัว ความปลอดภัย” (ก้านอรวรรณ)

8. การทำหน้าที่ผู้นำกับผลกระทบในการทำหน้าที่แม่บ้าน

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 2 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่เห็นว่า การทำหน้าที่ผู้นำไม่มีผลกระทบทำให้การทำหน้าที่แม่บ้านบกพร่องแต่อย่างใด เพราะสมาชิกในครอบครัวเข้าใจ หรือมีคนช่วยเหลืองานบ้าน ดังตัวอย่างคำตอบที่พบ “ไม่บกพร่องเพราะมีลูกน้องช่วยงานบ้าน” (กานันสายสมร ผู้ใหญ่มาลี) “ไม่เห็นมีใครบ่น ก็มีลูกสะใภ้ช่วยทำงานบ้าน” (ผู้ใหญ่วินัย) “ไม่บกพร่อง เพราะสามีก็เข้าใจ ลูก ๆ ก็โตกันหมดแล้ว” (กานันอัมรา) “ไม่บกพร่อง เพราะมีลูกสาวช่วยงานบ้าน” (ผู้ใหญ่อำภา ผู้ใหญ่ปวีณา) “ไม่มีใครบ่น เพราะที่บ้านเข้าใจ” (กานันอรวรรณ)

ข. กลุ่มที่สองเห็นว่า การทำหน้าที่ผู้นำมีผลทำให้การทำหน้าที่แม่บ้านบกพร่อง แต่ส่วนใหญ่แล้วคนในครอบครัวก็เข้าใจในบทบาทของตน มีเพียงรายเดียวที่ระบุว่า ความบกพร่องในการทำหน้าที่แม่บ้านทำให้เกิดปัญหาครอบครัวเนื่องจากเป็นเหตุให้ทะเลาะกับสามีบ่อย ดังตัวอย่างคำตอบ “ก็มีบ้าง แรก ๆ ลูก ๆ ก็บ่น แต่ทุกวันนี้เขาก็เข้าใจ” (กานันจันทร์พร) “ค่อนข้างบกพร่อง ทะเลาะกับสามีบ่อย” (ผู้ใหญ่อาราทิพย์) “ก็มีบ้าง เพราะงานยุ่ง สามีก็บ่นบ้าง แต่เขาก็เข้าใจ” (ผู้ใหญ่อรรยา) “คิดว่าบกพร่อง เพราะทำหน้าที่แม่บ้านได้น้อยไป แต่สามีและลูก ๆ ก็เข้าใจ” (ผู้ใหญ่อนนท์) “ก็มีเหมือนกัน หลังจากคุณยายเสีย ลูก ๆ ก็ต้องทำกันเอง” (กานันบุญยัง)

9. ปัญหาการแบ่งเวลาทำงานบ้านกับการทำงานในหน้าที่ผู้นำ

ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนระบุว่าตนเองไม่มีปัญหาในการแบ่งเวลาเพื่อทำงานบ้านและงานในหน้าที่ผู้นำ โดยมีแนวทางในการให้ความสำคัญต่องานต่าง ๆ 4 แนวทาง ดังนี้

ก. กลุ่มแรกเลือกทำงานในหน้าที่ผู้นำก่อน ดังตัวอย่างคำตอบ “เลือกที่จะทำหน้าที่กำหนดก่อน อย่างอื่นหยุดไว้ก่อนได้ มีเวลาแล้วค่อยไปจัดการ”(กานันกัลยา) “ทำหน้าที่ผู้นำให้เสร็จก่อนแล้วจึงค่อยไปจัดการงานบ้าน” (ผู้ใหญ่อำภา) “ถ้ามีงานราชการเข้ามาก็คจะทำก่อน งานตนเองค่อยทำทีหลัง” (ผู้ใหญ่อัจฉินา) “ให้เวลาชาวบ้านก่อน 9 โมง และหลัง 10 โมงไปแล้ว ไม่มีคนมาก็ทำงานบ้าน” (ผู้ใหญ่วรรณา)

ข. กลุ่มที่สองแบ่งเวลาจัดการงานบ้านให้เรียบร้อย ก่อนถึงเวลาทำหน้าที่ผู้นำ ดังตัวอย่างคำตอบ “เข้าออกกำลังกาย เตรียมอาหารให้ครอบครัว กลางวันทำหน้าที่ผู้นำ เย็นมาทำงานบ้านอีกครั้ง” (ผู้ใหญ่นาฏชลี) “เข้าจัดการธุระส่วนตัว ส่งลูกไปเรียน แล้วจึงทำงานอื่น” (กานันอรวรรณ) “เตรียมงานบ้านให้เรียบร้อยก่อนแต่เช้า แล้วจึงทำงานหลวง” (ผู้ใหญ่อรรณา) “เข้าก็ดูแลเรื่องในบ้านให้เสร็จก่อน ทำงานส่วนตัวให้เสร็จ” (ผู้ใหญ่อำไพ) “เข้าทำงานบ้าน หลังจากนั้นก็ทำงานผู้ใหญ่” (ผู้ใหญ่วินัย) “จัดการงานบ้านเสร็จ ถ้ามีประชุมก็ไปประชุม กลับมาก็ทำงานบ้าน” (ผู้ใหญ่อรรณ)

ค. กลุ่มที่สามระบุว่า ทำงานส่วนตัวควบคู่กับงานในหน้าที่ ดังตัวอย่างคำตอบ “งานบ้านไม่เยอะ ทำเองตอนว่าง ๆ มีประชุมหรืองานราชการก็เตรียมตัวไว้ก่อน หรือพักงานไว้ก่อน กลับมาก็จัดการต่อช่วงว่าง ๆ” (ผู้ใหญ่มณี) “เข้าก็ขายของ มีลูกบ้านมาก็ดูแล เวลาว่างก็ให้ครอบครัว” (ผู้ใหญ่อารีย์) “ก็ทำงานบ้านตามปกติ มีงานราชการก็ทำราชการ”(ผู้ใหญ่อภิญา) “ก็ทำงานบ้านไป ลูกบ้านมาก็หยุด ว่างก็ขายของไป มีประชุมก็ปิดร้าน”(ผู้ใหญ่สมจิตร)

ง. กลุ่มที่สี่ ระบุว่า มีผู้ช่วยในการทำงานต่าง ๆ ดังตัวอย่างคำตอบ “มีสามีช่วยดูแลงานบ้านหากมีธุระเรื่องราชการ” (ผู้ใหญ่อนนท์) “ลูกสาวช่วยดูแลงานบ้านแทน”(ผู้ใหญ่ปวีณา) “แบ่งงานให้ผู้ช่วยทำ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ช่วยคนไหนก็ให้ชาวบ้านไปติดต่อกับ ผู้ช่วยคนนั้น” (กานัน จันทร์พร) “มีคนอื่นช่วยทำแทนเวลาติดธุระ” (ผู้ใหญ่ชนิษฐา)

10. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในครอบครัว

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นเป็น 4 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ระบุว่าภรรยา หรือตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจมากที่สุด ดังตัวอย่างคำตอบ “ตัวเอง เพราะสามีเป็นคนเฉย ๆ แต่ก็ปรึกษาเขา เราเป็นคนจัดการ โดยมากก็ช่วยกันตัดสินใจ” (กานันอัมรา) “กานันจะตัดสินใจมากกว่า สามีไม่ค่อยพูด” (กานันบุญยัง) “เรามีอำนาจมากกว่า” (ผู้ใหญ่สุวรรณ)

ข. กลุ่มที่สอง เป็นส่วนน้อย ระบุว่าสามีมีอำนาจในการตัดสินใจ ดังตัวอย่างคำตอบ “ปกติจะเป็นสามี แต่โดยทั่วไปก็คุยกัน” (ผู้ใหญ่อภิญา) “สามีจะตัดสินใจในเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับครอบครัว อาชีพ แต่เรื่องงานก็ตัดสินใจของเราเอง” (กานันปวีณา)

ค. กลุ่มที่สาม ค่อนข้างมาก ระบุว่าตัดสินใจร่วมกัน หรือมีความเสมอภาคกัน ดังตัวอย่างคำตอบ “แชร์ความคิดเห็นกันระหว่างตัวเองกับสามี” (ผู้ใหญ่ลักขณา) “ใช้วิธีการปรึกษาหารือกัน” (ผู้ใหญ่อารีย์) “แบ่งกันเป็นเรื่อง ๆ ดูตามเหตุผล” (ผู้ใหญ่ณัฐกานต์)

ง. กลุ่มที่สี่ มีรายเดียวที่ระบุว่า คุณแม่คือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจสูงสุดในครอบครัว ดังตัวอย่างคำตอบ “คุณแม่เป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจมากที่สุดในบ้าน” (ผู้ใหญ่ศรียรรณ)

11. ทักษะเกี่ยวกับสถานภาพของสามีหลังจากที่ตนเป็นผู้นำ

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรก ซึ่งเป็นเสียงส่วนน้อย คิดว่าสถานภาพของสามีดูด้อยลง ดังตัวอย่างคำตอบ “มีบ้างแต่ไม่มาก” (กานันปวีณา) “คิดว่าอาจจะมึนบ้าง” (กานันบุญยัง)

ข. กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มใหญ่ คิดว่าสถานภาพของสามีไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีสาเหตุหรือเหตุผลต่าง ๆ กันไป ดังตัวอย่างคำตอบ “เป็นผู้นำเหมือนกัน” (ผู้ใหญ่อำภา) “ไม่หรอก เขาก็ทำงานของเขา เราก็ทำของเรา” (กานันอรุวรรณ)

ค. กลุ่มที่สามเป็นคำตอบลักษณะอื่น ได้แก่ “แยกทางกันแล้ว”(ผู้ใหญ่นิษฐา)
“สามีเสียชีวิตแล้ว”(ก้านั้นสมนวล) “ไม่มีสามี”(ผู้ใหญ่ศรีวรรณ)

12. ความรู้สึกของสามีที่มีต่อบทบาทของภรรยาหลังจากที่ภรรยาเป็นผู้นำชุมชนแล้ว
ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 4 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ระบุว่าสามีของตนมีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทของภรรยาและ
ให้การสนับสนุน ดังตัวอย่างคำตอบ “กลัวว่าจะทำงานเหนื่อย เพราะงานหนัก แต่ก็คอยให้คำแนะนำ
เรื่อย ๆ” (ผู้ใหญ่นนท์) “สนับสนุน งานบริการ”(ผู้ใหญ่อภิญา) “สนับสนุนดี ก็ช่วยเหลือแนะนำหลาย
อย่าง” (ก้านั้นอัมรา) “คอยช่วยเหลือ แนะนำได้มาก” (ก้านั้นปวีณา)

ข. กลุ่มที่สองมีหนึ่งรายที่ระบุว่าสามีของตนไม่ให้การสนับสนุน ดังคำตอบ “ไม่
สนับสนุน อยากให้ลาออกทุกวัน” (ผู้ใหญ่ชราทิพย์)

ค. กลุ่มที่สามระบุว่า สามีรู้สึกเป็นปกติกับบทบาทของตน ไม่ขัดขวางแต่ก็ไม่ได้แสดง
ความสนับสนุนแต่อย่างใด ได้แก่ “เขาทำตัวเหมือนเดิม” (ผู้ใหญ่ณัฐกานต์) “ก็เห็นเขาเฉย ๆ” (ก้านั้น
สายสมร)

ง. กลุ่มที่สี่ คำตอบในลักษณะอื่น เช่น “สามีเสียชีวิตแล้ว” (ก้านั้นสมนวล) “แยกทางกัน
แล้ว” (ผู้ใหญ่นิษฐา) “ไม่มีสามี” (ผู้ใหญ่ศรีวรรณ)

13. ความคิดเห็นเรื่องความรู้สึกของลูกบ้านเพศชายในสถานภาพของตน กับการเป็นลูกบ้าน
ภายใต้การนำของผู้เฒ่าสตรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกซึ่งเป็นส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ลูกบ้านชายไม่ได้รู้สึกตัวเขามี
สถานภาพด้อยลงแต่อย่างใด ดังตัวอย่างคำตอบ “คิดว่าไม่มีหรอก ไม่เคยได้ยินใครว่าอะไร เราเองก็คุย
ได้กับทุกคน” (ก้านั้นอัมรา) “ไม่ด้อยนะ เพราะเราเองก็ให้เกียรติผู้ชายเขา” (ผู้ใหญ่จรรยา) “ไม่เคยเจอ ก็
เลยคิดว่าไม่น่าจะมี” (ก้านั้นสายสมร)

ข. กลุ่มที่สองมีความเห็นว่ามีลูกบ้านชายบางรายรู้สึกตัวตนเองถูกลดทอนสถานภาพให้
ด้อยลง ดังตัวอย่างคำตอบ “มีนะ ลูกบ้านชายบางคน แรก ๆ ไม่พูดด้วยเลย ปัจจุบันเขาก็มาคุยกับเรา
ดี เราก็ไม่ถือโทษ ใครเราก็ให้ความช่วยเหลือเท่าเทียมกัน” (ผู้ใหญ่นิษฐา) “มีเป็นบางคน แต่เขาก็
ไม่ได้แสดงอะไรมา” (ผู้ใหญ่อำภา)

ค. กลุ่มที่สามระบุว่าตนเองไม่ทราบความรู้สึกของลูกบ้านชาย ได้แก่ ก้านั้นอรวรรณ
ผู้ใหญ่นนท์ และผู้ใหญ่สุวรรณ

14. ความคิดเห็นเรื่องบุคคลอื่นตั้งข้อสงสัยในความสามารถช่วงเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำ

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นเป็น 2 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกระบุว่า มีคนแสดงความสงสัย หรือคิดว่ามีคุณสมบัติในความสามารถของตน ดังตัวอย่างคำตอบ “เคยมีกลุ่มต่อต้าน เขาพูดว่าจะทำได้หรือ เห็นแต่ตัวสวยไม่น่าจะทำงานเป็น” (กำนันอรรณ) “มี เขาบอกว่าเป็นผู้หญิงจำได้สักแคไหน ยังไงก็ไม่เหมือนผู้ชาย” (กำนันปวีณา) “มี โคนดูหมิ่นว่า เป็นผู้หญิงจะทำงานได้หรือ” (ผู้ใหญ่อภิญา) “มีคนเคยถามว่า คิดอย่างไรจึงมาทำงานนี้จะทำไหวหรือ” (กำนันจันทร์พร) “ก็คงมีบ้างแหละ เป็นธรรมดา เพียงแต่เราไม่เคยได้ยิน” (ผู้ใหญ่มาลี) “ตอนแรกก็มีเหมือนกันแต่ตอนนี้ก็ยอมรับ” (ผู้ใหญ่สมจิต)

ข. กลุ่มที่สองซึ่งเป็นส่วนใหญ่ ระบุว่า ไม่มีใครแสดงความสงสัย หรือไม่เคยได้ยิน ใครแสดงความสงสัยในความสามารถของตน ดังตัวอย่างคำตอบ “ไม่เคยมีใครพูดให้ได้ยิน” (ผู้ใหญ่สมนึก) “ไม่เห็นเคยมีใครว่าอะไร” (ผู้ใหญ่วินัย) “ไม่ทราบเหมือนกัน” (ผู้ใหญ่อำภา)

15. บทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นกับการเป็นผู้นำในลักษณะอื่น

ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนนอกจากจะเป็นผู้นำในตำแหน่งกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านแล้ว ยังดำรงตำแหน่งผู้นำท้องถิ่นในลักษณะอื่นด้วย ทั้งนี้มีทั้งที่ดำรงตำแหน่งเหล่านั้นก่อนที่จะมาเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน และดำรงตำแหน่งผู้นำลักษณะอื่นภายหลังจากที่ได้เป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านแล้ว ส่วนใหญ่เคยดำรงตำแหน่งผู้นำลักษณะอื่นมาก่อนการได้รับเลือกเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน มีเพียง 2 รายที่ดำรงตำแหน่งผู้นำลักษณะอื่นหลังจากเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านแล้ว บางรายหลังจากได้เป็นกำนันหรือผู้ใหญ่บ้านแล้วก็ลาออกจากการเป็นผู้นำตำแหน่งอื่นมาเป็นเพียงสมาชิกหรือที่ปรึกษา ทั้งนี้เพื่อกระจายงานให้เกิดประสิทธิภาพ และ 2 รายระบุว่าไม่เคยเป็นผู้นำลักษณะอื่นทั้งก่อนและหลังการเป็นผู้นำท้องถิ่น คือผู้ใหญ่อภิญา และผู้ใหญ่สุวรรณา

ตำแหน่งผู้นำลักษณะอื่นมีทั้งเป็นโดยการเลือกสรรจากสมาชิก และเป็นโดยตำแหน่งของกำนันหรือผู้ใหญ่ (เป็นผู้ใหญ่หรือกำนันแล้วก็ยกให้เป็นผู้นำอื่นไปด้วยเลย) และผู้นำส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเหล่านี้มากกว่า 1 ตำแหน่ง ตำแหน่งผู้นำอื่น ๆ ได้แก่

1. ประธานกองทุนหมู่บ้าน (13)
2. ประธานกลุ่มแม่บ้าน อ.ส.ม. (15)
3. ประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตร (3)
4. รองประธาน อบต.(กำนัน) (1)
5. ประธานหรือรองประธานกลุ่มพัฒนาสตรีหมู่บ้านหรือตำบลหรืออำเภอ (14)
6. ประธานลูกเสือชาวบ้าน (2)
7. กลุ่มแม่บ้าน OTOP (4)
8. ประธานชมรมกีฬา (เช่นแอโรบิค) (1)

9. ประธานชมรมกำนันและผู้ใหญ่บ้าน (1)
10. ประธานวิฑูษุชุมชน (1)
11. ประธานสหกรณ์ (1)
12. เป็นผู้ใหญ่บ้าน(กำนัน) (4)
13. ที่ปรึกษาภาค (1)
14. เป็นประธานเกือบทุกอย่างในหมู่บ้าน (1)

ในจำนวนนี้ 3 ราย ที่มีข้อมูลน่าสนใจเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งอื่นนอกเหนือการเป็นผู้นำท้องถิ่นตามบทบาทหลัก ได้แก่

ก. นางอรรวรรณ กิตติกุลสวัสดิ์ กำนัน หมู่บ้านโคกขี้หนอน ม 3 ตำบลโคกขี้หนอน อำเภอพานทอง นอกเหนือจากดำรงตำแหน่งกำนันแล้วยังดำรงตำแหน่งผู้นำในลักษณะอื่นอีกหลายตำแหน่ง ได้แก่ ประธานลูกเสือระดับอำเภอ ประธานกรรมการพัฒนาสตรีอำเภอ อนุกรรมการ OTOP อนุกรรมการสนับสนุนติดตามกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการคัดสรรสุดยอด OTOP คณะกรรมการที่ปรึกษาภาคประชาชนอำเภอพานทอง คณะติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและยุทธศาสตร์และพัฒนาการปฏิบัติการระดับอำเภอ คณะกรรมการปัญหาและวัฒนธรรมอำเภอพานทอง สมาชิกภาคกิตติมศักดิ์ กรรมการจัดงานเทิดทูนผู้สูงอายุ กรรมการมูลนิธิโรงเรียนประชาสงเคราะห์ กรรมการพัฒนาตนเองจังหวัดชลบุรี

ข. นางนาฏชลี สมบูรณ์ทรัพย์ ผู้ใหญ่บ้าน หมู่บ้านโป่งดินดำ ม.12 ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา นอกเหนือจากดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านแล้วยังดำรงตำแหน่งผู้นำในลักษณะอื่น เช่น ประธานกลุ่มสตรีอำเภอศรีราชา ที่ปรึกษาภาคอำเภอ รองประธานกลุ่มพัฒนาสตรีจังหวัดชลบุรี

ค. นางสาวสมร คุ่มครอง กำนันตำบลบ้านเก่า อำเภอพานทอง นอกเหนือจากดำรงตำแหน่งกำนันแล้วยังดำรงตำแหน่งผู้นำในลักษณะอื่นอีก เช่น ประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรตำบลบ้านเก่า ประธานกลุ่มพัฒนาสตรีอำเภอพานทอง เลขานุการกลุ่มพัฒนาสตรีจังหวัดชลบุรี ประธานชมรมกำนันและผู้ใหญ่บ้านอำเภอพานทอง

16. การประเมินความพึงพอใจในผลงานของตนเอง

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 2 แนวทาง เท่าๆ กัน คือ

ก. กลุ่มแรกระบุว่าตนเองพึงพอใจในผลงาน และมั่นใจว่าตนเองได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ดังคำตอบ “ทำดีที่สุดแล้ว” (กำนันจันทร์พร) “คิดว่าทำเต็มที่ 100 % แล้ว” (ผู้ใหญ่วรรณ) “มั่นใจว่าทำได้ดีที่สุดแล้ว ไม่มีอะไรต้องปรับปรุง” (ผู้ใหญ่สมนึก)

ข. กลุ่มที่สองระบุว่ามีความพึงพอใจในผลงานของตนเองแต่ก็ยังมียังบางอย่างที่ต้องปรับปรุง ดังตัวอย่างคำตอบ “ทำดีแล้ว แต่จะต้องปรับปรุงความคิดเก่า ๆ ของลูกบ้านเพิ่มอีก” (กำนันปวีณา) “พอใจ แต่อาจยังไม่ดีที่สุดในเรื่องจากมีภาระงานยุ่งมาก” (ผู้ใหญ่จรรยา) “ก็พอใจระดับหนึ่ง แต่

อยากให้เวลากับลูกบ้านมากกว่านี้” (ผู้ใหญ่ปวีณา) “พอใจ ทำดีแล้ว แต่ความรู้้น้อยอยากปรับปรุงความรู้ของตนเอง” (ผู้ใหญ่สมจิตร) “พอใจ แต่ต้องปรับปรุงเรื่องการแบ่งเวลา” (ก้านันณัฐชา) “ต้องการให้ชุมชนเข้มแข็งมากกว่านี้อีก” (ก้านันอรวรรณ) “มีปัญหาสุขภาพร่างกายไม่ค่อยเอื้ออำนวย อาจทำงานไม่เต็มที่” (ผู้ใหญ่อำภา) “ทำดีที่สุด แต่ภาระครอบครัวเยอะ ลูกยังเล็ก อาจไม่เต็มที่” (ผู้ใหญ่อภิญา) “ก็เรื่อย ๆ พอใจระดับหนึ่ง” (ก้านันกัลยา)

17. ผลงานที่ผู้นำสตรีภาคภูมิใจ จากการทำงานในบทบาทของการเป็นผู้นำ

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ระบุว่า ตนเองมีผลงานโดดเด่นที่ตนรู้สึกภาคภูมิใจ ดังตัวอย่างคำตอบ “งานกองทุนหมู่บ้าน” (ผู้ใหญ่ศรีวรรณและผู้ใหญ่อุบล) “ประกวดกองทุนหมู่บ้านได้ที่ 1” (ผู้ใหญ่เสงี่ยม) “โครงการต้านเอดส์ โครงการต้านยาเสพติด โครงการให้ความรู้เด็กเรื่องกฏจราจร” (ก้านันสายสมร) “ได้รับเหรียญกาชาด ในฐานะตัวแทนอำเภอศรีราชา” (ผู้ใหญ่มาลี) “โครงการขุดบ่อน้ำของหมู่บ้าน” (ผู้ใหญ่สมนึก) “ได้รับเลือกเป็น อสม.ดีเด่น โครงการขยะรีไซเคิล” (ผู้ใหญ่ศรีวรรณ) “โครงการทำถนนให้ชาวบ้าน และโครงการนำประปา” (ผู้ใหญ่วินัย) “โครงการดูแลผู้สูงอายุ” (ผู้ใหญ่อภิญา) “ทำให้ชาวบ้านได้มีไฟฟ้าใช้” (ผู้ใหญ่อำไพ) “ผลงานโครงการต่อต้านยาเสพติด บำบัดการติดยาของเยาวชน” (ผู้ใหญ่จรรยา และผู้ใหญ่วรรณ) “โครงการส่งเสริมอาชีพให้ชาวบ้าน” (ก้านันอรวรรณ) “ทำโรงเรียนอนุบาลของหมู่บ้าน” (ผู้ใหญ่นาฏชลี) “โครงการส่งเสริมอาชีพให้คนยากจนในหมู่บ้าน โครงการช่วยเหลือบำบัดผู้ติดยาเสพติด” (ก้านันณัฐชา) “จัดเตรียมพิธีการรับเสด็จสมเด็จพระพี่นางฯ ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานใด” (ผู้ใหญ่เพ็ญศรี) “งานสร้างอาคารอเนกประสงค์ สร้างถนน และขอโทรศัพท์ให้ชาวบ้าน” (ก้านันบุญยัง) “โครงการทำน้ำพริกเผา” (ผู้ใหญ่อนนท์) “โครงการทำถนนให้ชาวบ้าน” (ผู้ใหญ่ปวีณา และก้านันจันทร์พร) “การทำให้ชาวบ้านเกิดการมีส่วนร่วมในชุมชน” (ก้านันปวีณา)

ข. กลุ่มที่สองระบุว่าตนมีความภาคภูมิใจในงาน แต่ไม่มีผลงานโดดเด่นที่ระบุได้ชัดเจน ดังตัวอย่างคำตอบ “ภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือชาวบ้าน แต่ยังไม่มีการเด่น ๆ” (ผู้ใหญ่ชาราทิพย์) “ไม่มีโครงการใหม่ ๆ แต่ภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือชาวบ้าน” (ผู้ใหญ่ณัฐกานต์) “ภูมิใจในงาน แต่ตอนนี้ยังไม่มียอะไรเด่น” (ผู้ใหญ่สุวรรณา)

ค. กลุ่มที่สามซึ่งมี 1 รายที่ระบุว่าตนเองไม่ได้ภูมิใจอะไร (ก้านันกัลยา)

18. การประเมินการตัดสินใจของตนที่มาอาสาทำหน้าที่ผู้นำท้องถิ่น

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มที่หนึ่งซึ่งเป็นส่วนใหญ่ ระบุว่าตนเองมีความมั่นใจ คิดว่าตนเองคิดถูกหรือเลือกถูกต้องแล้วที่มาเป็นผู้นำ ตัวอย่างคำตอบ “คิดว่าคิดถูก ภูมิใจที่ได้ทำ และเต็มใจที่จะทำ” (ผู้ใหญ่

จรรยา) “คิดถูก เพราะเป็นความตั้งใจ” (ก้านันปวีณา) “คิดถูก ภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่นี้” (ผู้ใหญ่มจิตร์)
 “เลือกถูก เพราะใจรัก” (ก้านันณัฐชา) “ตั้งใจมาทำ และคิดว่าจะทำให้ดีที่สุด” (ผู้ใหญ่อุบล) “คิดถูก
 เพราะทำให้ผู้หญิงคนอื่นกลัวตาม เพราะว่าเป็นผู้ใหญ่บ้านหญิงคนแรก”(ผู้ใหญ่อนนท์)

ข. กลุ่มที่สองแบ่งรับแบ่งสู้ ไม่มั่นใจเต็มที่ ดังคำตอบ “เราก็คพอทำได้ แต่ใจจริงตอนนี้
 ยอยากพักมากกว่า” (ผู้ใหญ่อำไพ) “ก็อาจจะถูกช่วงหนึ่ง ไม่ใช่ทั้งหมด” (ผู้ใหญ่เพ็ญศรี) “ก้ำกึ่ง มีทั้งชอบ
 และไม่ชอบ” (ผู้ใหญ่ชาราทิพย์) “ไม่ทราบว่าจะตัดสินใจถูกหรือเปล่า แต่ก็รักงานนี้”(ก้านันจันทร์พร)

ค. กลุ่มที่สาม คิดว่าตนเองอาจตัดสินใจผิดที่มาเป็นผู้นำ ซึ่งมีอยู่สองราย ดังคำตอบ
 “ใจจริงแล้วคิดผิด เมื่อก่อนอยากไปไหนก็ได้ไป แต่ตอนนี้ทำไม่ได้ ไม่มีอิสระ งานเยอะ” (ผู้ใหญ่วรรณ)
 “ก็ค่อนข้างเหนื่อยนะ” (ผู้ใหญ่อภิญา)

19. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับของผู้นำสตรีในอนาคต

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือเห็นว่าผู้หญิงน่าจะได้รับการยอมรับ
 มากขึ้นกว่าเดิม ดังตัวอย่างคำตอบ “จะได้รับการยอมรับมากขึ้น เคียงบ่าเคียงไหล่ไปกับผู้ชาย” (ผู้ใหญ
 มาลี) “ถ้าผู้หญิงมีความสามารถ จะได้รับการยอมรับมากขึ้นอย่างแน่นอน”(ผู้ใหญ่ปวีณา) “คิดว่าน่าจะ
 ได้รับการยอมรับมากขึ้นในทุกระดับ” (ผู้ใหญ่ณัฐกานต์) “จะได้รับการยอมรับมากขึ้นแน่นอน แต่ก็ต้อง
 ระวังเรื่องการวางตัว” (ก้านันอรวรรณ)

20. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลงรับสมัครเลือกตั้งครั้งต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มที่หนึ่ง คิดว่าตนเองจะลงสมัครรับเลือกตั้งอีก ดังคำตอบ “จะลงอีก จนกว่าลูก
 คนเล็กจะสามารถสืบต่อได้” (ก้านันสายสมร) “คงจะลง แต่จริง ๆ ก็กลัวจะเหนื่อยมากกว่า” (ก้านัน
 อัมรา) “คงลง แต่ก็ต้องดูความพร้อมของร่างกาย ฐานะ” (ก้านันปวีณา) “จะลงต่อ ถ้าไม่มีใครทำได้ดีไป
 กว่านี้” (ผู้ใหญ่ณัฐกานต์)

ข. กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มใหญ่ ตอบแบ่งรับแบ่งสู้ โดยคิดว่ายังไม่แน่ใจ ต้องดูเหตุการณ์
 ก่อน ดังตัวอย่างคำตอบ “ยังไม่ทราบ ถ้าไม่มีใครลงก็คงต้องลง” (ก้านันสมนวล) “ยังไม่ทราบเหมือนกัน
 ถ้าชาวบ้านยังสนับสนุนก็คงต้องลงต่อ” (ผู้ใหญ่ศรีวรรณ) “ดูเหตุการณ์ก่อน ถ้ามีคนที่ดีกว่านี้ก็จะถอน
 ตัวเพราะอายุมากแล้ว”(ผู้ใหญ่มจิตร์) “ยังตัดสินใจไม่ได้ รอดูผลงานของตนเองก่อน” (ผู้ใหญ่อภิญา)
 “ยังไม่แน่ ถ้าลูกบ้านสนับสนุนก็จะลงต่อ” (ผู้ใหญ่ปวีณา) “ยังไม่ทราบ เพราะอายุ 60 แล้ว” (ผู้ใหญ่วินัย)

ค. กลุ่มที่สามระบุว่าตนเองไม่ประสงค์จะลงสมัครรับเลือกตั้งอีก ดังคำตอบ
 “ไม่ลงแล้ว อยากให้คนรุ่นใหม่ขึ้นมา เราอยากอยู่เบื้องหลัง” (ผู้ใหญ่อุบล) “ไม่ลง เหนื่อย อยากพักผ่อน”
 (ผู้ใหญ่วรรณ) “ไม่เอา เบื่อการเมือง เหนื่อย ไม่มีเวลาให้ลูก” (ผู้ใหญ่ชาราทิพย์) “ไม่เอา เพราะแก่
 แล้ว” (ผู้ใหญ่อนนท์) “ไม่ลง อยากให้คนรุ่นหลังทำบ้าง” (ก้านันกัลยา)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาถึงปัจจัยที่ผลักดันให้สตรีก้าวมาสู่ความเป็นผู้นำท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือแรงผลักดันให้มาเป็นผู้นำท้องถิ่นสตรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ระดับสูงถึงแรงจูงใจหรือเหตุผลที่มาเป็นผู้นำ 5 แนวทาง ดังต่อไปนี้ คือ

ก. กลุ่มที่หนึ่ง ระบุว่ามาเป็นผู้นำเพราะมีผู้ใหญ่ให้การสนับสนุน ดังตัวอย่างคำตอบ “ผู้ใหญ่คนเก่าสนับสนุน และตนเองคุ้นเคยกับงานดี” (ผู้ใหญ่เพ็ญศรี) “มีกำหนดคนเก่า ผลักดันให้เป็น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาก่อน จึงกล้าที่จะมาทำหน้าที่ตรงนี้” (ผู้ใหญ่อนนท์) “พี่ อบต. แนะนำให้ลงสมัคร เพราะไม่มีใครสมัครเลย และชอบช่วยเหลือคน” (ผู้ใหญ่ธาราทิพย์)

ข. กลุ่มที่สอง ระบุว่ามาเป็นผู้นำเพราะทางครอบครัวหรือบุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุน หรือคนในครอบครัวเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำมาก่อน ดังตัวอย่างคำตอบ “สืบทอด และ ชิมชัยมาจากปู่และพ่อ” (ก้านันปวีณา) “คุณพ่อสนับสนุนและอยากให้ชุมชนพัฒนามากกว่านี้” (ผู้ใหญ่จรรยา) “แม่ผลักดัน สนับสนุน ตระกูลเป็นผู้นำมาโดยตลอด” (ผู้ใหญ่ลักขณา) “อยากทำประโยชน์ให้ชุมชน สามัคคีชวนให้เป็นแทน” (ผู้ใหญ่นาฏชลี) “สามีเคยเป็นกำนัน เมื่อสามีเสียชีวิต จึงรับตำแหน่ง ต่อจากสามี เราเคยคลุกคลีกับชาวบ้าน จะรู้ว่าจะช่วยเหลือเขาอย่างไร” (ก้านันจันทร์พร) “สามีสนับสนุน ชาวบ้านชอบ” (ผู้ใหญ่วินัย)

ค. กลุ่มที่สาม ระบุว่าที่มาเป็นผู้นำเพราะตนเองชอบทำประโยชน์ให้กับสังคม อยากเห็นชุมชนพัฒนาขึ้น ดังตัวอย่างคำตอบ “ชอบทำงานด้านช่วยเหลือสังคม” (ผู้ใหญ่ศรียรรณ) “ชอบทำงานช่วยเหลือชาวบ้าน” (ก้านันกัลยา) “อยากช่วยเหลือสังคม ชอบอะไรที่ท้าทาย” (ผู้ใหญ่มาลี) “ผู้ใหญ่บ้านคนก่อนบอกว่าหมู่บ้านเรามียาเสพติดมากก็เลยอยากเข้ามาช่วยตรงนี้” (ก้านันอรรรณ) “อยากรู้ว่าผู้ใหญ่บ้านเขาทำอะไร อยากให้หมู่บ้านพัฒนา” (ผู้ใหญ่อุบล) “ผู้ใหญ่เก่า ไม่มีผลงานอะไรให้ชุมชน และอยากลองดู” (ผู้ใหญ่วรรณ)

ง. กลุ่มที่สี่ ระบุว่า ตนเคยเป็นผู้นำในตำแหน่งอื่น ๆ มาก่อน มีความคุ้นเคยกับการเป็นผู้นำ และต้องการพัฒนาชุมชนของตนให้ดีกว่าเดิมในตำแหน่งผู้ใหญ่หรือกำนัน ดังตัวอย่างคำตอบ “เคยเป็น อสม. มาก่อน ผู้ใหญ่คนก่อนไม่ค่อยช่วยเหลือ จึงอยากทำให้มันดีขึ้น” (ผู้ใหญ่ณัฐกานต์) “เคยเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่มาก่อน คุ้นเคยกับหมู่บ้านนี้ดี” (ผู้ใหญ่สมนึก) “เคยช่วยพ่อทำงานผู้ใหญ่บ้านมาก่อน” (ก้านันณัฐธา)

จ. กลุ่มที่ห้าระบุว่า ตนมาเป็นผู้นำเพราะชาวบ้าน หรือชุมชนให้การสนับสนุน ดังตัวอย่างคำตอบ “มีชาวบ้าน และกำนันสนับสนุน เราอยากให้หมู่บ้านเราเจริญบ้าง” (ผู้ใหญ่ปวีณา) “เคยเป็นผู้ใหญ่บ้านมาก่อน ชาวบ้านสนับสนุน ให้โอกาส ชอบให้บริการ” (ก้านันบุญยัง) “อยากลองทำดู ลูกบ้านสนับสนุน แม่สนับสนุน” (ผู้ใหญ่สุวรรณ) “ภายในค่ายทหารอยากให้มีผู้ใหญ่บ้าน เพื่อที่จะได้ประสานงานได้สะดวก” (ผู้ใหญ่อภิญา) “ชาวบ้านอยากได้ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงบ้าง” (ผู้ใหญ่เสีเยี่ยม)

2. ทักษะเกี่ยวกับงานก่อนที่จะเข้ามาเป็นผู้นำของชุมชน

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 6 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มที่หนึ่ง มีความคิดว่างานผู้นำเป็นงานที่ทำท่ายและผู้หญิงสามารถทำได้ ดังตัวอย่างคำตอบ “เห็นว่าไม่ยากเกินไป ปรีกษากำหนดได้ คิดว่ากำหนดผู้หญิงยังทำได้ เราก็ต้องทำได้” (ผู้ใหญ่วริณา) “น่าจะทำได้ ทำท่าย” (ผู้ใหญ่อลักขณา) “มองว่าเป็นงานสบาย แคร์รับเรื่องจากส่วนกลาง แล้วไปบอกชาวบ้านให้ทำตามเท่านั้นเอง” (ผู้ใหญ่อนนท์) “งานไม่ค่อยมีอะไรทำ เพราะขึ้นอยู่กับเทศบาลเป็นหลัก” (ผู้ใหญ่วรรณา) “คิดว่างานไม่มีอะไร ไม่เหนื่อยมาก” (ผู้ใหญ่วรรณา)

ข. กลุ่มที่สอง มีความคิดว่างานผู้นำน่าจะเป็นงานที่ยาก หรือเป็นงานหนัก ดังตัวอย่างคำตอบ “คิดว่างานนี้ ผู้หญิงจะไม่สะดวก” (กานันจันทรพร) “กลัวว่าจะทำงานด้านนี้ไม่ได้” (ผู้ใหญ่เสงี่ยม) “ที่แรกกลัวไม่ไหว” (กานันสมนวล) “ตอนแรกคิดว่างานยาก ไม่รู้ว่าจะทำได้หรือเปล่า” (ผู้ใหญ่วรรณา) “คงเป็นงานหนัก” (ผู้ใหญ่อารีย์)

ค. กลุ่มที่สาม ระบุว่าตนไม่ทราบลักษณะของงานและการทำงานของผู้นำมาก่อน ดังตัวอย่างคำตอบ “ตนเองไม่ค่อยสนใจ ไม่รู้ว่าจะกำหนดทำอะไรบ้าง” (กานันกัลยา) “ไม่รับทราบอะไรเลย” (ผู้ใหญ่วรรณา)

ง. กลุ่มที่สี่ คิดว่างานผู้นำเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือชาวบ้านหรืองานบริการ ดังตัวอย่างคำตอบ “ต้องเป็นผู้นำ ช่วยเหลือลูกบ้าน” (ผู้ใหญ่อำภา) “ต้องดูแลทุกข์สุขของชาวบ้าน รับงานจากอำเภอมาส่งลูกบ้าน คิดว่าทำงานง่ายและเต็มที่” (ผู้ใหญ่อัฐกานต์) “คิดว่าต้องอยู่กับลูกบ้านให้มากที่สุด ต้องพัฒนาหมู่บ้าน” (กานันสายสมร) “มีอะไรก็แนะนำชาวบ้าน หางานให้ทำ ตั้งกลุ่มทำงานให้ชาวบ้าน” (ผู้ใหญ่อุบล) “เห็นว่าเป็นแ่งงานบริการ เราช่วยได้ พอจะมาเป็นกานันเราก็มองว่ามันทำท่าย” (กานันบุญยัง) “คิดว่าเป็นงานบริการ” (ผู้ใหญ่อภิญญา)

จ. กลุ่มที่ห้า คิดว่างานผู้นำนั้นเป็นงานที่มีอำนาจ ดังตัวอย่างคำตอบ “คิดว่ากานันมีอำนาจ คิดว่าการพัฒนาของตำบลเราล้าหลังมาก จะพัฒนาหรือไม่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของกานัน” (กานันอรรณ) “ใครก็ต้องเชื่อฟังผู้ใหญ่บ้าน” (ผู้ใหญ่นาฏชลี)

ฉ. กลุ่มที่หก ตั้งข้อสงสัยในบทบาทการทำงานของผู้นำคนก่อน ดังตัวอย่างคำตอบ “ผู้ใหญ่สมัยก่อนไม่เหมือนสมัยนี้ ไม่ค่อยแสดงออก ไม่ค่อยมีการประชุม” (ผู้ใหญ่วรรณา) “คนก่อน ๆ ไม่ค่อยมีบทบาท” (กานันปวีณา) “เห็นผู้ใหญ่คนก่อน ไม่ค่อยสนใจลูกบ้าน” (ผู้ใหญ่วรรณา) “สงสัยในการทำงานของผู้ใหญ่บ้าน” (ผู้ใหญ่อภิญญา)

3. ทักษะเกี่ยวกับงานหลังจากที่เข้ามาเป็นผู้นำของชุมชนแล้ว

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มที่หนึ่งซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ระบุว่างานผู้นำนั้นเป็นงานหนัก ดังตัวอย่างคำตอบ “เหนื่อยมาก งานเยอะมาก” (ผู้ใหญ่วรรณา) “ก็งานเยอะ ต้องคอยดูแลทุกข์สุขชาวบ้าน” (ผู้ใหญ่อุบล)

“ปริมาณงานเยอะมาก” (ผู้ใหญ่อำภา) “ตอนนี้งานยุ่ง เราต้องออกสังคมเยอะ ก็ท้อใจบ้าง เพราะเสียค่าใช้จ่ายเยอะ”(ก้านั้นบุญยัง)

ข. กลุ่มที่สอง ระบุว่าตนเองนั้นสามารถทำงานในหน้าที่ผู้นำได้เป็นอย่างดี ดังตัวอย่างคำตอบ “ทำได้ดีด้วย” (ผู้ใหญ่ลักขณา) “เข้าใจงานมากขึ้น” (ผู้ใหญ่สมจิตร) “งานไม่ยาก ทำได้ทุกอย่าง” (ผู้ใหญ่สุวรรณา)

ค. กลุ่มที่สาม ระบุว่างานในหน้าที่ผู้นำนั้นเป็นงานที่ต้องทำ เพื่อประชาชน หรือเพื่อบริการชาวบ้าน ดังตัวอย่างคำตอบ “จะต้องพัฒนาตำบลของเราให้ดี” (ก้านนอวรรณ) “ด้านงานราชการน้อยลงกว่าเมื่อก่อน แต่ด้านความสงบ ความมั่นคงของหมู่บ้านมีมากขึ้น” (ก้านนปวีณา) “เป็นงานบริการช่วยชาวบ้าน” (ผู้ใหญ่อารีย์) “คิดว่าเป็นงานบริการ” (ผู้ใหญ่อภิญา)

4. บุคคลในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน

ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มที่หนึ่ง ระบุว่าสามีและลูก ๆ หรือทุกคนในครอบครัวให้การสนับสนุน ดังตัวอย่างคำตอบ “ทุกคนในครอบครัวเราสนับสนุน” (ก้านนสมนวล) “ทางครอบครัวทุกคนสนับสนุน” (ผู้ใหญ่วิวรรณ) “ทั้งสามีและลูก ๆ ให้การสนับสนุน” (ผู้ใหญ่อารีย์) “สามี เพราะเมื่อก่อนเขาก็เป็น แต่ตอนนี้ไปเป็น ประธาน อบต. ก็เลยสนับสนุนให้เป็นแทน” (ผู้ใหญ่อำไพ) “สามีลาออกไปเป็นประธาน อบต. เขาก็อยากให้สืบทอดงาน” (ผู้ใหญ่ณาฏชลี) “สามีสนับสนุน ลูก ๆ ก็สนับสนุน” (ก้านนอัมรดา)

ข. กลุ่มที่สองระบุว่า พ่อ แม่ หรือญาติพี่น้องให้การสนับสนุน ดังตัวอย่างคำตอบ—“แม่ สามีสนับสนุน สามีเองก็สนับสนุน” (ผู้ใหญ่สุวรรณา) “พ่อสนับสนุน เพราะเคยเป็น แต่ลาออกมาสมัครเทศมนตรี” (ผู้ใหญ่จรรยา) “พ่อแม่สนับสนุน เพราะครอบครัวคุ้นเคยกับการเป็นผู้นำมาก่อน” (ก้านนณัฐชา) “ญาติพี่น้องสนับสนุน เพราะแถว ๆ นี้ก็เป็นญาติ ๆ กันทั้งนั้น” (ผู้ใหญ่วรรณ)

ค. กลุ่มที่สามระบุว่า คนในครอบครัวไม่ได้ให้การสนับสนุนแต่อย่างใด ดังตัวอย่างคำตอบ “ไม่มีใครอยากให้เป็น แต่ตัวเองชอบทำงาน ก็เลยลองดู” (ผู้ใหญ่ธาราทิพย์) “ทุกคนในบ้านก็เฉย ๆ ไม่ได้ว่าอะไร แต่ก็ไม่ได้แสดงว่าสนับสนุน” (ผู้ใหญ่จินตนา)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชื่อเสียงของครอบครัวหรือตระกูลกับการได้รับเลือกเป็นผู้นำ

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเป็น 2 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรก มีความคิดว่าชื่อเสียงของครอบครัวมีผลต่อการได้รับเลือกมาเป็นผู้นำของตน ดังตัวอย่างคำตอบ “มาก เพราะเป็นที่รู้จักกันอยู่แล้ว” (ก้านนสมนวล) “คิดว่ามี เพราะหลายคนในตระกูลเราก็เป็นคนมีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก” (ก้านนบุญยัง) “คิดว่ามี เพราะตระกูลทั้งฝ่ายเราและสามีก็เป็นผู้นำมาตลอด” (ผู้ใหญ่วินัย) “สามีเป็นคนดี ทำประโยชน์ให้ชาวบ้านเยอะ เขาก็นับถือเราด้วย” (ก้านนจันทร์พร)

ข. กลุ่มที่สอง เห็นว่าชื่อเสียงของครอบครัวนั้นไม่มีผลต่อการได้รับเลือกเข้ามาเป็นผู้นำของตนแต่อย่างใด ที่ได้รับเลือกเพราะตนเองเป็นหลัก หรือเพราะสาเหตุอื่น ดังตัวอย่างคำตอบ “เป็นที่ตัวเรามากกว่า เรามีผลงาน ครอบครัวก็ธรรมดา” (ผู้ใหญ่ศรีวรรณ) “ไม่มี ตัวเรากลับพูด กลับทำ คล่อง เรียกใช้ง่าย” (ผู้ใหญ่สมนึก) “สามีเป็นทหารชั้นผู้น้อย แต่นายของสามีสนับสนุนอยากให้มีผู้ใหญ่ เป็นคนในค่าย” (ผู้ใหญ่อภิญา) “สามีเป็นเพียงทหารชั้นผู้น้อย เขาไม่อยากให้เป็น แต่เราชอบ” (ผู้ใหญ่ธาราทิพย์) “ครอบครัวเป็นคนธรรมดา ไม่ได้เป็นที่นับหน้าถือตา แต่เราเป็นคนสู้ ทำจริงจัง” (ผู้ใหญ่ชนิษฐา)

6. บทบาทในการเป็นผู้นำของบุคคลในครอบครัวเดิม

ผู้ให้สัมภาษณ์มีคำตอบเป็น 2 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ระบุว่า มีบุคคลในครอบครัวเดิม เคยเป็นผู้นำมาก่อน (21 ราย) ดังตัวอย่างคำตอบ “พ่อเคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน กำหนด เกษียณแล้วก็ไปประธาน อบต. มีพี่น้อง ดำรงตำแหน่งทางการเมืองระดับท้องถิ่นด้วย” (ผู้ใหญ่อัจฉรา) “พี่ชายคนโตเป็น อบต. และเคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน” (ผู้ใหญ่อำไพ) “พ่อเคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน แล้วลาออกมาสัครเทศมนตรี” (ผู้ใหญ่วรรยา) “พ่อ เป็นวุฒิสมาชิกสมัยศึกกฤษ” (ผู้ใหญ่อรรถกานต์) “พ่อเคยเป็นผู้ใหญ่ พี่เขยเป็นผู้ใหญ่ พี่สะใภ้เป็น อบต.” (ผู้ใหญ่ปวีณา)

ข. กลุ่มที่สองระบุว่า บุคคลในครอบครัวเดิมของตนไม่เคยมีใครเป็นผู้นำมาก่อน (11 ราย) ดังตัวอย่างคำตอบ “ไม่เคยมี เดินเข้าไปสมัครเฉย ๆ เลย คู่แข่งก็เป็นผู้ชายตั้ง 3 คน” (ผู้ใหญ่ ชนิษฐา) “ไม่มี อาศัยที่เราเคยทำงานช่วยเหลือชาวบ้านมาก่อน” (ผู้ใหญ่ศรีวรรณ)

7. บทบาทการเป็นผู้นำของบุคคลในครอบครัวเดิมของสามี

ผู้ให้สัมภาษณ์มีคำตอบเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรก ระบุว่าบุคคลในครอบครัวสามีเคยเป็นผู้นำมาก่อน (20 ราย) ดังตัวอย่าง คำตอบ “สามีเป็นกำนัน” (กำนันสายสมร) “สามีเป็นผู้ใหญ่บ้าน พ่อเป็นคนพี่ชาบ้านเคารพ” (ผู้ใหญ่นาฏชลี) “สามีเคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน กำนัน และ สจ.” (กำนันอัมรา) “พ่อสามีเคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน กำนัน พี่ น้องดำรงตำแหน่งทางการเมืองระดับท้องถิ่น” (ผู้ใหญ่อัจฉรา) “ปู่เคยเป็นผู้ใหญ่บ้าน น้องชายเป็น สท.” (ผู้ใหญ่อุบล)

ข. กลุ่มที่สอง ระบุว่าบุคคลในครอบครัวสามีไม่เคยเป็นผู้นำมาก่อน (11 ราย) ดัง ตัวอย่างคำตอบ “ไม่เคยมีใครเป็นมาก่อน” (ผู้ใหญ่ชนิษฐา)

ค. กลุ่มที่สามคำตอบในลักษณะอื่นๆ ซึ่งมี 1 ราย คือผู้ใหญ่ศรีวรรณ ซึ่งไม่มีสามี

8. อาชีพหรืองานของสามีและความเกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครอง

ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุคำตอบเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรก ระบุว่า งานของสามีมีความเกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครอง (จำนวน 8 ราย) ดังตัวอย่างคำตอบ “สามีเป็นประธานชุมชน และรับขนส่งสินค้าทั่วไป” (ก้านันปวีณา) “สามีเป็นประธาน อบต.” (ผู้ใหญ่นาฏขลิ) “สามีเป็นประธาน อบต.2 สมัย” (ผู้ใหญ่อำไพ) “สามีทำงานรับเหมาก่อสร้าง และเป็นสมาชิก อบต.” (ผู้ใหญ่อำภา) “สามีเคยเป็น สจ. แต่ตอนนี้หมดวาระแล้ว พักผ่อนเฉยๆ” (ก้านันอัมรา)

ข. กลุ่มที่สอง ระบุว่า งานของสามีตานั้นไม่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองแต่อย่างใด (16 ราย) ดังตัวอย่างคำตอบ “สามีทำสถานบันเทิง” (ก้านันณัฐชา) “สามีเป็นตำรวจ” (ผู้ใหญ่ลักขณา) “สามีรับราชการทหาร” (ผู้ใหญ่ชวาทิพย์) “สามีทำไร่ คำชาย” (ผู้ใหญ่เพ็ญศรี) “สามีเป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่บริหารฝึกอบรม 6 ตอนนี้เกษียณแล้ว ทำงานอยู่ที่บ้านเลี้ยงไก่เนื้อและทำบ่อปลา” (ก้านันบุญยัง) “สามีทำทำธุรกิจส่วนตัว รับเหมาก่อสร้าง” (ก้านันอรวรรณ)

ค. กลุ่มที่สามคำตอบในลักษณะอื่นๆ (8 ราย) ได้แก่ “สามีเสียชีวิตแล้ว” (ผู้ใหญ่สมจิตร) “แยกทางกับสามีแล้ว” (ผู้ใหญ่ชนิษฐา) “ไม่มีสามี” (ผู้ใหญ่ศรีวรรณ)

9. ความคิดเห็นเรื่องทัศนคติของชาวบ้านที่มีต่อครอบครัวเดิม

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรก คิดว่าครอบครัวเดิมของตนนั้นเป็นที่รู้จัก และได้รับการยอมรับนับถือในหมู่ประชาชนโดยทั่วไปเป็นอย่างดี (27 ราย) ดังตัวอย่างคำตอบ “เป็นที่รู้จัก นับถือ เพราะตั้งแต่คุณพ่อก็ให้ความช่วยเหลือชาวบ้านมาตลอด” (ก้านันอัมรา) “ชาวบ้านรู้จัก ให้ความเคารพนับถือ เพราะสมัยคุณพ่อเป็นผู้ใหญ่บ้าน เป็นก้านันก็ให้ความช่วยเหลือชาวบ้านเป็นอย่างดี” (ผู้ใหญ่จินตนา) “ครอบครัวเป็นที่รู้จักอยู่แล้ว เพราะพ่อเป็นหมอช่วยเหลือชาวบ้าน” (ผู้ใหญ่อนนท์) “ครอบครัวก็ค่อนข้างมีบารมีเป็นที่รู้จักนับถือของคนทั่วไป”(ก้านันสมนวล) “เป็นที่รู้จักและเคารพนับถือของชาวบ้าน”(ก้านันปวีณา)

ข. กลุ่มที่สอง ระบุว่าชาวบ้านรู้จักครอบครัวเดิม แต่ไม่ถึงขั้นเป็นที่นับหน้าถือตา ดังตัวอย่างคำตอบก็รู้จักกัน “เป็นคนในหมู่บ้าน แต่ก็รู้จักกันเฉย ๆ ธรรมดา” (ผู้ใหญ่ชนิษฐา) “เป็นที่รู้จักของชาวบ้าน แต่ก็รู้จักกันธรรมดาทั่วไป” (ผู้ใหญ่ศรีวรรณ)

ค. กลุ่มที่สาม ระบุว่า ครอบครัวเดิมของตนนั้นไม่ได้เป็นที่รู้จักของชาวบ้านแต่อย่างใด ดังตัวอย่างคำตอบ “ไม่มีใครรู้จัก เพราะบ้านเดิม พ่อแม่เป็นคนจังหวัดอุดรฯ ไม่ได้เป็นคนแถวนี้” (ผู้ใหญ่สุวรรณา) “เป็นครอบครัวทหารชั้นผู้น้อย อยู่ในค่ายทหาร ไม่ได้เป็นที่รู้จัก” (ผู้ใหญ่อภิญา)

10. ความคิดเห็นเรื่องทัศนคติของชาวบ้านที่มีต่อครอบครัวเดิมของสามี

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นเป็น 4 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรก คิดว่าครอบครัวเดิมของสามีนั้นเป็นที่รู้จัก และได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนเป็นอย่างดี (22 ราย) ดังตัวอย่างคำตอบ “ครอบครัวทางสามี เป็นที่รักเคารพของคนแถวนี้” (กำนันสมนวล) “ก็เป็นที่รู้จักและเคารพนับถือของชาวบ้าน” (กำนันอัมรา) “ครอบครัวเขามีคนเคารพ รักใคร่ โดยเฉพาะสามีเขาก็เคยได้รับเลือกเป็นกำนัน” (กำนันจันทร์พร) “เป็นที่รู้จัก และให้ความเคารพนับถือของคนแถวนี้ค่อนข้างมาก” (ผู้ใหญ่สุวรรณ) “เป็นที่รู้จักและยอมรับของคนแถวนี้ เพราะปู่เขาก็เคยเป็นกำนันมาก่อน” (กำนันกัลยา)

ข. กลุ่มที่สอง คิดว่าบ้านรู้จักครอบครัวเดิมทางสามี แต่ไม่ถึงขั้นนับหน้าถือตา ดังตัวอย่างคำตอบ “ก็รู้จักกันเฉย ๆ ธรรมดา” (ผู้ใหญ่จรรยา) “ก็รู้จักกัน ในหมู่บ้าน ธรรมดา คนทำไร่ทำนา” (ผู้ใหญ่เพ็ญศรี)

ค. กลุ่มที่สาม ระบุว่าครอบครัวเดิมของสามีนั้นไม่ได้เป็นที่รู้จักของชาวบ้านแต่อย่างใด ดังตัวอย่างคำตอบ “ทั้งตนเองและสามีเป็นคนกรุงเทพฯ สามีเป็นทหาร ก็มาอยู่ปฏิบัติงานที่นี่” (ผู้ใหญ่ธาราทิพย์) “สามีเป็นคนที่นี่ ตอนนั้นก็แยกทางกันแล้ว” (ผู้ใหญ่ขนิษฐา) “สามีเขาไม่ใช่คนแถวนี้ แล้วอีกอย่างก็เป็นคนเจียบ สมณะ” (ผู้ใหญ่อนนท์)

ง. กลุ่มที่สามคำตอบในลักษณะอื่นๆ ซึ่งมี 1 ราย คือผู้ใหญ่ศิววรรณ ซึ่งไม่มีสามี

11. ความคิดเห็นเรื่องเหตุผลที่ชาวบ้านเลือกให้เป็นผู้นำ

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นเป็น 5 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรกคิดว่าตนเองได้รับเลือกตั้ง เพราะตนเองหรือครอบครัวของตนนั้นมีผลงานเดิมเป็นที่ยอมรับของประชาชน (13 ราย) ดังตัวอย่างคำตอบ “เพราะผลงานที่ตนเองเคยทำตอนเป็นผู้ใหญ่บ้าน และผลสืบเนื่องจากการที่สามีเป็น กำนันที่ดี” (กำนันจันทร์พร) “เคยมีผลงานกิจกรรมเพื่อสังคมมาก่อน ชาวบ้านเขาคงคิดว่าเราช่วยเขาได้ทุกอย่าง เขาก็เลยเลือก” (ผู้ใหญ่มาลี) “เราพร้อม เราทำงานเพื่อสังคมมาก่อน เคยทำงานระดับชาติมาก่อน เช่นเข้าประชุม ระดับภาค ระดับประเทศ” (กำนันอรวรรณ)

ข. กลุ่มที่สอง คิดว่าที่ตนได้รับเลือกตั้งนั้น เพราะชาวบ้านอยากเปลี่ยนแปลงผู้นำเป็นผู้หญิงบ้าง (5 ราย) ดังตัวอย่างคำตอบ “เพราะชาวบ้านอยากเปลี่ยนผู้นำให้เป็นผู้หญิงบ้าง เพราะผู้หญิงจะเข้าสังคมได้ดี ไกลชิดชาวบ้านดีกว่า” (ผู้ใหญ่วินัย) “ชาวบ้านอยากได้ผู้ใหญ่ผู้หญิงบ้าง เพราะผู้ใหญ่(ชาย)คนเก่าไม่ค่อยอยู่ให้ชาวบ้านได้ปรึกษา” (ผู้ใหญ่เสียม) “ลูกบ้านอยากเปลี่ยนเป็นผู้หญิงบ้าง เราเองก็คุ้นเคยทั้งหมู่บ้าน” (ผู้ใหญ่ณัฐกานต์)

ค. กลุ่มที่สามคิดว่าที่ตนเองได้รับเลือกตั้งนั้น เพราะเหตุผลทางด้านอุปนิสัยที่ดีของตนที่ชาวบ้านชื่นชอบ ดังตัวอย่างคำตอบ “เพราะความดี เป็นคนซื่อ ๆ เทียงตรง คอยให้ความช่วยเหลือ

ชาวบ้านตลอด” (ผู้ใหญ่อำไพ) “ตนเองเป็นคนซื่อสัตย์ ซื่อตรง เป็นที่รู้จักกัน” (ผู้ใหญ่สุวรรณา) “เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้าได้กับคนรอบข้าง กล้าพูดกล้าทำ” (ก้านันณัฐชา)

ง. กลุ่มที่สี่คิดว่าที่ตนเองได้รับเลือกตั้งนั้น เพราะตนเองมีความพร้อมในด้านอื่น ๆ ดังตัวอย่างคำตอบ “เพราะตนเองมีฐานะพร้อม มีคนนับหน้าถือตา เป็นคนกล้าและตรงไปตรงมา” (ผู้ใหญ่อำไพ) “มีความพร้อมทางด้านฐานะ ไม่ต้องกลัวมาริดไถชาวบ้าน ประกอบกับมีคนให้การสนับสนุนเยอะ” (ผู้ใหญ่วรรณา) “เพราะเรามีความรู้การศึกษาดี เป็นคนเรียบง่าย” (ก้านันปวีณา)

จ. กลุ่มที่สี่คำตอบในลักษณะอื่น คือ กลุ่มที่ได้รับการแต่งตั้ง เนื่องจากไม่มีคู่แข่งลงสมัคร ได้แก่ ก้านันสมนวล ผู้ใหญ่อำภา และผู้ใหญ่ธาราทิพย์

12. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับจากชาวบ้านต่อผลงานที่ทำในฐานะผู้นำ

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นในทิศทางเดียวกัน คือ ประเมินว่าชาวบ้านให้การยอมรับในผลงานที่ทำ โดยมีความคิดเห็นใน 2 ระดับ คือ

ก. กลุ่มแรกประเมินว่าผลงานของตนนั้นได้รับการยอมรับจากชาวบ้านในระดับมาก (8 ราย) ดังตัวอย่างคำตอบ “คิดว่ายอมรับมาก เพราะเขาก็ให้ความร่วมมือดี พูดอะไรก็ฟัง” (ก้านันสมนวล) “ยอมรับมาก เพราะเราช่วยเหลือดี ไม่รีดไถ ทำงานเต็มร้อย” (ผู้ใหญ่วรรณา) “ก็น่าจะมาก เพราะเทียบกับคนเก่าแล้วเราทำดีกว่าเยอะ” (ผู้ใหญ่เสงี่ยม)

ข. กลุ่มที่สองคิดว่าผลงานของตนเองได้รับการยอมรับจากชาวบ้านค่อนข้างมาก มากพอสมควร หรือคนส่วนใหญ่ยอมรับ ดังตัวอย่างคำตอบ “คิดว่าให้การยอมรับพอสมควร ดูจากความร่วมมือเขาก็ให้ความร่วมมือดีเวลามีกิจกรรมต่าง ๆ “ (ก้านันปวีณา) “ก็คงยอมรับพอสมควร เพราะเราเองก็มีผลงานหลายอย่าง” (ผู้ใหญ่ณาฏชลี) “อาจมีที่ไม่ยอมรับบ้าง แต่ชาวบ้านส่วนใหญ่ก็ยอมรับนะ” (ก้านันบุญยัง) “น่าจะยอมรับสัก 70-80 %เห็นจะได้ คงไม่ทั้งหมด” (ผู้ใหญ่เพ็ญศรี) “จากเดิมที่เขาไม่ค่อยยอมรับ โดยเฉพาะฝ่ายคู่แข่ง เดี่ยวนี้ก็ยอมรับมากขึ้น ให้ความร่วมมือดีขึ้น” (ผู้ใหญ่ชนิษฐา) “เท่าที่สังเกต ส่วนใหญ่ก็ยอมรับเรานะ” (ผู้ใหญ่จินตนา)

13. ความคิดเห็นเรื่องเหตุผลที่ชาวบ้านให้การยอมรับในตัวผู้นำสตรี

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นเป็น แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรก คิดว่าที่ชาวบ้านยอมรับ เพราะตนให้การบริการแก่ชาวบ้านดี หรือได้ให้ความช่วยเหลือแก่ชาวบ้านเป็นอย่างดี ดังตัวอย่างคำตอบ “เพราะเราทำงานให้บริการประชาชน 24 ชั่วโมง เรียกใช้ได้ตลอด” (ผู้ใหญ่เพ็ญศรี) “เพราะเราบริการเต็มที่ ช่วยเหลือเขาได้” (ผู้ใหญ่สุวรรณา) “เราฐานะดี บริการชาวบ้านได้ดี ทำงานเร็ว ลูกบ้านชอบ” (ผู้ใหญ่อำไพ) “เราทำงานช่วยเหลือเขาเต็มที่” (ผู้ใหญ่อำภา) “เรามีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องยาเสพติด

สนับสนุนเรื่องการกีฬา ช่วยเหลือสังคม ใกล้ชิดกับประชาชน” (ก้านนอรรณ) “เราช่วยเหลือเขาได้ทุกเรื่อง” (ผู้ใหญ่มาลี)

ข. กลุ่มที่สอง คิดว่าที่ชาวบ้านยอมรับนั้นเพราะความตั้งใจในการทำงานของตน ดังตัวอย่างคำตอบ “เป็นคนทีลู่งาน เต็มที่กับงาน” (ก้านนปวีณา) “ทำงานเต็มที่ ให้ความช่วยเหลือลูกบ้าน ทำงานละเอียดดี” (ผู้ใหญ่อนนท์) “เราทำงานเต็มที่ ไม่โกงกิน จริงใจ” (ผู้ใหญ่ธาราทิพย์) “เพราะเราตั้งใจทำงาน มีผลงานให้ชาวบ้านเห็น” (ก้านนจันทร์พร) “เราทำงานรับผิดชอบ ไม่ละเลยหน้าที่” (ผู้ใหญ่ชนิษฐา)

ค. กลุ่มที่สาม คิดว่าที่ตนได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน เพราะอุปนิสัยของตนเป็นสำคัญ ดังตัวอย่างคำตอบ “เพราะเราเป็นคนใจเย็น ชอบช่วยเหลือคนอื่น” (ผู้ใหญ่สมจิตร) “เพราะเป็นกันเองกับลูกบ้าน มีมนุษยสัมพันธ์ดี” (ผู้ใหญ่อภิญา) “เพราะตัวเองเป็นคนกล้าพูด กล้าทำ จริงจัง จริงใจ” (ผู้ใหญ่จินตนา) “เพราะเป็นคนเปิดเผย ไม่มีปัญหาใคร” (ผู้ใหญ่ลักขณา) “เพราะเป็นคนยุติธรรม ตรงไปตรงมา” (ผู้ใหญ่ปวีณา)

14. ความคิดเห็นเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับจากลูกบ้านเพศหญิงกับเพศชาย

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นเป็น 3 แนวทาง คือ

ก. กลุ่มแรก คิดว่าลูกบ้านเพศชายให้การยอมรับมากกว่า ดังตัวอย่างคำตอบ “ลูกบ้านชาย เพราะผู้ชายจะสนใจการเมืองมากกว่า” (ผู้ใหญ่เพ็ญศรี) “ลูกบ้านชายจะเกรง ๆ มากกว่า ผู้หญิงทำงานกลุ่มสตรีด้วยกัน ก็จะไม่ค่อยเกรงจะกล้าเข้ามาพูดคุยกับผู้ชาย” (ก้านนสายสมร)

ข. กลุ่มที่สอง ระบุว่าลูกบ้านเพศหญิงให้การยอมรับมากกว่า ดังตัวอย่างคำตอบ “คิดว่าเป็นลูกบ้านผู้หญิง เพราะเราทำงานร่วมกับผู้หญิง ก็เลยจะสนิทกับผู้หญิงมากกว่า” (ผู้ใหญ่ลักขณา) “ผู้หญิง เพราะผู้หญิงจะเข้าอกเข้าใจกันได้มากกว่า” (ผู้ใหญ่ปวีณา) “ผู้หญิงยอมรับมากกว่า เพราะเราเองก็เข้าถึงผู้หญิงด้วยกันได้มากกว่า และลูกบ้านผู้หญิงเองก็กล้าเข้ามาพูดคุยปรึกษามากกว่า” (ผู้ใหญ่จรรยา) “ผู้หญิงจะยอมรับมากกว่า เพราะผู้ชายเขามักจะคิดว่า ผู้หญิงอ่อนแอ เป็นผู้้นำไม่ได้” (ผู้ใหญ่อำภา) “ผู้หญิง เพราะงานกลุ่มของชุมชนต่าง ๆ ที่มีก็จะทำงานกับผู้หญิง เช่นทำกลุ่ม อสม. ทำให้สนิทสนมเข้าใจกันดีกว่า” (ผู้ใหญ่วินัย)

ค. กลุ่มที่สามซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ระบุว่าลูกบ้านทั้งสองเพศให้การยอมรับในตัวผู้นำสตรีเท่า ๆ กัน หรือไม่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างคำตอบ “ดูแล้วก็พอ ๆ กันนะ ไม่แตกต่างกัน” (ผู้ใหญ่สมนึก) “คิดว่าไม่ต่างกัน เพราะทั้งผู้หญิงและผู้ชายก็มาหามาคุยกันดี เพราะเราเองก็คุยกับทุกคน ใครมีเรื่องอะไรก็มาคุยกันได้” (ก้านนอัมรา) “ไม่แตกต่างกันนะ ไม่เคยได้ยินใครว่าอะไร ไม่ว่าจะหญิงหรือชาย” (ผู้ใหญ่อนนท์)

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของลูกบ้านกับความคิดเห็นของผู้นำสตรีที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้นำของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างทัศนะของผู้นำสตรีที่มีต่อตนเองกับทัศนะของประชาชนที่มีต่อผู้นำสตรี

1. ทัศนะเรื่องความสามารถของสตรีในปัจจุบัน ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีทั้งหมดเห็นว่า สตรีปัจจุบันเก่งขึ้น มีความสามารถมากขึ้น ได้รับการยอมรับมากขึ้น (ส่วน 2 ตอน 2/1) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของประชาชนส่วนใหญ่ที่เห็นว่าสตรีปัจจุบันเก่งมากขึ้นกว่าเดิม (ตารางที่ 13)
2. ทัศนะเรื่องเพศกับความเป็นผู้นำ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่เห็นว่าเพศใดก็สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ (ส่วน 2 ตอน 2/2) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของลูกบ้านส่วนใหญ่ที่เห็นว่าเพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำเป็นเพศใดก็ได้ (ตารางที่ 14) และสอดคล้องกับทัศนะในการเลือกผู้นำครั้งต่อไปของประชาชนที่คิดว่าจะเลือกเพศใดก็ได้ โดยดูจากความสามารถมากกว่าเรื่องเพศ (ตารางที่ 33)
3. ทัศนะความสามารถในการทำหน้าที่ผู้นำระหว่างหญิงและชาย ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่เห็นว่าหญิงและชายมีความสามารถในการทำหน้าที่ผู้นำไม่แตกต่างกัน (ส่วน 2 ตอน 2/3) ซึ่งมีความแตกต่างกันกับทัศนะของลูกบ้านที่เห็นว่า ผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ (ตารางที่ 31) แต่สอดคล้องกับทัศนะของลูกบ้านส่วนใหญ่ที่ระบุว่ามีความพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรีกับผู้นำชายคนก่อน ๆ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 28)
4. ทัศนะเรื่องข้อได้เปรียบหรือข้อดีที่สตรีเป็นผู้นำ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีเห็นว่า สตรีได้เปรียบด้านมนุษยสัมพันธ์ ชยัน และละเอียดรอบคอบ (ส่วน 2 ตอน 2/4) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของลูกบ้านส่วนใหญ่ใน 3 อันดับแรก ที่เห็นว่าข้อดีที่สตรีเป็นผู้นำคือ มีความละเอียดรอบคอบ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถและชยัน (ตารางที่ 17)
5. ทัศนะเกี่ยวกับความคล่องตัวในการทำงานหน้าที่ผู้นำระหว่างชายและหญิง ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่เห็นว่า ระหว่างเพศหญิงและชายมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ส่วน 2 ตอน 2/5) ซึ่งขัดแย้งกับความเห็นของลูกบ้านที่ระบุว่าปัญหาของผู้นำหญิงที่สำคัญปัญหาหนึ่งในลำดับแรก ๆ ก็คือ การขาดความคล่องตัวและอ่อนแอ (ตารางที่ 18)
6. ทัศนะเรื่องข้อหนักใจหรือข้อเสียเปรียบที่สตรีเป็นผู้นำ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่เห็นว่า สตรีไม่ได้มีข้อเสียเปรียบใดในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำ (ส่วน 2 ตอน 2/6) ซึ่งขัดแย้งกับความเห็นของลูกบ้านที่ระบุว่าข้อเสียของผู้นำหญิงที่สำคัญก็คือ ผู้หญิงอ่อนแอ ขาดความคล่องตัว และไม่เด็ดขาดไม่กล้าตัดสินใจ (ตารางที่ 18)
7. ทัศนะเรื่องอุปสรรคในการเป็นผู้นำของสตรี ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่เห็นว่า สตรีมีภาระที่จะต้องดูแลครอบครัว และลำบากในการออกตรวจท้องที่ยามค่ำคืน (ส่วน 2 ตอน 2/7)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของลูกบ้านที่ระบุว่าปัญหาของผู้นำหญิงที่สำคัญก็คือ การขาดความคล่องตัว (ตารางที่ 18)

8. ทักษะเกี่ยวกับสถานภาพของสามีหลังจากที่ภรรยาเป็นผู้นำท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่เห็นว่า สถานภาพของสามีไม่ได้ด้อยลงหรือไม่ได้เปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด (ส่วน 2 ตอน 2/11) ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทของภรรยาและให้การสนับสนุน (ส่วน 2 ตอน 2/12) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของลูกบ้านส่วนใหญ่ที่ระบุว่าสถานภาพของสามีผู้นำสตรีไม่ได้ด้อยลง (ตารางที่ 25) มีเพียงส่วนน้อยที่รู้สึกว่สถานภาพของสามีผู้นำสตรีด้อยลง

9. ความคิดเห็นเรื่องสถานภาพของลูกบ้านชาย ในชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำ ผู้ให้ข้อมูลทั้งลูกบ้าน (ตารางที่ 26 และตารางที่ 48) และตัวผู้นำสตรี (ส่วน 2 ตอน 2/13) มีความเห็นสอดคล้องกันคือ การที่มีสตรีเป็นผู้นำในชุมชน ไม่ได้ทำให้สถานภาพของลูกบ้านชายด้อยลงแต่อย่างใด

10. ทักษะเกี่ยวกับความพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรี ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีเกือบทั้งหมดระบุว่ามีความพึงพอใจในผลงานของตน แม้อาจมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงบ้าง (ส่วน 2 ตอน 2/16) ซึ่งสอดคล้องกับทักษะของลูกบ้านส่วนใหญ่ที่ระบุว่าพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรี เพราะผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำได้อย่างที่คาดหวัง (ตารางที่ 32) สามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ (ตารางที่ 31) และมีความพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรีกับผู้นำชายคนก่อน ๆ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 28)

11. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับของผู้นำสตรีในอนาคต ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีทุกคนเห็นว่า ผู้หญิงจะได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถมากขึ้นกว่าเดิม (ส่วน 2 ตอน 2/19) ซึ่งสอดคล้องกับทักษะของประชาชนส่วนใหญ่ที่ระบุว่า สตรีปัจจุบันเก่งมากขึ้นกว่าเดิม (ตารางที่ 13) การเป็นผู้นำกับสตรีก็มีความสอดคล้องกัน (ตารางที่ 23) เห็นด้วยที่สตรีมีโอกาสก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำและไม่ชอบใจหากมีผู้พยายามกีดกันสตรีขึ้นมาเป็นผู้นำ (ตารางที่ 34)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีได้รับการยอมรับกับปัจจัยที่ผลักดันสตรีให้ก้าวมาสู่การเป็นผู้นำ

ก. การยอมรับเพื่อการเลือกตั้งเป็นผู้นำท้องถิ่น

1. ทักษะเรื่องแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นผู้นำท้องถิ่น กับเหตุผลในการเลือกของลูกบ้าน ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่ระบุว่า สมัครเป็นผู้นำเพราะได้รับการสนับสนุนจากชาวบ้านและญาติพี่น้องหรือคนในครอบครัว (ส่วน 2 ตอน 3/1) ครอบครัวเดิมของตนเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับนับถือ (ส่วน 2 ตอน 3/9) ครอบครัวเดิมของสามีก็เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับนับถือ (ส่วน 2 ตอน 3/10) ชื่อเสียงของครอบครัวมีผลต่อการได้รับเลือกของตน (ส่วน 3 ตอน 3/5) แต่ชาวบ้านผู้เลือกเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการเลือกน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ (ตารางที่ 30)

2. ความคิดเห็นเรื่องเหตุผลที่ชาวบ้านเลือกให้เป็นผู้นำ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่ระบุว่า สาเหตุที่ชาวบ้านเลือกตนเป็นผู้นำเพราะได้รับการยอมรับจากผลงานเดิมที่มี (ส่วน 2 ตอน 3/11) แตกต่างจากทัศนคติในการเลือกผู้นำของประชาชนที่ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสูงที่สุดก็คือ การเลือกพรรคพวกเดียวกันหรือเลือกตามพรรคพวกของตน (ตารางที่ 30/18) แต่อย่างไรก็ตามทัศนคตินี้สอดคล้องกับปัจจัยรองลงมาที่ชาวบ้านระบุว่า เลือกผู้นำเพราะ ความเป็นคนดี จิตใจดีงาม ชอบทำบุญ ชอบช่วยเหลือ (ตารางที่ 30/8) ความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา (ตารางที่ 30/9) ความตั้งใจจริงในการทำงาน (ตารางที่ 30/13) ส่วนทัศนคติในลำดับรองลงมาที่ทั้งสองกลุ่มที่ความเห็นสอดคล้องกันก็คือ ปัจจัยด้านลักษณะอุปนิสัยของสตรีผู้นำ (ส่วน 2 ตอน 3/10ค) โดยที่ชาวบ้านระบุว่าเลือกผู้นำสตรีเพราะ สตรีมีความนุ่มนวลมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่แข็งกร้าว (ตารางที่ 30/14) มีความสามารถความเฉลียวฉลาด (ตารางที่ 30/18) เป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ (ตารางที่ 30/15)

ข. การยอมรับในผลงานหลังการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้นำท้องถิ่นสตรี

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับจากประชาชนต่อผลงานที่ทำในฐานะผู้นำสตรี ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองได้รับการยอมรับจากลูกบ้านค่อนข้างมากหรือส่วนใหญ่ของลูกบ้านยอมรับในผลงานของตน และบางส่วนคิดว่าตนเองได้รับการยอมรับอย่างมาก สรุปแล้วผู้นำสตรีทั้งหมดคิดว่าตนเองได้รับการยอมรับ (ส่วน 2 ตอน 3/12) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของประชาชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.9) ที่ระบุว่ามีความรู้สึกในทางที่ดีต่อผู้นำสตรีคนปัจจุบัน (ตารางที่ 24) ผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ (ตารางที่ 31) ผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำได้อย่างที่คาดหวัง (ตารางที่ 32) ระดับทัศนคติและการยอมรับผู้นำสตรีในด้านต่าง ๆ ก็อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 34) โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่าผู้นำสตรีได้รับการยอมรับจากชาวบ้านทั่วไปเป็นอย่างดี (ตารางที่ 34/25)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลที่ชาวบ้านให้การยอมรับในตัวผู้นำสตรี ประชาชนระบุเหตุผลในด้านต่าง ๆ ที่ผู้นำสตรีได้รับการยอมรับในระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้นำสตรีมีมนุษยสัมพันธ์ดี (ตารางที่ 34/8) ผู้นำสตรีมีความนุ่มนวลในการติดต่อสื่อสาร (ตารางที่ 34/6) ผู้นำสตรีมีความตั้งใจในการทำงานดี (ตารางที่ 34/7) และผู้นำสตรีมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ (ตารางที่ 34/11) สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองได้รับการยอมรับจากลูกบ้าน เพราะการทุ่มเทช่วยเหลือชาวบ้าน มีความรับผิดชอบและตั้งใจในการทำงาน อุปนิสัยที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และให้บริการประชาชนได้ดี ตามลำดับ (ส่วน 2 ตอน 3/13) ซึ่งมีความสอดคล้องกัน

3. ความคิดเห็นเปรียบเทียบการได้รับการยอมรับของผู้นำสตรีระหว่างลูกบ้านเพศหญิงกับเพศชาย ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้นำสตรีส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองได้รับการยอมรับจากลูกบ้าน ทั้งสองเพศในระดับเท่า ๆ กัน (ส่วน 2 ตอน 3/14ค) สอดคล้องกับความคิดเห็นของประชาชน ที่ระบุในภาพรวมเกี่ยวกับการยอมรับในผู้นำสตรี ได้แก่ ประชาชนทั้งสองเพศส่วนใหญ่เห็นว่าบทบาทการเป็น

ผู้นำสอดคล้องกับความเป็นสตรีเพศ (ตารางที่ 45) ลูกบ้านทั้งสองเพศส่วนใหญ่มีความรู้สึกในทางที่ดี และชื่นชมผลงานของผู้นำสตรี (ตารางที่ 46) ลูกบ้านทั้งหญิงและชายส่วนใหญ่คิดว่าผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ (ตารางที่ 53) ผู้นำสตรีสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำได้อย่างที่คาดหวัง (ตารางที่ 54) ระดับทัศนคติและการยอมรับผู้นำสตรีในด้านต่าง ๆ ก็อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 56 และ 57) อาจมีความแตกต่างกันบ้างแต่ก็มีเพียงบางประเด็น ผู้นำสตรีเห็นว่าลูกบ้านทั้งสองเพศหญิงให้การยอมรับในบทบาทของตนไม่แตกต่างกัน (ส่วน 2 ตอน 3/14) ซึ่งก็สอดคล้องกับภาพรวม(ตารางที่ 56) แต่อย่างไรก็ตามผู้นำสตรีส่วนหนึ่งก็มีความเห็นว่า ลูกบ้านเพศหญิงนั้นให้การยอมรับในบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นมากกว่าลูกบ้านชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบทัศนคติรายชื่อหลายข้อที่ปรากฏว่า ลูกบ้านเพศหญิงนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำสตรีมากกว่าลูกบ้านชายอย่างชัดเจนมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังประเด็นต่อไปนี้ ผู้นำสตรีมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ผู้นำสตรีมีความคล่องตัวในการทำงาน ผู้นำสตรีมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ (ตารางที่ 57/9,16,17)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ทศนคติและการยอมรับ บทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี ในเขตจังหวัด ชลบุรี ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งมีการเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณในกลุ่มประชาชนทั่วไปที่เป็น ลูกบ้านของผู้นำท้องถิ่นสตรี และการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับตัวของผู้นำท้องถิ่นสตรี ที่เป็น ผู้ใหญ่บ้านและกำนันในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เพื่อทราบถึงความคิดของผู้นำสตรีที่มีต่อการแสดงบทบาท ของตนเอง และทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในการแสดงบทบาทผู้นำของสตรีในกลุ่มของประชาชนทั่ว ๆ ไป ว่ามีทัศนคติขัดแย้งหรือสอดคล้องกันเพียงไร ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนา รวมทั้งสนับสนุนการแสดงบทบาทของสตรี เพื่อความเจริญของชุมชนในลักษณะอื่น ๆ ต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้นำสตรีท้องถิ่นที่มีต่อการแสดงบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำ
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการยอมรับในบทบาทความเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี
4. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ผลักดันให้สตรีก้าวมาสู่ความเป็นผู้นำท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ
5. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างทัศนคติของสตรีที่มีต่อตนเองกับทัศนคติของประชาชนที่ต่อ ผู้นำสตรี
6. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีได้รับการยอมรับกับปัจจัยที่ผลักดัน สตรีให้ก้าวมาสู่การเป็นผู้นำ

การศึกษามี 2 รูปแบบ คือ

1. การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่เป็นลูกบ้านของผู้นำท้องถิ่นสตรี จาก 44 หมู่บ้าน ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 435 ตัวอย่าง
2. การศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำท้องถิ่นสตรี จำนวน 32 คน เป็นกำนันสตรี 9 คน และผู้ใหญ่บ้านสตรี 23 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่เป็นลูกบ้านของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลในกลุ่มลูกบ้าน

จากการวิจัยปรากฏว่า ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จากจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 435 ราย เป็นเพศหญิงจำนวน 288 คน (66.2%) และเป็นเพศชาย 147 คน (33.8%) ผู้ให้ข้อมูลมีอายุตั้งแต่ต่ำกว่า 25 ปี ถึงมากกว่า 60 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้นเป็นส่วนใหญ่ (ป.4) ส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขายและอาชีพรับจ้าง มีรายได้ต่ำกว่า 50,000 บาท ต่อปี ชอบดูโทรทัศน์มากที่สุด โดยจะเปิดรับข่าวสารบ้านเมืองมากที่สุด มีโอกาสได้เดินทางไปยังจังหวัดต่าง ๆ น้อย ส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน และระบุว่าผู้มีอำนาจ ในการตัดสินใจในครอบครัว สูงสุดคือพ่อ และแม่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน(ตารางที่ 1-10)

ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของสตรี

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทของสตรีว่า ควรเป็นแม่บ้านแม่เรือนสูงสุด(60%) ส่วนใหญ่เห็นว่าบทบาทของสตรีมีความเปลี่ยนแปลง โดยเห็นว่าสตรีเก่งขึ้นกว่าแต่เดิมสูงสุด(41.8%) ส่วนใหญ่เห็นว่า เพศที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำมากที่สุดเป็นเพศใดก็ได้ (44.4%)กับเพศชาย(44%) ส่วนใหญ่เห็นว่าข้อดีของผู้นำที่เป็นเพศชาย ที่ถูกระบุมากที่สุด คือ เพศชายมีความเด็ดขาด การตัดสินใจดี มีภาวะผู้นำสูง(36.8%) ข้อเสียของผู้นำเพศชาย ที่ถูกระบุมากที่สุด คือ ชอบเล่นพรรคเล่นพวก(28.5%) ส่วนข้อดีของผู้นำที่เป็นสตรี ที่ถูกระบุมากที่สุด คือ มีความละเอียดรอบคอบ(34.9%) ข้อเสียของผู้นำที่เป็นสตรี ที่ถูกระบุมากที่สุด คือ อ่อนแอไม่คล่องตัวในการทำงาน (33.1%) สำหรับบุคคลที่เป็นแบบฉบับของผู้นำที่ดีตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ก็คือ คุณทักษิณ ชินวัตร (ตารางที่ 12-19)

ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อเพศกับบทบาทในการเป็นผู้นำ

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความรู้สึกในทางที่ดี ที่มีผู้นำสตรีในชุมชน(63%) ส่วนใหญ่ระบุว่าไม่เคยมีผู้นำสตรีในชุมชนมาก่อนที่จะมีผู้นำสตรีคนปัจจุบัน(47.4%) สำหรับผู้ที่ระบุว่าเคยมีผู้นำสตรีในชุมชนมาก่อนส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีความรู้สึกในทางที่ดีกับผู้นำสตรีคนก่อนนั้น (69.2%) ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า บทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีนั้นสามารถสอดคล้องไปด้วยกันได้ (89.4%) ส่วนใหญ่มีความรู้สึกในทางที่ดี ขึ้นชมความสามารถและผลงานของผู้นำสตรี

คนปัจจุบัน(55.9%) ส่วนใหญ่เห็นว่าสถานะของสามีของผู้นำสตรี ไม่ได้ด้อยลง(76.1%) รวมทั้งลูกบ้านชายของชุมชนที่มีผู้นำสตรีก็ไม่ได้มีสถานะด้อยลงแต่อย่างใด(66.9%) สตรีที่เป็นผู้นำไม่ได้มีความแตกต่างจากสตรีทั่วไปแต่อย่างใด(56.3%) ส่วนใหญ่ระบุว่าผลงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบันกับผู้นำชายคนก่อนไม่แตกต่างกัน(38.4%) ผู้นำสตรีส่วนใหญ่มาจากการเลือกตั้งมากกว่ามาจากการแต่งตั้ง (86%) ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ แสดงความเห็นว่าเป็นทุกปัจจัยที่ระบุไว้มีผลต่อการเลือกค่อนข้างมาก (มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.8 ขึ้น) โดยที่ปัจจัยด้านความสวยที่มีผลต่อการเลือกน้อยที่สุด(2.1) ปัจจัยที่เป็นเหตุผลในการตัดสินใจเลือกสูงสุดคือ การเลือกพรรคพวกหรือเลือกตามพรรคพวก (3.9) ส่วนใหญ่คิดว่าผู้นำสตรีคนปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๑ (59.5%) ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้นำสตรีคนปัจจุบันสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่คาดหวังไว้ จนถึงเกินความคาดหวัง (69.4%) และส่วนใหญ่คิดว่าหากได้เลือกผู้นำในครั้งหน้า จะเลือกเพศใดก็ได้ขอให้เป็นคนดีมีความสามารถ(58.9%) (ตารางที่ 20-33)

ความคิดเห็นและการยอมรับของประชาชนที่มีต่อผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีทัศนคติและให้การยอมรับผู้นำสตรีท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยระดับ 4.3 ขึ้น) โดยปัจจัยที่ให้การยอมรับสูงที่สุดคือปัจจัยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ดี (4.9) มีเพียง 2 ปัจจัยที่ได้รับการยอมรับในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยที่ว่าผู้นำสตรีทำให้เศรษฐกิจความเป็นอยู่ดีขึ้น(4.1) และปัจจัยเรื่องผู้นำสตรีทำให้ผู้ชายต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองมากขึ้น(4.2) (ตารางที่ 34)

ส่วนปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการยอมรับบทบาทความเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประเภทของสื่อที่ได้รับ เนื้อหาของสารที่เปิดรับ และบุคคลที่มีอำนาจในการตัดสินใจในครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า

ในด้านความคิดเห็นต่อบทบาทสตรี ไม่ว่าจะผู้ให้ข้อมูลจะมีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน อาชีพต่างกัน รายได้ต่างกัน ส่วนใหญ่ ของทุกกลุ่มทุกระดับ เห็นว่าบทบาทของสตรีตามทัศนะของตนคือ เป็นแม่บ้านแม่เรือน สูงที่สุด (ตารางที่ 41,58, 69,80,91)

ด้านความสามารถของสตรีส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มปัจจัย มีความคิดเห็นตรงกันว่า ปัจจุบันสตรีเก่งและมีความสามารถมากขึ้น (ตารางที่ 42,59,70,81,92)

ด้านความคิดเห็นว่าเพศใดเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำมากที่สุด พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีปัจจัยต่างกันมีความเห็นต่างกันบ้าง โดย ผู้ให้ข้อมูลเพศหญิงส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นำควรเป็นเพศชาย(43.4%) ในขณะที่ผู้ตอบเพศชายส่วนใหญ่เห็นว่าเพศใดก็เป็นผู้นำได้ (49.3%) (ตารางที่ 43) ส่วนใหญ่ของกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-60 ปี ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย ส่วนกลุ่มที่อายุน้อยกว่า 31 ปี และมากกว่า 60 ปีระบุว่าเพศใดก็เป็นผู้นำได้ (ตารางที่ 60) ส่วนใหญ่ของผู้ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา ระบุว่าเพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย ส่วนกลุ่มที่มี

การศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีขึ้นไปส่วนใหญ่ ระบุว่าเพศใดก็เป็นผู้นำได้ (ตารางที่ 71) กลุ่มที่มีอาชีพเกษตรกร รัฐบาล และค้าขาย ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย ส่วนกลุ่มอาชีพรับจ้าง และอาชีพอื่น ๆ ส่วนใหญ่ระบุว่าผู้นำเป็นเพศใดก็ได้ (ตารางที่ 82) ผู้ที่อ่านหนังสือพิมพ์และรับสื่ออื่น ๆ เป็นอันดับที่ 1 เห็นว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศใดก็ได้ ส่วนกลุ่มที่ชอบฟังวิทยุและดูโทรทัศน์เป็นอันดับที่ 1 ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย (ตารางที่ 102) ผู้ให้ข้อมูลที่รับเนื้อหาประเภทข่าวสาร และดูละคร เป็นอันดับที่ 1 ส่วนใหญ่ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศใดก็ได้ ส่วนกลุ่มที่ชอบดูเกมโชว์และรับเนื้อหาอื่น ๆ ระบุว่า เพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศชาย (ตารางที่ 111)

แต่สำหรับกลุ่มที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มรายได้เห็นว่าเพศที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำมากที่สุดคือเพศใดก็ได้ (ตารางที่ 93)

ความรู้สึกเมื่อทราบว่าผู้นำเป็นสตรี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ทั้งเพศหญิงและชาย ระบุไปในทิศทางเดียวกันว่า ตนเองมีความรู้สึกในทางที่ดีเมื่อทราบว่าชุมชนของตนมีสตรีเป็นผู้นำ (ตารางที่ 44)

ด้านความสอดคล้องในบทบาทการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ทุกกลุ่มในทุกปัจจัยคิดว่าบทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศมีความสอดคล้องกัน (ตารางที่ 45,61,72, 83, 94,103,112,121)

ด้านความรู้สึก ณ ปัจจุบันที่มีต่อผู้นำสตรี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ระบุว่า ณ ปัจจุบัน ตนเองมีความรู้สึกในทางที่ดีและชื่นชมผลงานของผู้นำสตรี (ตารางที่ 46)

ความความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของสามีนางผู้นำสตรี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ระบุว่าการที่ผู้ชายมีภรรยาเป็นผู้นำ ไม่ได้ทำให้สามีของผู้นำสตรีมีสถานะด้อยลงแต่อย่างใด (ตารางที่ 47)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของลูกบ้านชายในชุมชนที่มีผู้นำสตรี ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ทั้งเพศหญิงและเพศชาย เห็นว่าผู้ชายที่เป็นลูกบ้านในชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำ ไม่ได้มีสถานะด้อยลงแต่อย่างใด (ตารางที่ 48)

ด้านความแตกต่างระหว่างสตรีผู้นำกับสตรีทั่วไปในชุมชน ผู้ให้ข้อมูลทั้งเพศหญิงและเพศชาย เห็นว่าระหว่างสตรีที่เป็นผู้นำกับสตรีทั่วไปไม่ได้มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด (ตารางที่ 49)

ระหว่างผลงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบันกับผู้นำชายคนก่อน ๆ ผู้ให้ข้อมูลที่มีความแตกต่างกันในปัจจุบันด้านเพศ สื่อที่ชอบเปิดรับ และเนื้อหาของสารที่รับ ระบุไปในทิศทางเดียวกันว่า ฟังพอใจในผลงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 50,105,114) สำหรับความแตกต่างในปัจจุบันผู้ตอบมีความคิดเห็นแตกต่างกันเล็กน้อย อาทิ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี และมากกว่า 60 ปีขึ้นไปมีความรู้สึกว่าฟังพอใจในผลงานของผู้นำสตรีมากกว่า ในขณะที่ในกลุ่มอายุอื่น ๆ เห็นว่าผลงานของผู้นำสตรี เมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายคนก่อน ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 65) ส่วนใหญ่ในเกือบทุกระดับการศึกษา เห็นว่าผลงานของผู้นำสตรี เมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายคนก่อน ๆ

ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในกลุ่มประถมศึกษาตอนปลายที่ส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่พึงพอใจในผลงานของผู้นำเสนอมากกว่า (ตารางที่ 76) ในกลุ่มอาชีพเกษตร มีความรู้สึกที่พึงพอใจในผลงานของผู้นำเสนอมากกว่า ในขณะที่ในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ เห็นว่าผลงานของผู้นำเสนอ เมื่อเทียบกับผลงานของผู้ชายคนก่อน ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 85) ส่วนใหญ่ของกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 50,000 บาทมีความรู้สึกที่พึงพอใจในผลงานของผู้นำเสนอมากกว่า แต่ในกลุ่มรายได้ระดับอื่น ๆ เห็นว่า รู้สึกพึงพอใจในผลงานของผู้นำทั้งสองเพศไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 96) ในกลุ่มที่ระบุว่าบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวคือ พ่อ แม่ และมีอำนาจเท่า ๆ กัน ระบุว่ารู้สึกพึงพอใจในผลงานของผู้นำทั้งสองเพศไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกลุ่มที่ระบุว่าบุคคลอื่น ๆ มีอำนาจตัดสินใจในครอบครัว ที่ระบุว่ามีความรู้สึกที่พึงพอใจในผลงานของผู้ชายมากกว่า (ตารางที่ 125)

ในด้านทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเลือกผู้นำของประชาชน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มในทุกปัจจัย ระบุว่าปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อการเลือกในระดับสูง แต่จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในภาพรวม ความแตกต่างในปัจจัยต่าง ๆ ทุกปัจจัยของผู้ให้ข้อมูล ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติต่อการเลือกแตกต่างกันแต่อย่างใด (ตารางที่ 51,64,75,86,97,106,115,124) สำหรับปัจจัยด้านเพศเมื่อเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเลือก ส่วนใหญ่ปรากฏความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละปัจจัยเพียงเล็กน้อย ไม่ได้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 5 ปัจจัย จาก 18 ปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ปัจจัยด้านความสามารถเฉลี่ยฉลาด ความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา การเสนอนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนา ความตั้งใจจริงในการทำงาน และความสามารถในการพูดหว่านล้อม โดยที่เพศหญิงเห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำสตรีได้รับเลือกสูงกว่าเพศชาย (ตารางที่ 52)

ด้านการปฏิบัติงาน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มในทุกปัจจัย มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้นำสตรีปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ชายคนก่อน ๆ (ตารางที่ 53,65,76,87,98,107,116,125)

ด้านผลงานกับความคาดหวัง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มในทุกปัจจัย มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้นำสตรีปฏิบัติงานได้ดี มีผลงานเป็นไปตามที่ได้คาดหวังเอาไว้ (ตารางที่ 54, 66,77,88,99,108,117,126)

ด้านความคาดหวังเกี่ยวกับเพศของผู้ที่ผู้ตอบจะเลือกในอนาคต ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มในทุกปัจจัย มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า การเลือกผู้นำครั้งต่อไปจะเป็นเพศใดก็ได้ โดยจะดูที่ผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นหลัก (ตารางที่ 55,67,78,89,100,109,118,127)

ในด้านทัศนคติและการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อผู้นำสตรีคนปัจจุบันในด้านต่าง ๆ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มในทุกปัจจัย มีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันคือ มีทัศนคติที่เป็นบวกหรือมีทัศนคติในทางที่ดีต่อผู้นำสตรีในระดับค่าเฉลี่ยที่ค่อนข้างสูง แต่ความแตกต่างในปัจจัยต่าง ๆ นั้นไม่ได้ทำให้ระดับค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อผู้นำสตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

(ตารางที่ 56, 68, 79, 90, 101, 119, 128) สำหรับปัจจัยด้านเพศเมื่อเปรียบเทียบจำแนกเป็นรายข้อกับปัจจัยด้านทัศนคติต่อผู้นำสตรีในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่ปรากฏความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเพียงเล็กน้อย ไม่ได้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียง 3 ปัจจัย จาก 25 ปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ผู้นำสตรีมีความคล่องตัวในการทำงาน และผู้นำสตรีมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ โดยที่ผู้ตอบเพศหญิงมีทัศนคติในทางบวกต่อผู้นำสตรีในเรื่องนี้สูงกว่าเพศชาย (ตารางที่ 57)

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำท้องถิ่นสตรี

ผู้นำสตรีที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 32 คน โดยเป็นกำนันสตรี 9 คน และเป็นผู้ใหญ่บ้านสตรี 23 คน มีอายุตั้งแต่ 28 ปี ถึง 60 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงปริญญาตรี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอื่นเป็นหลักนอกเหนือจากการเป็นผู้นำท้องถิ่น

ผู้นำสตรีมีความคิดเห็นว่า ผู้หญิงปัจจุบันเก่งขึ้น มีความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย กล้าคิดกล้าทำ ได้รับโอกาสและได้รับการยอมรับมากขึ้น

ผู้นำสตรีส่วนใหญ่เห็นว่า เพศใดก็เป็นผู้นำได้ ขึ้นอยู่กับความตั้งใจและความสามารถ และความสามารถที่จะทำหน้าที่ผู้นำท้องถิ่นนั้นผู้หญิงกับผู้ชายมีความสามารถไม่แตกต่างกัน และส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นำที่เป็นสตรีมีข้อได้เปรียบในการทำหน้าที่ผู้นำดีกว่าเพศชายด้วย ส่วนใหญ่เห็นว่าความคล่องตัวในการทำงานนั้น ชายหรือหญิงก็มีความคล่องตัวพอ ๆ กัน มีเพียงบางอย่างที่สตรีอาจไม่คล่องตัวแต่ไม่ใช่ส่วนสำคัญส่วนใหญ่ของงาน ดังนั้นความเป็นผู้หญิงจึงไม่ได้สร้างความหนักใจในการทำงานในหน้าที่แต่อย่างใด อาจมีอุปสรรคบ้างแต่ก็เป็นเรื่องเล็กน้อย

การทำหน้าที่ผู้นำไม่ได้มีผลกระทบหรือทำให้งานในหน้าที่แม่บ้านบกพร่องแต่อย่างใด อันเนื่องจากการแบ่งเวลาให้กับงานตามความเหมาะสม

สำหรับบุคคลที่มีอำนาจในการตัดสินใจสูงสุดในครอบครัว ผู้นำสตรีระบุว่าตนเองหรือภรรยาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจมากกว่า รองลงมาคือตัดสินใจร่วมกันระหว่างสามีและภรรยา และการที่ตนเองหรือภรรยาเป็นผู้นำท้องถิ่นไม่ได้มีผลกระทบต่อสถานภาพของสามีหรือทำให้สามีแลดูด้อยลงแต่อย่างใด เพราะส่วนใหญ่แล้วสามีมีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทของภรรยาและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ทั้งนี้รวมถึงสถานภาพของลูกบ้านชายด้วยเพราะชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำไม่ได้ทำให้สถานภาพของลูกบ้านชายด้อยลงแต่อย่างใด ส่วนใหญ่ไม่คิดว่าจะมีใครสงสัยความสามารถในการทำหน้าที่ผู้นำของตน

ผู้นำท้องถิ่นสตรีส่วนใหญ่ มักมีบทบาทในการเป็นผู้นำลักษณะอื่นด้วย มีทั้งลักษณะของการเป็นผู้นำมาก่อนและได้รับเลือกสรรในภายหลัง สตรีผู้นำเหล่านี้บางคนมีบทบาทการเป็นผู้นำทั้งในระดับอำเภอและระดับจังหวัด

สตรีผู้นำส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่ได้ทำในหน้าที่ของผู้นำ และคิดว่าตนเองคิดถูกหรือเลือกถูกแล้วที่อาสาเป็นผู้นำของชาวบ้าน และมองว่าต่อไปในอนาคต สตรีจะได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้นไปเรื่อย ๆ และส่วนใหญ่คิดว่าเมื่อหมดวาระแล้วก็จะยังคงอยู่ในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ผู้นำต่อไปและหลายคนมั่นใจว่าตนเองจะลงสมัครรับเลือกตั้งอีกในสมัยหน้าอย่างแน่นอน

สำหรับแรงจูงใจหรือแรงผลักดันที่ทำให้ต้องมาทำหน้าที่ผู้นำท้องถิ่น ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุว่าหลายปัจจัย แต่โดยรวมแล้วส่วนใหญ่คิดว่าเพราะตนเองได้รับการยอมรับสนับสนุน เช่น ได้รับการสนับสนุนจากชาวบ้านหรือชุมชน ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือเครือญาติ ได้รับการสนับสนุนจากผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจอื่น และส่วนใหญ่ก่อนเข้ามาทำงานผู้นำมองงานในทางที่ดีคือเห็นว่าเป็นงานที่ทำทายความสามารถของผู้หญิง และ เป็นงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือบริการแก่ประชาชน และหลังจากมาเป็นผู้นำแล้วคิดว่าเป็นงานที่หนักและมีภารกิจมาก ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและเครือญาติเป็นอย่างดี โดยที่ส่วนใหญ่เห็นว่าชื่อเสียงของครอบครัวมีผลต่อการได้รับการเลือกตั้ง เพราะส่วนใหญ่ระบุว่าครอบครัวเดิมของตนและครอบครัวเดิมทางสามีเคยเป็นผู้นำมาก่อน และส่วนใหญ่คิดว่าชาวบ้านรู้จักยอมรับนับถือในครอบครัวเดิมทั้งฝ่ายตนและครอบครัวเดิมฝ่ายสามีเป็นอย่างดี บางคนสามีมีบทบาทหรือหน้าที่การทำงานเกี่ยวข้องกับกำกับการเป็นผู้นำในชุมชน แต่หลายคนระบุว่าอาชีพของสามีไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารการปกครองแต่อย่างใด

ผู้นำสตรีส่วนใหญ่คิดว่าตนเองได้รับเลือกจากชาวบ้านก็เพราะผลงานที่เคยทำให้ปรากฏมาก่อน ผู้นำสตรีทุกคนประเมินว่าตนเองได้รับการยอมรับจากลูกบ้านค่อนข้างมากถึงอย่างมาก ด้วยเหตุผลที่ว่าตนเองมีความตั้งใจในการทำงานดี ให้ความช่วยเหลือลูกบ้านเต็มที่ และเพราะชอบในอุปนิสัยของตน โดยส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองได้รับการยอมรับจากลูกบ้านทั้งหญิงและชายไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของผู้นำสตรีกับทัศนะของประชาชน

ในด้านความสามารถของสตรีในปัจจุบัน ผู้นำสตรีและประชาชนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สตรีปัจจุบันเก่งมากขึ้นกว่าเดิม และเห็นสอดคล้องกันว่าเพศใดก็เป็นผู้นำได้ หญิงและชายมีความสามารถในการทำหน้าที่ผู้นำไม่แตกต่างกัน

ด้านข้อดีข้อเสียระหว่างเพศหญิงและชาย มีความเห็นแตกต่างกันบ้างระหว่างสตรีผู้นำกับลูกบ้าน แต่โดยสรุปแล้ว แต่ละเพศต่างก็มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันออกไป และข้อเสียเปรียบที่สตรีเป็นผู้นำก็คือความคล่องตัว โดยเฉพาะการต้องออกปฏิบัติหน้าที่ในยามกลางคืน

ทั้งผู้นำสตรีและประชาชนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี ไม่ได้ทำให้สถานภาพของสามีผู้นำสตรีด้อยลง และไม่ได้ทำให้สถานภาพของลูกบ้านชายด้อยลงแต่อย่างใด ทั้งฝ่ายลูกบ้านและผู้นำสตรีต่างพึงพอใจในผลงานของผู้นำสตรี และเห็นว่าในอนาคตสตรีจะได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถมากขึ้นกว่าเดิม

สำหรับเหตุผลในการลงสมัครและการได้รับเลือกที่ผู้นำสตรีระบุ ไม่สอดคล้องกับเหตุผลในการเลือกของลูกบ้าน เพราะเหตุผลที่ผู้นำสตรีระบุว่าผลงานเดิมของตนและชื่อเสียงของครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่บุคคลในครอบครัวเดิมเคยเป็นผู้นำมาก่อน มีผลทำให้ตนได้รับเลือก กลับเป็นเหตุผลที่ลูกบ้านเห็นว่ามีความสำคัญน้อยที่สุด ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเลือกที่ลูกบ้านระบุ คือเลือกตามพรรคพวกหรือเลือกเพราะเป็นพรรคพวกของตน

แต่หลังจากได้เป็นผู้นำและได้ปฏิบัติงานแล้วผู้นำสตรีคิดว่าตนเองได้รับการยอมรับจากลูกบ้านค่อนข้างมาก ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการสำรวจทัศนคติของลูกบ้านในด้านต่าง ๆ ที่มีต่อผู้นำสตรีที่ปรากฏว่าได้รับการยอมรับในเกณฑ์ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์กับประชาชน ความนุ่มนวลในการติดต่อสื่อสาร ความตั้งใจในการทำงาน และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่

ในด้านการยอมรับในบทบาทการเป็นผู้นำของสตรีระหว่างลูกบ้านหญิงและลูกบ้านชาย ทั้งผู้นำสตรีและประชาชนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้นำสตรีได้รับการยอมรับจากลูกบ้านทั้งสองเพศไม่แตกต่างกัน ทั้งสองเพศมีทัศนคติในทางบวกต่อผู้นำสตรี และเห็นว่าผู้นำสตรีทำงานได้ตามที่คาดหวัง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ทัศนคติและการยอมรับของประชาชนที่มีต่อบทบาทในการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรีประเภทกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ทั้งทัศนะในการเลือกและการยอมรับในผลการปฏิบัติงานของผู้นำสตรี ทัศนคติที่มีต่อสตรีทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงปัจจัยทางด้านประชากรและอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อทัศนคติของประชาชนที่มีต่อผู้นำสตรี และศึกษาทัศนะของผู้นำสตรีที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง จากนั้นจึงศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นของประชาชนกับผู้นำสตรี ปรากฏผลการศึกษาน่าสนใจดังจะนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1. ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของสตรี

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนมีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของสตรีว่า ควรเป็นแม่บ้านแม่เรือนสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดความเชื่อของสังคมไทย ในการกำหนดบทบาทระหว่างเพศ แม้ว่า

สังคมจะเปลี่ยนไป สตรีต้องทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่ความคาดหวังของคนส่วนใหญ่ที่มีต่อเพศหญิง ก็คือความเป็นแม่บ้านแม่เรือนนั่นเอง ตรงตามทีสุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวถึงในเรื่องของฐานะหญิงชาย ในสังคมไทย และรัชนีกร เศรษฐโฐ กับ Melville Currell (ในสมิหระ จิตตลดาการ) ที่กล่าวถึงในเรื่องของการศึกษาของสตรี แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสตรีได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถมากขึ้น ทำให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น ดังคำตอบของประชาชนที่ยอมรับว่าสตรีเก่งขึ้นกว่าแต่เดิม รวมทั้งในแง่ของการเป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ แม้แต่ในครอบครัวสตรีก็ต้องแบกรับภาระเท่าเทียมกับชาย สตรีบางคนต้องทำหน้าที่เป็นหัวหน้าครอบครัว หรือเป็นผู้นำหลักของครอบครัว อาจเพราะไม่มีสามีให้เป็นที่พึ่งหรือไม่สามารถพึ่งพาสามีได้ รวมทั้งสตรีผู้นำในระดับท้องถิ่นได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำหน้าที่ผู้นำ ทำให้ประชาชนยอมรับว่าสตรีก็สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ ดังคำตอบที่ว่าระบุว่าผลงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบันกับผู้นำชายคนก่อนไม่แตกต่างกัน ผู้นำสตรีคนปัจจุบันสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่คาดหวังไว้จนถึงเกินความคาดหวัง และปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำชายคนก่อนๆ ประชาชนยอมรับว่าบทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีนั้นสามารถสอดคล้องไปด้วยกันได้ ดังนั้นจึงเห็นว่าเพศที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำนั้นเป็นเพศใดก็ได้ แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของทัศนคติที่มีต่อบทบาทของหญิงชายในสังคม เพราะบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นนั้น ระหว่างเพศหญิงและชายต่างก็มีข้อได้เปรียบและเสียเปรียบแตกต่างกันไป

แต่เป็นที่น่าสังเกตในความขัดแย้งของความเห็นก็คือ แม้ว่าจะยอมรับว่าสตรีมีความสามารถในการเป็นผู้นำได้ดี ทำได้ทุกอย่างทัดเทียมกับชาย และบางอย่างก็做得更好กว่าชายด้วยซ้ำไป และเห็นว่าบทบาทการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีนั้นมีความสอดคล้องกัน แต่ก็ยังคงความคิดแบบเดิมๆ ว่าบทบาทของสตรีนั้นคือการเป็นแม่บ้านแม่เรือน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปิดใจยอมรับสตรีในบทบาทของการเป็นผู้นำนั้นยังไม่ได้เกิดขึ้นในสังคมอย่างแท้จริง

2. ทัศนคติในการเลือกผู้นำสตรีของประชาชน

จากการศึกษาพบว่า ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ นั้นมาจากการเลือกตั้งมากกว่ามาจากการแต่งตั้ง โดยที่เหตุผลในการเลือกของชาวบ้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดนั้นก็คือ การเลือกพรรคพวกกัน ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในทุกๆระดับสังคมที่เราไม่อาจปฏิเสธได้ ที่ว่าในทุกๆกลุ่มสังคมนั้นมีกลุ่มของคนที่รักชอบพอกันที่คอยให้กำลังใจให้การสนับสนุน และต้องการให้คนที่ตนสนับสนุนนั้นชนะการเลือกตั้ง ดังนั้นกลุ่มจัดตั้งหรือคะแนนจัดตั้งจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจขาดหายไปในการเลือกตั้งทุกระดับ

แต่อย่างไรก็ตาม จากระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เป็นเหตุผลในการเลือกอื่นๆ ก็พบว่า มีผลต่อการเลือกในระดับมาก โดยเฉพาะเหตุผลด้านบุคลิกลักษณะของผู้นำสตรี ไม่ว่าจะเป็น ความเป็นคนดี จิตใจดีงาม ชอบทำบุญชอบช่วยเหลือ ความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ความนุ่มนวลมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่แข็งกร้าว ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้เป็นลักษณะทั่วไปของสตรีที่แตกต่างจากเพศชาย นอกจากนี้ยังมีปัจจัยรองลงมาที่เป็นเหตุผลในการเลือกผู้นำสตรีที่น่าสนใจได้แก่ ความตั้งใจจริงในการทำงาน

ความสามารถความเฉลียวฉลาด และเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ และที่น่าสนใจก็คือ ตัวสามีของผู้นำสตรีครอบครัวของสามี ฐานะทางการเงิน ความสามารถในการพูดหาเสียง และปัจจัยด้านเส้นสายหรือความสัมพันธ์กับผู้นำระดับสูงอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเลือกในระดับน้อยกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าส่วนใหญ่จะเลือกด้วยเห็นว่าเป็นพรรคพวกเดียวกัน แต่ก็มีเหตุผลรองรับการเลือกนั้น โดยเฉพาะมุมมองที่มีต่อความเป็นผู้นำนั้นอาจเริ่มเปลี่ยนไป เพราะแต่เดิมภาพผู้นำนั้นจะต้องแข็งแกร่ง กล้าชน เด็ดขาด ดังความหมายที่อธิบายว่า ผู้นำ คือผู้มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงจัง (กิติ ตยัคคานนท์, 2535 : 21) ผู้นำในลักษณะนี้อาจใช้ได้ในบางกรณีที่ต้องการความเด็ดขาด เช่น วงการทหาร ตำรวจ แต่ในสังคมโดยทั่วไปยุคปัจจุบันการเป็นผู้นำในลักษณะนั้นอาจไม่เหมาะสมหรือไม่สามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นได้ เพราะประชาชนมีการศึกษามากขึ้น มีความคิดเห็นเป็นของตนเองมากขึ้น บางครั้งความคิดของผู้นำอาจไม่ได้ถูกต้องเสมอไป และลูกบ้านที่มีความรู้ความสามารถก็ควรจะมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและได้รับยอมรับความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์นั้นด้วย ลักษณะของผู้นำปัจจุบัน จึงมักเน้นผู้นำในลักษณะ แบบสัมพันธ์(Related) และ แบบประสาน (Integrated) มากขึ้น ซึ่งสตรีมักจะมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และการประสานใจของทุกฝ่ายได้ดีกว่า เนื่องจากอยู่ในบ้านเธอก็ต้องทำหน้าที่ในการประสานประโยชน์ของคนไม่ว่าจะเป็นลูกหรือสามี โดยที่ประโยชน์ของตนเองนั้นอาจจะมาในอันดับหลังสุดก็ได้ จึงเป็นเหตุผลในลำดับต้นๆ ที่ทำให้สตรีได้รับเลือกมาเป็นผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิหระ จิตตลดากร (2528) ที่พบว่า ผู้นำสตรีส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ไม่นิยมในการใช้อำนาจ ใช้วิธีการสร้างความเข้าใจให้กับประชาชน ใช้ความสุภาพ ทำให้คนเกรงใจและกลัวเกรงควบคู่กัน มีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ เน้นเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความสามารถในการประสานงานมาก พอๆกับการพบปะประชาชนและการควบคุมงาน

นอกจากนี้การที่ได้พบเห็นผู้นำเพศชายคนก่อนๆ ที่มักใช้อำนาจ และทำงานอย่างขาดความตั้งใจ ในขณะที่ผู้หญิงนั้นต้องตั้งใจใส่ใจและแสดงความสามารถในงานมากกว่าจึงจะได้รับการยอมรับ จึงเป็นเหตุผลสนับสนุนอีกแรงหนึ่งที่ทำให้ผู้นำสตรีมีความโดดเด่นขึ้นมาในทัศนะของชาวบ้าน โดยที่เหตุผลด้านครอบครัวสามีและตัวสามีนั้นมีผลต่อการเลือกน้อยกว่า

3. ทัศนคติและการยอมรับของประชาชนที่มีต่อผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีทัศนคติและให้การยอมรับผู้นำสตรีท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยระดับ 4.26 ขึ้น) โดยปัจจัยที่ทำให้การยอมรับสูงที่สุดคือปัจจัยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ดี รองลงมาได้แก่ การมีความนุ่มนวลในการติดต่อสื่อสาร มีความตั้งใจในการทำงานดี เชื่อสัจจจริตต่อหน้าที่ และได้รับการยอมรับจากชาวบ้านทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีอยู่แล้ว ได้แก่ งานวิจัยของ พัทธนี เชยจรรยา และคณะ.(253) ที่พบว่า ทัศนะของประชาชนมองว่า ส.ส.หญิงมี

มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเป็นคุณสมบัติที่เด่นที่สุด และงานวิจัยของ รัตนา จงสุทธานามณี (2538) ที่พบว่า ผู้นำสตรีมีคุณสมบัติเด่นในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การประสานงาน ความรับผิดชอบที่มีต่อประชาชน

นอกจากนี้ประชาชนยังมีความเห็นว่า ปัจจุบันสตรีเก่งและมีความสามารถมากขึ้น โดยที่บทบาทในการเป็นผู้นำกับความเป็นสตรีเพศนั้นมีความสอดคล้องกัน ผลงานของผู้นำสตรีเมื่อเทียบกับผลงานของผู้นำชายคนก่อน ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำสตรียังสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้นำชายคนก่อน ๆ ผู้นำสตรีปฏิบัติงานได้ดี มีผลงานเป็นไปตามที่ได้คาดหมายเอาไว้ และการเลือกผู้นำครั้งต่อไปจะเป็นเพศใดก็ได้ โดยจะดูที่ผลงานและความสามารถของบุคคลเป็นหลัก

จากข้อมูลที่พบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา จงสุทธานามณี (2538) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความรู้ความสามารถของสตรีในหลายๆ เรื่อง มีความเท่าเทียมกับบุรุษ

แม้ว่าโดยเหตุผลในการเลือกช่วงแรกของคนส่วนใหญ่นั้นเป็นการเลือกจากระบบพรรคพวก ซึ่งทำให้เกิดภาวะของการแข่งขันขึ้น การสนับสนุนซึ่งกันและกันของคนในกลุ่มก็จะยิ่งเด่นชัดขึ้น และในขณะเดียวกันความเหนียวแน่นของกลุ่มแต่ละกลุ่มในบรรยากาศของการแข่งขัน ย่อมก่อให้เกิดสภาวะของฝ่ายตรงข้ามขึ้นมาดังจะเห็นว่า ผู้นำบางคนที่ได้รับเลือกจากคะแนนส่วนใหญ่ขึ้นมาแล้วแต่ก็จะยังไม่ได้รับการยอมรับในระยะแรก ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นเหตุผลว่าผู้นำนั้นเป็นผู้หญิงหรือผู้ชาย แต่เป็นเพราะไม่ใช่คนที่ตนเองต้องการเลือกตั้งแต่แรก และความเป็นสตรีก็ถูกนำมาใช้เป็นข้ออ้างในการตั้งข้อรังเกียจ เป็นลักษณะของทัศนคติในทางลบที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการเป็นผู้นำของสตรี ซึ่งต่อมาก็สามารถยอมรับได้ในภายหลัง เพราะลักษณะการปรับตัวเข้าหากัน และความถ้อยที่ถ้อยอาศัยนั้นเป็นลักษณะเด่นของคนชนบททั่วไปนั่นเอง

จากข้อค้นพบดังกล่าว เป็นไปตามแนวความคิดด้านการยอมรับนวัตกรรม ในฐานะที่สตรีกับบทบาทการเป็นผู้นำนั้นเปรียบได้กับนวัตกรรมเพราะ การเป็นผู้นำกับสตรีนั้นเป็นเรื่องที่ชาวบ้านไม่รู้จักคุ้นเคยนัก โดยมีลักษณะสอดคล้องกับความคิดของบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการยอมรับนวัตกรรม ของ โรเจอร์ และชูแมคเกอร์ (Rogers. And Shoemaker. 1971) ที่กล่าวว่า การยอมรับนวัตกรรมมี 5 ขั้นตอนคือ

1. ตระหนัก ในชุมชนเกิดการรับรู้ว่ามีผู้นำสตรีซึ่งเป็นเรื่องใหม่
2. ชื่นสนใจ ทำไมผู้หญิงที่ควรจะเป็นแม่บ้านแม่เรือนจึงคิดจะมาเป็นผู้นำชุมชน
3. ชื่นประเมิน จะทำได้หรือในเมื่องานนี้เป็นงานของผู้ชาย ไม่เหมาะกับผู้หญิง
4. ชื่นทดลอง แปลกดีก็ให้ทดลองทำดูก็แล้วกัน รอดผลงานไปก่อน
5. ชื่นยอมรับ สตรีก็สามารถทำได้ไม่แพ้ชาย และหลายอย่างก็ดีกว่า จึงให้การยอมรับ

ทั้งนี้มาจากเหตุผลในการยอมรับ 3 ประการจาก 5 ประการดังนี้คือ

1. ความได้เปรียบเชิงประโยชน์ (Relative Advantage) ผู้นำสตรีสามารถทำประโยชน์แก่สังคมได้ไม่แพ้ชาย

2. ความเข้ากันได้ (Compatibility) ผู้นำสตรีมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้ากับลูกบ้านได้ดีมีสัมมาคารวะ และอ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งคนไทยรับได้ง่ายกว่าอยู่แล้ว

3. ความสามารถเห็นผลได้ (Observability) ผู้นำสตรีสามารถทำงานได้ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวความคิดเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมของ ฟรานซิส (Francis. 1971) ที่กล่าวถึงอุปสรรคต่อต้านหรือองค์ประกอบสนับสนุนต่อการยอมรับนวัตกรรมว่าเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างคือ

1. ปัจจัยทางวัฒนธรรม เนื่องจากวัฒนธรรมในสังคมเดิมที่ชายเป็นใหญ่ และชายคือผู้นำทำให้การขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำของสตรีในช่วงแรกๆ นั้นต้องพิสูจน์ตนเองมากกว่าชาย

2. ปัจจัยทางจิตวิทยา โดยทั่วไปชาวบ้านจะเกิดความเคยชินอยู่กับแผนชีวิตหรือการปฏิบัติอย่างเก่า และรู้สึกว่าการเดิมที่อยู่แล้วไม่อยากจะเปลี่ยนแปลง เว้นแต่ว่าของใหม่จะดีกว่า ซึ่งจากเหตุผลในการเลือกส่วนหนึ่งจะเห็นว่าเลือกเพราะเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุด แสดงว่าชาวบ้านไม่ได้รับความพึงพอใจจากสภาพความเป็นอยู่เดิมที่มีชายเป็นผู้นำ

3. ปัจจัยทางสังคม หลายคนในชุมชนใช้เวลา นานกว่าจะยอมรับความสามารถของผู้นำสตรี เพราะเป็นบทบาทที่ผิดแผกไปจากแบบแผนของสังคมที่เป็นอยู่ และบางคนก็จะยังคงไม่ยอมรับไม่ว่าจะมีผลงานดีอย่างไร เพราะไม่คิดว่าเป็นบทบาทของผู้หญิงที่ควรทำในสังคม แต่อย่างไรก็ตามคนส่วนใหญ่ก็เริ่มเรียนรู้ที่จะยอมรับแบบแผนใหม่ ๆ ในสังคม

4. ปัจจัยทางด้านนวัตกรรม ตัวนวัตกรรมมีปัญหา อย่างที่แนวคิดสตรีนิยมที่กล่าวว่าความเป็นหญิงนั้นแหละคือปัญหาที่ทำให้เธอถูกต้องข้อรังเกียจ หรือเป็นที่สงสัยในความสามารถ แต่อย่างไรก็ตามเธอก็ได้แสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับได้

5. ปัจจัยทางด้านผลประโยชน์ ดังจะเห็นว่าคะแนนเสียงจัดตั้งนั้นสำคัญ การได้รับเลือกและการได้รับการยอมรับส่วนหนึ่งก็มาจากผลประโยชน์ของกลุ่มนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามจากปัจจัยที่เป็นเหตุผลในการเลือก แสดงให้เห็นว่าการเลือกผู้นำสตรีนั้น ตนเองและชุมชนจะได้ประโยชน์อย่างไรบ้าง

4. ทัศนะที่มีต่อตนเองและบทบาทของตนเองของผู้นำท้องถิ่นสตรี

ด้านความเห็นที่มีต่อสตรีและบทบาทการเป็นผู้นำโดยทั่วไป

ผู้นำสตรีเห็นว่า ผู้หญิงปัจจุบันเก่งขึ้น มีความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย กล่าวคือกล้าคิดกล้าทำ ได้รับโอกาสและได้รับการยอมรับมากขึ้น เพศใดก็เป็นผู้นำได้ ขึ้นอยู่กับความตั้งใจและความสามารถและความสามารถที่จะทำหน้าที่ผู้นำท้องถิ่นนั้นผู้หญิงผู้ชายมีความสามารถที่จะทำได้ไม่แตกต่างกัน

และส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นำที่เป็นสตรีมีข้อได้เปรียบในการทำหน้าที่ผู้นำดีกว่าเพศชายด้วย ส่วนใหญ่เห็นว่าความคล่องตัวในการทำงานนั้น ชายหรือหญิงก็มีความคล่องตัวพอ ๆ กัน มีเพียงบางอย่างที่สตรีอาจไม่คล่องตัวแต่ไม่ใช่ส่วนสำคัญส่วนใหญ่ของงาน ดังนั้นความเป็นผู้หญิงจึงไม่ได้สร้างความหนักใจในการทำงานในหน้าที่แต่อย่างใด อาจมีอุปสรรคบ้างแต่ก็เป็นเรื่องเล็กน้อย

ด้านความคิดเห็นที่มีต่อตนเอง

จากการศึกษาพบว่า ผู้นำสตรีระบุว่าตนเองหรือภรรยาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจมากกว่า รองลงมาคือตัดสินใจร่วมกันระหว่างสามีและภรรยา และการที่ตนเองหรือภรรยาเป็นผู้นำท้องถิ่นไม่ได้มีผลกระทบต่อสถานภาพของสามีหรือทำให้สามีแลดูด้อยลงแต่อย่างใด เพราะส่วนใหญ่แล้วสามีมีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทของภรรยาและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ทั้งนี้รวมถึงสถานภาพของลูกบ้านชายด้วยเพราะชุมชนที่มีสตรีเป็นผู้นำไม่ได้ทำให้สถานภาพของลูกบ้านชายด้อยลงแต่อย่างใด ส่วนใหญ่ไม่คิดว่าจะมีใครสงสัยความสามารถในการทำหน้าที่ผู้นำของตน

ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้นำของตนเอง

ผู้นำสตรีส่วนใหญ่เห็นว่า การทำหน้าที่ผู้นำไม่ได้มีผลกระทบต่อหรือทำให้งานในหน้าที่แม่บ้านบกพร่องแต่อย่างใด อันเนื่องจากการแบ่งเวลาให้กับงานตามความเหมาะสม ผู้นำท้องถิ่นสตรีส่วนใหญ่ มักมีบทบาทในการเป็นผู้นำลักษณะอื่นด้วย มีทั้งลักษณะของการเป็นผู้นำมาก่อนและได้รับเลือกสรรในภายหลัง สตรีผู้นำเหล่านี้บางคนมีบทบาทการเป็นผู้นำทั้งในระดับอำเภอและระดับจังหวัด

สตรีผู้นำส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่ได้ทำในหน้าที่ของผู้นำ และคิดว่าตนเองคิดถูกหรือเลือกถูกแล้วที่อาสาเป็นผู้นำของชาวบ้าน และมองว่าต่อไปในอนาคต สตรีจะได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้นไปเรื่อย ๆ และส่วนใหญ่คิดว่าเมื่อหมดวาระแล้วก็จะยังคงอยู่ในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ผู้นำต่อไปและหลายคนมั่นใจว่าตนเองจะลงสมัครรับเลือกตั้งอีกในสมัยหน้าอย่างแน่นอน

จากคำอธิบายของผู้นำสตรีดังกล่าว เป็นการบอกเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับตนเองในด้านต่าง ๆ ของผู้นำสตรี ซึ่งโดยทั่วไปก็มักจะเป็นคำบอกเล่าในทางบวกตามวิสัยของปุถุชนโดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับตนเองและการยอมรับตนเอง อาทิ

แนวคิดของ อาร์.ดี.แลงก์ (R.D.Laing) นักจิตวิเคราะห์ได้กล่าวไว้ว่า Self หรือตัวตนของคนคนหนึ่ง เป็นเรื่องที่เขาบอกตัวเขาเองว่า เขาคือใคร ซึ่งบรรดาผู้นำสตรีได้บอกเล่าเรื่องราวนี้มาให้ผู้อื่นเข้าใจเกี่ยวกับตนเองอย่างนั้นด้วย

เดวิต (Devito) อธิบายว่า ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ประกอบด้วยความรู้สึกและความคิดเกี่ยวกับข้อดี - ข้อด้อย ความสามารถ - ข้อจำกัด ของตนเอง โดยพัฒนาจากปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่าง คือ

1. คนอื่น ๆ คิดและแสดงออกเกี่ยวกับตัวเรา
2. การเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นตามมาตรฐานสังคม

3. การตีความและประเมินผล ความคิดและการกระทำของเราเอง

จากคำบอกเล่าของสตรีจะเห็นว่ามีการใช้มาตรฐานเทียบเคียงตนเอง ผลงานของตนเอง กับสิ่งที่สังคมคาดหวังไว้ในลักษณะต่าง ๆ คนเป็นผู้นำก็ไม่ได้ชมสามีหรือบ้านชายให้ดูมีสถานะด้อยลงแต่อย่าง แม้ว่าในความเป็นจริงอาจไม่ใช่หรือไม่สอดคล้องกับสิ่งที่บอกมากก็ตาม ซึ่งคำบอกเล่าในทางที่ดีนี้ได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ คาร์ล อาร์ โรเจอร์ (Carl R. Rogers) ที่กล่าวว่า “ชีวิตของคนเราไม่ค่อยได้ถูกชี้นำโดยสิ่งที่คนผู้นั้นอยากจะไปตามที่ตนเป็นจริง ๆ แต่ส่วนมากการแสดงออกของเขา เป็นเพียงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่น กล่าวคือ ไม่เป็นตัวของตัวเองได้แต่เพียงคิด รู้สึกและพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติ ในแนวทางที่คนอื่นคาดหวัง ” นั่นเอง

5. แรงจูงใจหรือแรงผลักดันในการมาทำหน้าที่ผู้นำท้องถิ่น

จากคำบอกเล่าให้ข้อมูลของผู้นำสตรี พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าเพราะตนเองได้รับการยอมรับสนับสนุน เช่น ได้รับการสนับสนุนจากชาวบ้านหรือชุมชน ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือเครือญาติ ได้รับการสนับสนุนจากผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจอื่น ผู้นำสตรีส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและเครือญาติเป็นอย่างดี โดยที่ส่วนใหญ่เห็นว่าชื่อเสียงของครอบครัวมีผลต่อการได้รับการเลือกตั้ง เพราะส่วนใหญ่ระบุว่าครอบครัวเดิมของตนและครอบครัวเดิมทางสามีเคยเป็นผู้นำมาก่อน และส่วนใหญ่คิดว่าชาวบ้านรู้จักยอมรับนับถือในครอบครัวเดิมทั้งฝ่ายตนและครอบครัวเดิมฝ่ายสามีเป็นอย่างดี บางคนสามีมีบทบาทหรือหน้าที่การงานเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำในชุมชน แต่หลายคนระบุว่าอาชีพของสามีไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารการปกครองแต่อย่างใด

ผู้นำสตรีส่วนใหญ่คิดว่าตนเองได้รับเลือกจากชาวบ้านก็เพราะผลงานที่เคยทำให้ปรากฏมาก่อน ผู้นำสตรีทุกคนประเมินว่าตนเองได้รับการยอมรับจากลูกบ้านค่อนข้างมากถึงอย่างมาก ด้วยเหตุผลที่ว่าตนเองตั้งใจในการทำงานดี ให้ความช่วยเหลือลูกบ้านเต็มที่ และเพราะชอบในอุปนิสัยของตน โดยส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองได้รับการยอมรับจากลูกบ้านทั้งหญิงและชายพอ ๆ กัน

ในด้านเหตุผลของการมาเป็นผู้นำที่ผู้นำสตรีทั้งหลายได้บอกเล่านั้น มีส่วนสอดคล้องกับความ เป็นจริงอย่างมาก โดยที่ เหตุผลในการเป็นผู้นำของสตรีหลายคนมีความน่าสนใจอย่างยิ่ง สามารถจำแนกออกได้โดยอาศัยบริบทใกล้เคียงที่เป็นความจริงในสังคม ได้ดังนี้

1. มาเป็นผู้นำเพราะถูกวางตัวจากผู้มีอำนาจระดับสูงในท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมอาจวางตัวให้เป็นสามี แต่เนื่องจากสามีนั้นต้องประกอบภารกิจหรือธุรกิจอื่นไปด้วย ทำให้ไม่มีเวลาให้ความสนใจกับปัญหาของลูกบ้าน จึงไม่เหมาะสม ภรรยาซึ่งเป็นแม่บ้านเฉย ๆ จึงต้องเป็นผู้รับหน้าที่แทนโดยที่เธออาจไม่ได้เต็มใจที่อาสาเข้ามาทำงาน และเมื่อเป็นผู้ที่ถูกวางตัวจากผู้มีอำนาจสิ่งที่น่าสนใจควบคู่ก็คือ มักจะไม่มีคู่แข่งในการสมัครรับเลือกตั้ง โดยที่อาจไม่มีใครกล้าลงแข่ง หรือสมัครแล้วก็อาจจะถอนตัว ทำให้เข้าสู่ตำแหน่งในลักษณะของการแต่งตั้ง ซึ่งไม่ใช่ทุกคน แต่บางครั้งก็มีการตั้งคู่แข่งลวงเพื่อให้ดูมีการแข่งขันที่ชอบธรรมขึ้น แต่ตัวลวงก็จะมีคุณสมบัติด้อยจนแทบไม่มีใครอยากเลือก เป็นต้น ดังนั้น

การมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอำนาจในระดับสูงจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำของสตรีในท้องถิ่น

แต่อย่างไรก็ตาม หากผู้มีอำนาจระดับสูงนั้นไม่ได้มีอำนาจเบ็ดเสร็จ เธอก็อาจจะต้องพบเจอคู่แข่งที่หน้ากลัว และการแข่งขันที่รุนแรงจากอำนาจของอีกฝ่ายก็ได้ เช่น กรณีในค่ายทหารที่อยู่ในชุมชน คนในค่ายอาจต้องการผู้นำท้องถิ่นที่เป็นคนในค่าย แต่ชาวบ้านก็ต้องการคนที่อยู่นอกค่าย ซึ่งมักจะมีกำลังในต่อสู้ที่ใกล้เคียงกัน แต่อย่างไรก็ตามในค่ายจะมีคะแนนจัดตั้งที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันมากกว่าโอกาสชนะจึงมีมากหากผู้บังคับบัญชาลงมือสนับสนุนเองอย่างแข็งขัน

2. มาเป็นผู้นำเพราะต้องการเสริมหรือสร้างอำนาจในตระกูลหรือในครอบครัวให้แข็งแกร่งขึ้น ส่วนใหญ่มักเป็นตระกูลของนักธุรกิจการเมือง ที่ต้องการครอบครองอำนาจแบบเบ็ดเสร็จเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ และธุรกิจที่สืบเนื่องส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับการก่อสร้างลักษณะต่าง ๆ การเป็นผู้นำจะช่วยทำให้การประมูลงานต่าง ๆ ที่เป็นงานก่อสร้างทางราชการนั้นมีความราบรื่น โดยที่การทำหน้าที่ของสตรีนั้นอาจเกิดขึ้นเนื่องจากบุรุษในครอบครัวได้ทำหน้าที่อื่น ๆ จนหมดสมาชิกแล้ว หรือบุรุษในตระกูลหรือในครอบครัวที่เหลือนั้น อาจยังไม่พร้อมด้วยสถานะหรือวัยยังไม่สามารถมาเป็นผู้นำได้ สตรีจึงต้องขึ้นมาเป็นผู้นำเพื่อรักษาอำนาจไว้ก่อน ในบางรายถึงขั้นที่คิดว่าตำแหน่งนี้จะต้องเป็นของตระกูลของตนเองเท่านั้นก็มี แม้ไม่ได้กล่าวออกมาโดยตรง ดังนั้นการได้มาซึ่งตำแหน่งจึงเป็นการหนุนส่งจากอำนาจของครอบครัวหรือสามีอย่างไม่ต้องสงสัย

3. มาเป็นผู้นำเพราะเคยเป็นผู้นำในลักษณะอื่นมาก่อน มีผู้ให้การยอมรับสนับสนุน หรือมีมวลชนจัดตั้งของตนเอง ผู้นำลักษณะนี้มักจะเป็นคนที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง หรือมีอิทธิพลดี เป็นที่ยอมรับของชาวบ้านที่ได้เห็นผลงานในการทำงานลักษณะอื่นมาก่อน เช่น การเป็น อสม. เป็นกลุ่มแม่บ้านพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่ชายคนก่อน หรือเป็นสมาชิกกลุ่มสตรีในระดับหมู่บ้านหรือตำบลมาก่อน จึงทำให้กลุ่มชาวบ้านเหล่านั้นสนับสนุนให้เข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง เพราะคิดว่าการได้ตำแหน่งผู้นำจะทำให้สามารถตัดสินใจและลงมือพัฒนาชุมชนของตนได้ดีขึ้น กลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มที่เห็นว่าตนได้รับเลือกเพราะผลงานและอุปนิสัยของตน หรือชาวบ้านอยากให้มาเป็น นั่นเอง

4. มาเป็นผู้นำเพราะต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพที่เคยเป็น ซึ่งถือเป็นกลุ่มน้อย เพราะเห็นว่าสภาพปัจจุบันนั้นไม่เป็นที่น่าพอใจ อยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น ซึ่งโอกาสที่จะได้เป็นผู้นำของบุคคลกลุ่มนี้จะมีน้อย เว้นเสียแต่ว่า เธอจะเป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดเมื่อเทียบกับคู่แข่งคนอื่น ๆ ซึ่งคงไม่พบบ่อยนัก

6. การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้นำสตรีกับทัศนคติของประชาชน

จากข้อค้นพบในด้านต่าง ๆ ที่พบว่าความคิดเห็นของผู้นำสตรี และลูกบ้านนั้น ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาท และการยอมรับในบทบาทของผู้นำสตรีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะสังคมชนบท หรือท้องถิ่นโดยทั่วไปนั้นมีขนาดเล็ก การคิดการกระทำต่าง ๆ มักไม่แตกต่างกันนัก ภาพที่ทุก

คนมองเห็นไม่ว่าเกี่ยวกับเรื่องใด ๆ จึงมักจะเป็นภาพที่มีความใกล้เคียงกันหรือมีความคล้ายคลึงกัน จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจว่าเหตุใด ความคิดเห็นของทั้งสองฝ่ายจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกันเช่นนั้น อาจมีคนที่มีมองเห็นแตกต่างอยู่บ้าง แต่ก็มักจะมีจำนวนน้อย ดังนั้นผลที่สะท้อนออกมาจึงเป็นเสียงหรือมุมมองของคนส่วนใหญ่ ที่มักจะเป็นผู้ตามที่ดีตามแบบฉบับของคนไทยโดยทั่วไปที่มักไม่ชอบความขัดแย้ง ดังนั้นจึงจะเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็ใคร ขึ้นมาด้วยเหตุผลใด อาจไม่ชอบใจในเบื้องต้น แต่เมื่อเห็นแล้วว่าเขาไม่ได้เสียหายอะไร ก็มักจะยอมรับได้ในที่สุด ดังจะเห็นว่าสามารถเทียบได้กับการแต่งงานแบบคลุมถุงชนที่ในที่สุดแล้วทั้งคู่ก็จะรักกันไปเอง

ในด้านความแตกต่างที่พบซึ่งก็คือ เหตุผลในการลงสมัครและการได้รับเลือกที่ผู้นำสตรีระบุ ไม่สอดคล้องกับเหตุผลในการเลือกของลูกบ้าน เพราะเหตุผลที่ผู้นำสตรีระบุว่าผลงานเดิมของตนและชื่อเสียงของครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่บุคคลในครอบครัวเดิมเคยเป็นผู้นำมาก่อน มีผลทำให้ตนได้รับเลือก กลับเป็นเหตุผลที่ลูกบ้านเห็นว่ามีความสำคัญน้อยที่สุด ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเลือกที่ลูกบ้านระบุ คือเลือกตามพรรคพวกหรือเลือกเพราะเป็นพรรคพวกของตน

จากข้อมูลดังกล่าว ในด้านของฝ่ายลูกบ้านพบว่ามียู่สองนัย คือ เลือกเพราะพรรคพวกเขาเลือกกันเราก็เลยเลือกด้วย ซึ่งกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ไม่ได้ตัดสินใจคิดเอง แต่อีกกลุ่มที่ตอบว่าเลือกเพราะเป็นพรรคพวกเดียวกันนั้น ถือเป็นกลุ่มมวลชนที่แสดงพลังเด่นชัดในการเลือกตั้ง โดยทั่วไป การเป็นพรรคพวกเดียวกันของคนไทย มักมาจากการได้ประโยชน์ หรือมีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน ประโยชน์อาจเป็นประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม หรือจิตใจก็ได้ มักมาจากความมีบุญคุณหรือได้รับการอุปถัมภ์ค้ำชู ไม่ว่าจะในฐานะผู้รับหรือมีการแลกเปลี่ยนกันก็แล้วแต่ จึงทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพรรคพวกเดียวกันขึ้นมา ซึ่งแน่นอนว่าพรรคพวกมักเป็นความสัมพันธ์ระยะยาว ดังนั้นความน่าเชื่อถือของครอบครัวกับความน่าเชื่อถือของบุคคลจึงแทบจะแยกกันไม่ออกในสังคมนบโดยทั่วไป

อุปสรรคในการวิจัย

จากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ปรากฏว่า

1. มีการเปลี่ยนแปลงตัวเลขของสตรีผู้นำท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ จำนวนของกำนันสตรี จากการสำรวจเดิมมี 48 คน เพิ่มขึ้นในระยะเวลาของการดำเนินการสำรวจจริงเป็น 67 คน ซึ่งมากเกินความคาดหมาย ทำให้ไม่สามารถศึกษาได้ทั้งหมดตามความตั้งใจเดิม เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและระยะเวลาในการศึกษา จึงเลือกมาเพียงประมาณ 2 ใน 3 ของจำนวนที่ปรากฏจริงเท่านั้น

2. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างฝ่ายประชาชนมีการเปลี่ยนแปลง คือจากเดิมที่ตั้งไว้ 720 คน โดยให้สัดส่วน ผู้นำ 1 คน ต่อลูกบ้าน 15 คน ปรากฏว่าจากการทดสอบแบบสอบถาม การตอบคำถามต้องใช้เวลามากในแต่ละตัวอย่าง ประกอบกับการแบ่งเขตการปกครองมีขนาดเล็กลง จำนวนลูกบ้านที่ต้อง

ดูแลไม่ได้มีมาก จึงปรับลดลงจากเดิม เป็นสัดส่วนผู้นำ 1 คน ต่อลูกบ้าน 10 คน ดังนั้นจึงได้ตัวอย่างที่ศึกษาจริงทั้งหมด 440 คน

3. การเสาะหาลูกบ้านเพื่อสอบถามมีความยากลำบาก เนื่องจากลูกบ้านหลายแห่งไปประกอบอาชีพตามโรงงานซึ่งต้องไปตั้งแต่เช้ามืดและกลับค่ำมืด ทำให้ตัวอย่างที่ได้อาจไม่หลากหลายนัก ในขณะที่เดียวกันหลายแห่งก็หาลูกบ้านให้ได้ครบตามจำนวนไม่ได้ เพราะไม่มีคนอยู่บ้าน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่อยู่บ้านก็คือผู้ที่มีโอกาสได้สื่อสาร หรือเกี่ยวข้องกับผู้นำมากกว่าคนอื่น ๆ

4. การนัดเพื่อสัมภาษณ์ผู้นำสตรีค่อนข้างลำบากเพราะผู้นำสตรีแต่ละท่านมีภารกิจมาก บางครั้งนัดหมายได้เรียบร้อยแล้ว เมื่อเดินทางไปถึงผู้นำสตรีเกิดมีภารกิจกะทันหัน ไม่สามารถให้ความร่วมมือในการตอบสัมภาษณ์ได้ และการนัดภายหลังก็หาเวลายาก ประกอบกับการเดินทางที่ไกล ส่วนการสนทนาทางโทรศัพท์ก็ไม่เหมาะสมเพราะต้องใช้เวลานานในการพูดคุย จึงทำให้จำนวนของผู้ให้สัมภาษณ์จริง มีความแตกต่างจากที่ตั้งไว้เดิม คือจาก 44 คน เป็น 32 คน แต่อย่างไรก็ตามเท่าที่ได้รับคำตอบ แนวโน้มของคำตอบเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงคิดว่าจำนวนที่ได้มาเพียงพอที่จะตีความข้อมูลได้เป็นอย่างดีแล้ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

- 1.1 ในการรับฟังคำตอบจากการสัมภาษณ์ ต้องประเมินอวัจนภาษาของผู้ตอบควบคู่ไปด้วยเสมอ เพราะคนไทยมักตอบด้วยความเกรงใจ โดยเฉพาะคำตอบที่ติดปากก็คือ ก็นิดี แต่ทำทางอาจไม่ได้บอกรายละเอียดอย่างที่กล่าวออกมา ซึ่งผู้วิจัยอาจต้องลดระดับคำตอบลงมาในอันดับที่ต่ำกว่านั้น จึงจะสอดคล้องกับความคิดจริงเว้นแต่เขาจะเป็นผู้ทำแบบสอบถามเอง
- 1.2 การศึกษาการยอมรับในความเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรีอาจศึกษากับสตรีที่มีบทบาทอื่น ๆ ในชุมชนด้วย อาทิ อสม. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือกำนัน กลุ่มสตรีกับการผลิตสินค้าชุมชน เป็นต้น
- 1.3 การวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับอาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือทำวิจัยเชิงคุณภาพในกลุ่มของลูกบ้าน เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่นๆ ที่น่าสนใจ ซึ่งอาจแตกต่างไปจากข้อมูลที่ถูกกำหนดในแบบสอบถาม อันจะทำให้ได้ทราบความคิดเห็นที่แท้จริง

2. ข้อเสนอแนะทั่วไป

- 2.1 คนในสังคมควรเปิดใจให้กว้างยอมรับในความสามารถของสตรีมากขึ้น เพราะปัจจุบันอาจดูเหมือนได้รับการยอมรับแต่ก็ยังไม่เป็นการยอมรับที่แท้จริง เป็นการยอมรับภายใต้เงื่อนไขอื่น เช่น จากอำนาจหรืออิทธิพลของสามีหรือครอบครัวเดิม หรือจากฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม แต่กระนั้นก็ตามสตรีก็ต้องแสดงความสามารถในการทำงานมากกว่าผู้ชายหลายเท่าจึงจะได้รับการยอมรับ ซึ่งคนในสังคมบางส่วนแม้จะยอมรับว่าผู้นำสตรีทำงานดีมีความสามารถมากกว่าเพศชายแต่ถ้าจะให้เลือกก็ยังคงจะเลือกเพศชายเป็นผู้นำอยู่ดี
- 2.2 หน่วยงานต่างๆ ควรมีการส่งเสริมบทบาทและศักยภาพของสตรีในการทำหน้าที่ผู้นำมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรและชุมชนให้มากกว่าเดิม เพราะหลายหน่วยงานยังยึดติดค่านิยมแบบเก่าที่เห็นว่าเพศที่เหมาะสมกับความเป็นผู้นำมากกว่านั้นคือเพศชาย แม้ว่าความสามารถนั้นจะด้อยกว่าสตรีที่เป็นคู่แข่งนั้นก็ตาม
- 2.3 สตรีอื่นๆ ควรพัฒนาความคิดและเปิดใจให้กว้างในการยอมรับความสามารถของสตรีด้วยกันเอง เพราะหลายสถานการณ์ที่พบว่าสตรีด้วยกันเองที่ตั้งข้อรังเกียจหรือกีดกันการแสดงความสามารถของผู้หญิงมากกว่าที่เพศชายแสดงออกเสียอีก (จากงานวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลเพศหญิงส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นำควรเป็นเพศชาย)
- 2.4 สตรีที่มีความสามารถควรได้รับการกล่าวขานยกย่องถึงในสื่อต่าง ๆ ให้มากกว่าเดิม เพื่อขยายขอบเขตการยอมรับในความสามารถของสตรีให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติ ดยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ : บัดเดอร์ฟลาย, 2535.
- เกษม สุริยภักดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถภาพกลไกกับลักษณะความเป็นผู้นำ. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.)--มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2524.
- เกรียงศักดิ์ ปัทมเรขา. ความสัมพันธ์ของโครงสร้างทางสังคม กับการแพร่กระจาย และการยอมรับนวัตกรรม. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (ม.ค.- เม.ย. 2540) หน้า 1-20.
- จตุพร จริยะนวิซช. "ความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความรักและสถานภาพของแม่และลูกกับ 'การยอมรับตนเอง'เปรียบเทียบระหว่างเด็กวัยรุ่นปกติกับเด็กวัยรุ่นกระทำผิด". วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.)--วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2514.
- จรัสศักดิ์ สุขวัฒนา.ผู้นำสตรีในการปกครองส่วนภูมิภาคของไทย ศึกษากรณีบทบาทและความเป็นผู้นำของ นางจรัสศรี ทิปรัช ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก พ.ศ. 2536.วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต รัฐศาสตร์(การปกครอง) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2537.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. วัฒนธรรมไทยกับขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ชาญชัย อาจिनสมาจาร. ทักษะภาวะผู้นำ = Leadership skills. กรุงเทพฯ : มัลติอินฟอร์เมชัน เทคโนโลยี, 2543
- ชุมพร แสงมณี. บทบาทสตรีในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สังคมศาสตร์ (การเมืองและการปกครอง) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2540.
- ชูจิตร์ พันธุ์ประเสริฐ. ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ (กศ.ม.)--มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. การพบสมมุติฐานสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในภาวะผู้นำตามทฤษฎีของ Fiedler จากการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมในประเทศไทย : Discovering important assumptions underlying fiedler's theory of leadership effectiveness in empirical studies-from Thailand. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. ปีที่ 39 ฉบับที่ 4 (ธ.ค. 2542) หน้า 99-111.

- ทัศนีย์ บัวระภา. รายงานการวิจัย เรื่อง โลกทัศน์ของชาวอีสานที่มีต่อผู้นำสตรีในการบริหาร งานพัฒนาชนบทระดับตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ = Isan worldview of woman leadership in the administration of Rural Development at Tambon Level in Northeastern Thailand. มหาสารคาม : สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- ธวัช จุนนารัตน์. การสร้างมาตรฐานวัดทัศนคติและการศึกษาทัศนคติของบุคคลในสถานภาพทางสังคมต่างๆกันที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงทางจารีตประเพณี. ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ม.)--วิทยาลัยวิชาการศึกษา.
- นนทพล นิมสมบุญ. บทบาทผู้นำ. จุฬาลงกรณ์ วิจารณ์ (Chulalongkorn review). ปีที่ 12 ฉบับที่ 46 (ม.ค.-มี.ค. 2543) หน้า 84-85.
- นพเก้า ศิริผลไพบุลย์. ทักษะความเป็นผู้นำสำหรับผู้หญิง.โปรดักทิวิตี เวิลด์ (Productivity world). ปีที่ 2 ฉบับที่ 8 (พ.ค.-มิ.ย. 2540) หน้า 23-29
- นิตา ชูโต. [และคนอื่นๆ]. รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินหนังสือเรียนและหนังสืออ่านประกอบการเรียนเชิงถ่ายถอดค่านิยมเกี่ยวกับ บทบาทหญิง ชาย. กรุงเทพฯ : คณะอนุกรรมการศึกษา อาชีพและวัฒนธรรม [และ] คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ, 2538.
- บุญทัน ดอกไธสง. จิตวิทยาผู้นำ และมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2520.
- ประมะ สตะเวทิน. หลักนิเทศศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7, กรุงเทพฯ; ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ปัทมา เผือกพันธ์. สำเร็จ จันทรสุวรรณ. วิไลวัจน์ ฤกษ์ฤดี.กัลยา กิตติธาดากุล. การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานในองค์การราชการจังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 (ม.ค.-มี.ค. 2544) หน้า 56-64.
- ปริญญา ดันสกุล. คัมภีร์แห่งอัจฉริยะ : สร้างคุณเป็นยอดคนด้วยอำนาจศักดิ์สิทธิ์ในตนเองสู่การเป็นมนุษย์ที่สมดุล / ถ่ายทอดคลื่นความคิดจากจิตจักรวาล. กรุงเทพฯ : จิตจักรวาล, 2543.
- ประภากร ถวิลประวัตติ. บุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้นำสตรีตามแนวทาง การดำเนินการของกรมการพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาแนะแนว) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ,2536
- พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ = Leadership and motivation. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2544.
- พรสรัญ รุ่งเจริญภักกุล. การเป็นผู้นำตามสถานการณ์. วารสารข่าวการเงินธนาคาร. ปีที่ 17 ฉบับที่ 223 (พ.ย. 2543) หน้า 140-142.

พนัส หันนาคินทร์. การสอนคำนิยม / พนัส หันนาคินทร์. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2520.

พัชนี, เขยจรรยา และคณะ. ภาพพจน์ของนักการเมืองสตรี : ศึกษาเปรียบเทียบภาพพจน์จากการรับรู้ของตนเอง ของประชาชน และการนำเสนอในหน้าหนังสือพิมพ์. คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

พิมพ์กา จาดเลน. วรรณคดีสอนหญิงเล่มที่ถูกลืม. วัฒนธรรมไทย. ปีที่ 35 ฉบับที่ 12 (ก.ย. 2541) หน้า 3-5

พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์. จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย. เชียงใหม่ : สำนักพิมพ์สยามศึกษา, 2528.

พิกุลทอง พรหมศรี. ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ม.)—มหาวิทยาลัยบูรพา.

มลิวลัย นพวงศ์ ณ อยุธยา. ความเป็นผู้นำกับการบริหารระบบคุณภาพ. รั้งสิตสารสนเทศ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2543) หน้า 88-92.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์. เอกสารการสอนรายวิชา ผู้นำสตรีกับสังคมชนบท. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2527.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สาขาวิชาศิลปศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชา สังคมและวัฒนธรรมไทย = Thai society and culture. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

ยศ สันตสมบัติ. อำนาจ บุคลิกภาพ และผู้นำการเมืองไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : หน้าไท, 2535.

ระวีวรรณ วรรณพานิชย์. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่น : ศึกษากรณีก้านัน ผู้ใหญ่บ้านสตรียอดเยี่ยม ประจำปี 2540. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต รัฐศาสตร์(การปกครอง) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ระวีวรรณ ประทุมนอก. การยอมรับผู้นำหญิง : ศึกษากรณี ธนาคารไทยพานิชย์ จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษ (รป.ม.)—มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545

รัชนิกร เศรษฐ์. โครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.

รัตนา จงสุทธานามณี. บทบาทของผู้นำสตรีในการเมืองท้องถิ่นของจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สังคมศาสตร์ (การเมืองและการปกครอง) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.

ราตรี ฤทธิสาร. บุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นสตรีในเขตการศึกษา 6. ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ม.)—มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

รุ่งทิวา แสงหิรัญ. บทบาทของผู้นำสตรีทางการเมืองในเขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต รัฐศาสตร์(การปกครอง) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542
วรรณิ บุญช่วยเหลือ. ความรู้ ทักษะ ทักษะ การยอมรับมาตรฐาน Joint Commission International
Accreditation ของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. สารนิพนธ์ (บธ.ม.)--มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

วารสารวิชาการ. กระบวนการเกิดค่านิยม. วารสารวิชาการ. ปีที่ 3 ฉบับที่ 9 (ก.ย. 2543) หน้า
40-46.

วิจัยแห่งชาติ, สภา. รายงานการวิจัยเรื่องผู้นำในชนบทของประเทศไทย / คณะกรรมการสาขา
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ สภาวิจัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สภาวิจัยแห่งชาติ, 2514
วิจิตร อวาทะกุล. เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8, กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์ , 2542.
วีรวิฑู มาชะศิริานนท์. การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ = Visionary leadership. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2541.

วีระพงศ์ มาลัย. วัฒนธรรมกับการยอมรับนวัตกรรมใหม่. วารสารเพื่อคุณภาพ (For quality) ปีที่ 9
ฉบับที่ 65 (มี.ค. 2546) หน้า 62-64. /วารสารเพื่อคุณภาพ (For quality) ปีที่ 9 ฉบับที่ 66
(เม.ย. 2546) หน้า 54-55.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ; หมอชาวบ้าน, 2539.
สมชัย ใจดี. ประเพณี และวัฒนธรรมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 8, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด, 2538.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. คุณสมบัติของความเป็นผู้นำในอนาคต. ข่าวสารกองบริการการศึกษา. ปีที่
10 ฉบับที่ 80 (ก.ค.-ส.ค. 2542) หน้า 5-7.

สมบัติ มหารศ. การสอนค่านิยม./ สมบัติ มหารศ. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม, 2520.

สมหมาย แจ่มกระจ่าง. วิธีการเรียนรู้ของผู้นำกลุ่มสตรีภาคตะวันออก : รายงานการวิจัย = A study
how the peer women in the Eastern Part of Thailand gain their knowledge through
nonformal education. ชลบุรี : ภาควิชาการศึกษาอกระบบ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.

สาโรจน์ กระณะนิตศักดิ์. ทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา
กรณีศึกษาบริษัทไทยซัมมิท ออโต้พาร์ท จำกัด. สารนิพนธ์ (บธ.ม.)—มหาวิทยาลัยศรีนคริ-
นทรวิโรฒ, 2546.

สาวิตร จิตรประวัตติ. แรงจูงใจที่ทำให้ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองท้องถิ่น :
ศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง. ภาคนิพนธ์ (รป.ม.)—
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัยเรื่อง โอกาสทางการศึกษาและการ
ถ่ายทอดค่านิยมเกี่ยวกับบทบาทสตรีในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2538.

สำราญ จิตมานะ. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำสตรีในการพัฒนาชุมชน. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์(ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2536.

สุชา สารธรรม (แปลและเรียบเรียง). บัญญัติ 10 ประการ สู่ความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธรรมชาติ,
2535.

สุภาพร เดชกระจ่าง. ระดับการรับรู้และการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของครู
โรงเรียนเอกชน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.)--มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

สุภาพรณ ศิริผันแก้ว. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ (กศ.ม.)--มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

สุนา พุ่มประพาพ. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นสตรีในสถานศึกษา ในทรรศนะของครูในจังหวัด
นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.)--มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุพัตรา สุภาพ. สังคมและวัฒนธรรมไทย : ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี. กรุงเทพฯ : ไทย
วัฒนาพานิช, 2518.

สุริน คล้ายรามัญ. การศึกษา : การพัฒนากระบวนการอมรมโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์
และการเรียนรู้ โดยการรับใช้สังคมเพื่อเสริมสร้างความรู้ เจตคติและการมีส่วนร่วมทางการ
เมืองของผู้นำชุมชนที่เป็นสตรี. วารสารวิชาการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 (เม.ย. 2544) หน้า
68-78.

สุรียา เหมตะศิลป์. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม ระดับสติปัญญา และการยอมรับตนเองของเด็ก
วัยรุ่นตอนต้น. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.)--มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2521.

อนันต์ชัย คงจันทร์. ค่านิยมและทัศนคติของคนรุ่นใหม่. จุฬาลงกรณ์ ธีวิว (Chulalongkorn review)
ปีที่ 14 ฉบับที่ 54 (ม.ค.-มี.ค. 2545) หน้า 46-70.

อรุณี พงษ์สุวิริยสกุล. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำบริหารสตรีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12.
วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.)--มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

ภาคผนวก



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ชลบุรี
โทร. (๐๓๙)๗๔๕๕๐๐

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

เนื่องด้วยอาจารย์ชิตามา สุขพลา อาจารย์ประจำภาควิชานิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากสภาวิจัยแห่งชาติในหัวข้อเรื่องทัศนคติและการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี ในเขตจังหวัดชลบุรี ซึ่งจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านสตรีในเขตจังหวัดชลบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกำนันและผู้ใหญ่บ้านสตรี ของจังหวัดชลบุรี ทั้งในด้านจำนวน รายชื่อ และหมู่บ้านหรือตำบลที่ผู้นำสตรีเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของการทำวิจัยในลำดับต่อไป และอีกประการหนึ่งเพื่อเรียนให้ทราบและขออนุญาตศึกษาวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชาในความรับผิดชอบของท่านด้วย

ภาควิชานิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชมพูนุช ปัญญาไพโรจน์)
ปฏิบัติราชการแทน หัวหน้าภาควิชานิเทศศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน ชลบุรี
โทร. (๐๓๘)๗๕๕๙๐๐

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน หัวหน้าศูนย์การทะเบียนภาค 2

ดิฉันอาจารย์ชิตาภา สุขพล้ำ อาจารย์ประจำภาควิชานิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากสภาวิจัยแห่งชาติในหัวข้อเรื่องทัศนคติและการยอมรับบทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี ในเขตจังหวัดชลบุรี ซึ่งจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านสตรีในเขตจังหวัดชลบุรี

มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกำนันและผู้ใหญ่บ้านสตรี ของจังหวัดชลบุรี ทั้งในด้านจำนวน รายชื่อ และหมู่บ้านหรือตำบลที่ผู้นำสตรีเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานของการทำวิจัยในลำดับต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ชิตาภา สุขพล้ำ)

ภาควิชานิเทศศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

**หมายเหตุ ผู้ขอใช้ข้อมูลต้องนำกระดาษต่อเนื่องมาเองเนื่องจากต้องใช้ในปริมาณมาก และมีให้เป็น Print Out เท่านั้น ไม่มี Files ให้

แบบสอบถาม

การศึกษาเรื่อง

ทัศนคติและการยอมรับ บทบาทการเป็นผู้นำท้องถิ่นของสตรี ในเขตจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

หมู่บ้าน.....ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัดชลบุรี

1. เพศของผู้ตอบ

- () 1. หญิง
() 2. ชาย

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ป.4 หรือเทียบเท่า
() 2. ป.6/ป.7 หรือเทียบเท่า
() 3. ม.3/ม.ศ.3 หรือเทียบเท่า
() 4. ม.6/ม.ศ.5/ปวช. หรือเทียบเท่า
() 5. ปวส.หรืออนุปริญญา
() 6.ปริญญาตรี
() 7. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

- () 1. เกษตรกร
() 2. รับราชการ
() 3. รับจ้าง.....
() 4. ค้าขาย
() 5. อื่น ๆ.....(ระบุ)

5. รายได้ต่อปีโดยประมาณ

- () 1. รายได้ต่ำกว่า 50,000 บาท
- () 2. 50,000-100,000 บาท
- () 3. 100,001-150,000 บาท
- () 4. 150,001-200,000 บาท
- () 5. 200,001-250,000 บาท
- () 6. 250,001-300,000 บาท
- () 7. รายได้สูงกว่า 300,000 บาท

6. สื่อที่เปิดรับเป็นประจำ (เกี่ยวกับเรื่องราวทั่ว ๆ ไป) เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย (โดยสื่อใดเปิดรับมากให้เป็นลำดับที่ 1 เรียงลงไป 3 ลำดับ)

- () 1. หนังสือพิมพ์ (ฉบับที่อ่านประจำ.....)
- () 2. วิทยุ
- () 3. โทรทัศน์
- () 4. นิตยสาร / วารสาร (เล่มที่อ่านประจำ.....)
- () 5. สื่อเฉพาะกิจ (เอกสารแนะนำ แผ่นพับ ไปสเตอร์)
- () 6. สื่ออื่น ๆ (ระบุ).....

7. ลักษณะของข้อมูลข่าวสารที่ชอบเปิดรับ เรียงลำดับตามความชอบจากมากไปน้อย (ชอบมากให้เป็นลำดับที่ 1)

- () 1. ข่าวสารบ้านเมือง
- () 2. ข่าวเกษตร
- () 3. เกมโชว์
- () 4. ละคร
- () 5. กีฬา
- () 6. อื่น ๆ(ระบุ)

8. ปกติท่านได้มีโอกาสเดินทางเข้าตัวจังหวัด เข้ากรุงเทพฯ หรือไปยังจังหวัดอื่น ๆ บ่อยเพียงใด

ตัวเมืองหรือจังหวัดที่ไป	ความถี่ในการเดินทาง				
	ทุกวัน	ทุกสัปดาห์	ทุกเดือน	2-3 เดือนครั้ง	นาน ๆ ครั้ง
1. ตัวจังหวัดชลบุรี					
2. กรุงเทพมหานคร					
3. จังหวัดอื่น ๆ.....					

9. กิจกรรมที่ท่านเข้าร่วมในชุมชน (เลือกได้หลายข้อตามความเป็นจริง)

- () 1. หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
 () 2. กลุ่มสตรีหมู่บ้าน / ตำบล
 () 3. อื่น ๆ(ระบุ)

10. ในครอบครัวท่าน ใครที่มีอำนาจตัดสินใจมากที่สุด เรียงตามลำดับ

- () 1. แม่ เพราะ.....
 () 2. พ่อ เพราะ.....
 () 3. ลูก เพราะ.....
 () 4. ปู่ หรือตา เพราะ.....
 () 5. ย่าหรือยาย เพราะ.....
 () 6. อื่น ๆ(ระบุ)

11. ผู้นำสตรี ของหมู่บ้านท่าน ที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน (เลือกได้หลายข้อตามข้อเท็จจริง)

- () 1. กำนัน
 () 2. ผู้ใหญ่บ้าน
 () 3. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
 () 4. ผู้นำกลุ่มสตรีระดับ.....
 () 5. สารวัตรกำนัน
 () 6. ผู้นำในลักษณะอื่น ๆ.....(ระบุ)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นทัศนคติและการยอมรับของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อผู้นำสตรี
ความคิดเห็นที่มีต่อเพศกับบทบาทในการเป็นผู้นำ

1. ตามทัศนะของท่านผู้หญิงควรมีบทบาทหน้าที่เช่นไร
 (บทบาทในครอบครัวและทั่วไป).....

2. ท่านคิดว่าบทบาทผู้หญิงในปัจจุบันนั้นมีความเปลี่ยนแปลงอย่างไร

3. ผู้นำโดยทั่วๆ ไปในทัศนะของท่านควรเป็นชายหรือหญิง หรือหญิงกับชายใครเหมาะที่จะเป็นผู้นำ
 มากกว่ากัน

() 1. ชาย เพราะ.....

() 2. หญิง เพราะ.....

() 3. เพศใดก็ได้ เพราะ.....

() 4. อื่น ๆ

4. ท่านคิดว่าผู้นำที่เป็นผู้ชายมีข้อดีหรือข้อได้เปรียบอย่างไร

และมีข้อด้อยอย่างไร.....

5. ผู้นำผู้หญิงมีข้อดีหรือข้อได้เปรียบอย่างไร

และมีข้อด้อยอย่างไร.....

5. มีผู้นำคนใดที่ท่านเห็นว่าเป็นผู้นำที่ดีตามแบบฉบับของท่านบ้าง

ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของสตรีกับการเป็นผู้นำ

1. ท่านคิดอย่างไรกับการที่ผู้หญิงขึ้นมาเป็นผู้นำในหมู่บ้านของท่าน

.....

2. ก่อนหน้าผู้นำสตรีท่านนี้เคยมีผู้นำสตรีท่านอื่นมาก่อนหรือไม่ ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 4.)

มี เป็นผู้นำระดับ.....

3. ถ้าเคยมีผู้นำหญิง ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อผู้นำท่านนั้น

.....

4. ท่านคิดว่าบทบาทของผู้นำกับความผู้หญิงไปด้วยกันได้หรือไม่ หรือสอดคล้องกันหรือไม่

.....

หากไม่สอดคล้องควรเป็นเช่นไร.....

5. ความรู้สึกปัจจุบันของท่านที่มีต่อผู้นำที่เป็นหญิง.....

.....

6. การที่ผู้หญิงเป็นผู้นำ ทำให้สามีของเขาดูมีสถานะด้อยลงหรือไม่ อย่างไร

.....

ทำให้ผู้ชายคนอื่น ๆ ดูสถานะด้อยลงหรือไม่ อย่างไร

.....

7. ระหว่างสตรีผู้นำกับสตรีทั่วไปมีความแตกต่างกันหรือไม่

.....

8. หากเปรียบเทียบกับผู้นำชายที่เคยมี ท่านพอใจกับผลงานใครมากกว่า

() 1. ผู้นำชาย เพราะ.....

() 2. ผู้นำสตรี เพราะ.....

() 3. ไม่แตกต่างกัน เพราะ.....

() 4. อื่น ๆ

ความคิดเห็นและการยอมรับในการเลือกผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

1. ผู้นำสตรีคนปัจจุบัน () 1. มาจากการเลือกตั้ง
() 2. มาจากการแต่งตั้ง (ข้ามไปตอบข้อ 3)
2. ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีคนปัจจุบันได้รับเลือกเข้ามา

สาเหตุที่ทำให้ผู้นำสตรีท่านนี้ได้รับเลือก จากประชาชน	ระดับความสำคัญต่อการเลือก				
	มาก	ค่อนข้าง มาก	ค่อนข้าง น้อย	น้อย	ไม่มีผลต่อ การเลือก
1. การศึกษา					
2. ครอบครัวเดิม /ตระกูลเดิม					
3. ครอบครัวปัจจุบัน/ครอบครัวสามี					
4. สามี					
5. ฐานะทางการเงิน					
6. ภาวะความเป็นผู้นำ/บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือส่วนตัว					
7. ความสามารถความเฉลียวฉลาด					
8. ความเป็นคนดี จิตใจดีงาม ชอบทำบุญชอบช่วยเหลือ					
9. ความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา					
10. ความสามารถในการพูดหาเสียง					
11. เส้นสายหรือความสัมพันธ์กับผู้นำระดับสูงอื่น ๆ					
12. การเสนอนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาที่น่าสนใจ					
13. ความตั้งใจจริงในการทำงาน					
14. ความนุ่มนวลมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่แข็งกร้าว					
15. เป็นตัวเลือกที่ดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ					
16. ต้องการความเปลี่ยนแปลง หรือแปลกใหม่					
17. ความสวย					
18. อื่น ๆ (ระบุ).....					

3. ผู้นำหญิงคนปัจจุบันทำหน้าที่ได้ดีหรือไม่ เพียงไร เมื่อเทียบกับผู้นำชายคนก่อน ๆ

.....

4. คนปัจจุบันทำหน้าที่ได้ดีหรือไม่ เพียงไร เมื่อเทียบกับความคาดหวังของงาน

.....

5. เมื่อต้องเลือกตั้งผู้นำในครั้งต่อไปท่านจะเลือกผู้หญิงหรือผู้ชายเป็นผู้นำ เพราะอะไร

.....

ทัศนคติและการยอมรับของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้นำสตรีคนปัจจุบัน

รายละเอียดความคิดเห็นเกี่ยวกับสตรีผู้นำ	ระดับทัศนคติหรือความเห็นด้วย					
	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่มีผู้นำสตรีคนนี้						
2. ท่านเห็นด้วยที่สตรีมีโอกาสดำเนินมาเป็นผู้นำ						
3. ท่านไม่ชอบใจที่มีผู้พยายามกีดกันสตรีขึ้นมาเป็นผู้นำ						
4. ท่านคิดว่าผู้นำสตรีมีบุคลิกภาพดีน่าเชื่อถือ						
5. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน						
6. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความนุ่มนวลในการติดต่อสื่อสาร						
7. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความตั้งใจในการทำงานดี						
8. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีมนุษยสัมพันธ์ดี						
9. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน						
10. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีการประสานงานที่ดี						
11. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่						
12. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความสามารถในการบริหารงานดี						
13. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ของชุมชนได้เป็นอย่างดี						
14. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความถูกต้องและรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา						
15. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความสุขใจเย็น						
16. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความคล่องตัวในการทำงาน						
17. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ						
18. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีเหตุผลและยืดหยุ่น						
19. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีมีความขยันในการทำงาน						
20. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีทำให้เศรษฐกิจความเป็นอยู่ดีขึ้น						
21. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีทำให้บทบาทผู้หญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น						
22. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีเป็นแบบอย่างให้สตรีพัฒนาตนเองมากขึ้น						
23. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีทำให้ผู้ชายต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองมากขึ้น						
24. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีทำให้ชุมชนพัฒนามากขึ้น						
25. ท่านรู้สึกว่าผู้นำสตรีได้รับการยอมรับจากชาวบ้านทั่วไปเป็นอย่างดี						

แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำท้องถิ่นสตรี

ทัศนะของผู้นำสตรีท้องถิ่นที่มีต่อการแสดงบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิงในปัจจุบัน
2. ในหน้าที่ผู้นำที่ทำอยู่นี้ หญิงกับชายใครทำงานได้ดีกว่ากัน อย่างไร
3. ในด้านความสามารถหญิงชายต่างกันหรือไม่
4. ความเป็นหญิงกับการทำงานนี้มีข้อได้เปรียบข้อใดหรือไม่
5. ด้านความคล่องตัว หญิงชายต่างหรือไม่
6. มีข้อบกพร่องอะไรบ้างในการทำหน้าที่ผู้นำ การเป็นผู้หญิงมีข้อเสียเปรียบอย่างไร
7. อุปสรรคในการทำงานในฐานะที่เป็นผู้หญิงมีอะไรบ้าง (ที่คิดว่าถ้าเป็นชายน่าจะทำได้สะดวกกว่า หรือเป็นชายจะได้เปรียบกว่า)
8. งานในหน้าที่ ทำให้งานบ้านที่สังคมคิดว่าผู้หญิงหรือแม่บ้านควรทำ บกพร่องไปบ้างหรือไม่ แล้วคนในครอบครัว (พ่อแม่ สามีนี หรือลูก) เขาว่าอย่างไร
9. เวลาทำงานแบ่งงานหรือแบ่งเวลาอย่างไรระหว่างงานบ้านที่ผู้หญิงต้องทำกับงานในหน้าที่
10. ปัจจุบันใครมีอำนาจในการตัดสินใจในมากที่สุดในบ้าน
11. คิดว่าการที่เราเป็นผู้นำทำให้สามีน้อยลงในสายตาของคนอื่นหรือไม่
12. ตัวเขารู้สึกอย่างไรต่อบทบาทหน้าที่ของเรา
13. การที่ท่านขึ้นมาเป็นผู้นำทำให้ลูกบ้านชายหรือผู้ชายอื่น ๆ รู้สึกว่าเขาด้อยลงหรือไม่
14. ในการเป็นผู้นำ เคยมีใครแสดงความสงสัยในความสามารถของท่านหรือไม่
15. นอกจากเป็นกำนันหรือผู้ใหญ่แล้ว ท่านเป็นผู้นำในลักษณะอื่นด้วยหรือไม่ อะไร และการเป็นผู้นำในลักษณะอื่นเป็นไปโดยตำแหน่งหรือมีการเลือกสรรโดยเฉพาะ
16. คิดว่าตนเองทำได้ดีแล้วเพียงไร มีอะไรที่ยังต้องปรับปรุงบ้าง
17. ผลงานที่ได้ทำมาแล้ว ผลงานที่ภาคภูมิใจ มีโครงการใหม่ๆ หรือไม่
18. คิดว่าตนเองเลือกถูกหรือทำถูกไหมที่อาสาทำบทบาทนี้
19. จากทัศนะของท่าน ในอนาคตผู้หญิงกับการเป็นผู้นำจะได้รับการตอบรับอย่างไร
20. เลือกตั้งคราวหน้าจะลงสมัครอีกหรือไม่ ด้วยเหตุผลใด

ปัจจัยที่ผลักดันให้สตรีก้าวมาสู่ความเป็นผู้นำท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ

1. อะไรเป็นสาเหตุให้ท่านอาสาขึ้นมาเป็นกำนัน หรือผู้ใหญ่ มีแรงจูงใจอะไร หรือมีใครสนับสนุน หรือมีอะไรเป็นแรงบันดาลใจ
2. ตัวท่านเองมองบทบาทนี้ก่อนมาเป็นผู้นำ คิดว่างานเป็นอย่างไร
3. หลังจากเป็นผู้นำแล้วมองงานอย่างไร
4. ในครอบครัวมีใครเป็นผู้สนับสนุน
5. ครอบครัวมีส่วนมากน้อยเพียงใดต่อการขึ้นมาดำรงตำแหน่งของท่าน
6. ครอบครัวเต็มเป็นอย่างไร เคยมีใครในครอบครัวเป็นผู้นำมาก่อนหรือไม่
7. ครอบครัวทางสามีเป็นอย่างไร เคยมีใครเป็นผู้นำมาก่อนหรือไม่
8. งานปัจจุบันของสามีมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองหรือไม่
9. ความรู้สึกของชาวบ้านที่มีต่อครอบครัว (ต่อตระกูลเดิม /ครอบครัวทางสามี)
10. คิดว่าที่ ได้รับเลือกขึ้นมาเพราะสาเหตุอะไร
11. ท่านคิดว่าตนเองได้รับการยอมรับจากลูกบ้านมากน้อยแค่ไหน
12. ท่านคิดว่าได้รับการยอมรับเพราะสาเหตุใดเป็นสำคัญ
13. ระหว่างลูกบ้านชายกับหญิงยอมรับความสามารถท่านแตกต่างกันหรือไม่ ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น