

ภาวະผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย



นางสมิหรา จิตตลดากร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยเป็นส่วหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ. ศ. 2529

ISBN 974-567-023-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

011829

WOMAN LEADERSHIP IN THAI LOCAL ADMINISTRATION



MRS. SMIRA CHITTALADAKORN

ศูนย์วิทยทรัพยากร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Doctor of Philosophy

Program of Political Science

Graduate School

Chulalongkorn University

1985

ISBN 940-567-023-5

ตัวชั้ววิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย

โดย

นางสมิหรา จิตตลดากร

สาขาวิชา

รัฐศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา


รองศาสตราจารย์ ดร.กมล สุขhaniช-ชันทปราบ

รองศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว

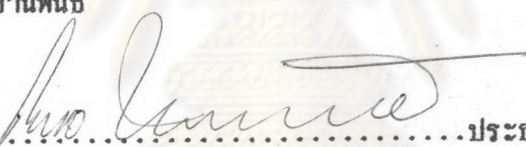


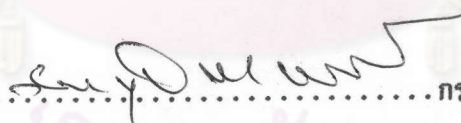
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย

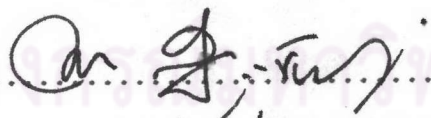
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

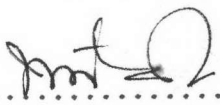

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรไย)

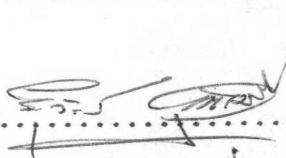
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.กมล ทองธรรมชาติ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา สุจริตธนาธิ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กมล สุขhaniช-ชันทปราบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว)


..... กรรมการ
(ดร.ภูวัฒน์ วุฒิเมธิ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย
ชื่อ นางสมิหรา จิตตลดากร
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กนลา สุขพานิช-ชั้นทปราบ
 รองศาสตราจารย์ ดร. พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว
สาขาวิชา รัฐศาสตร์
ปีการศึกษา 2528



บทคัดย่อ

แม้จะเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในหลักการให้สิทธิแก่บุรุษและสตรีเท่าเทียมกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้ว สตรีมีเพียงจำนวนน้อยมากที่มีส่วนร่วมทางการเมืองในทุกระดับ ภายหลังจากแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องถิ่น (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2525 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2525 ทำให้สตรีมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งในตำแหน่งผู้นำทางการเมืองในการปกครองท้องถิ่น ปรากฏว่าสตรีได้รับเลือกตั้ง และแต่งตั้งในตำแหน่งต่าง ๆ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล) เพิ่มขึ้น จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่า อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สตรีได้รับการแต่งตั้งและเลือกตั้งดังกล่าว สตรีที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้นำทางการเมืองในระดับท้องถิ่นด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน (แต่งตั้งหรือเลือกตั้ง) จะมีลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำทางการเมืองระดับท้องถิ่นที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการจัดการในการบริหารงานรัฐกิจอย่างไร สตรีผู้นำเหล่านี้อาศัยคุณธรรมประการใดบ้างในการปกครอง และได้รับการยอมรับจากผู้นำชุมชนคนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานด้านใด

งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มประชากร 3 กลุ่ม ในระหว่างวันที่ 25 ตุลาคม 2528 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2529 (ช่วงเวลาการออกภาคสนามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมาณ 6 เดือน) กลุ่มประชากรทั้ง 3 กลุ่ม ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแตกต่างกัน คือ

1. ส่งแบบสอบถามแก่สตรีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนันและแพทย์ประจำตำบลทั่วประเทศ จำนวน 714 ชุด แต่ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 605 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85 ของจำนวนประชากรทั้งหมด
2. สัมภาษณ์กำนันสตรีแบบเจาะลึก ด้วยคำถามเปิดและใช้แบบสอบถามจากจำนวนกำนันสตรีทั่วประเทศ 17 คน ได้ทำการสัมภาษณ์กำนันสตรี 14 คน คิดเป็นร้อยละ 82 ของกำนันสตรีทั้งหมด
3. สัมภาษณ์คณะกรรมการสภาตำบล 12 ตำบล ที่มีกำนันเป็นสตรี โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 73 ของจำนวนสมาชิกสภาตำบลทั้งหมด 286 คน

ผลการวิจัย พบว่า ในเรื่องภูมิหลังสตรีผู้นำทางการเมือง ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 40-49 ปี สมรสแล้วและอยู่กับคู่สมรส มีบุตรระหว่าง 1-3 คน มาจากครอบครัวที่บิดามารดามีบุตรระหว่าง 6-9 คน มีพี่น้องเป็นชายอยู่ระหว่าง 1-3 คน สตรีผู้นำเหล่านี้ส่วนใหญ่จบชั้น ป.4-ป.7 ระดับของรายได้อยู่ในฐานะปานกลาง (2,000-4,000 บาทต่อเดือน) มีอาชีพเป็นเกษตรกรมาจากครอบครัว เกษตรกรและเป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในสถานที่เดิมที่ดำรงตำแหน่งผู้นำทางการเมืองอยู่ และในครอบครัวของสตรีผู้นำนี้จะมีความขัดแย้งกันบ้าง แต่จะไม่บ่อยนัก

ส่วนใหญ่แล้วสตรีผู้นำทางการเมืองในระดับท้องที่จะเป็นผู้ที่ไม่กระตือรือร้น แต่มองโลกในแง่ดี มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นผู้ที่กระตือรือร้น¹⁰¹ และมองโลกในแง่ร้าย ความกระตือรือร้นของสตรีก็จะเน้นหนักไปในงานที่ เกี่ยวข้องกับองค์กรของราชการมากกว่าภารกิจที่ไม่ใช่ของทางราชการ ลักษณะการทำงานดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับลักษณะการจัดการในเชิงการบริหาร กล่าวคือ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ไม่นิยมในการใช้อำนาจ ใช้วิธีการสร้างความเข้าใจให้กับประชาชน ใช้ความสุภาพ ทำให้คนทั้งเกรงใจและกลัวเกรงควบคู่กัน มีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ เน้นเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ในด้านคุณธรรมในการปกครอง สตรีผู้นำส่วนใหญ่จะเป็นผู้เสียสละ ให้ทาน ให้น้ำ บุญ ซื่อตรง อดทน และไม่ใช้อารมณ์ แต่นิยมการเรียกรไ้เงินทองหรือแรงงานจากชาวบ้าน

สตรีผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้ง จะเน้นการวางแผน การชี้แจงต่อประชาชน การทำให้คนเกรงใจ ไม่นิยมในอำนาจ และเสียสละมากกว่าสตรีผู้นำที่มาจาก การแต่งตั้ง

จากการศึกษาพบว่า จำนวนความถี่ของการทะเลาะภายในครอบครัวของสตรีผู้นำ จะมีผลกระทบต่อบทบาทการ เป็นผู้นำแบบชาวบ้านมองปัญหาใกล้ตัวหรือการ เป็นผู้นำแบบทันสมัยมองปัญหาไกลตัว และยังสตรีมีการศึกษาสูงก็จะใช้ความเด็ดขาดน้อยลง จำนวนที่น้องที่เป็นชายของสตรีผู้นำจะส่งผลกระทบต่อความเด็ดขาดของสตรีผู้นำด้วย

สตรีผู้นำที่เป็นแบบชาติประชาธิปไตย จะนิยมในอำนาจ ยกย่องเพศชาย แบ่งแยกเพศ ก้าวร้าว เมื่อปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนจะพยายามทำให้ประชาชนเกรงใจ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ใช้ความเด็ดขาดมาก แต่เมื่อปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการระดับตำบล หมู่บ้าน จะใช้ความสุภาพอ่อนโยน มีการวางแผนล่วงหน้า ซึ่งเป็นลักษณะที่ตรงกันข้ามกับสตรีผู้นำแบบประชาธิปไตย และยังสตรีเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจขัดแย้งมากเท่าใดก็จะยิ่งใช้อำนาจมากขึ้น วางแผนมากขึ้น พบปะกับประชาชนบ่อยครั้งขึ้น ยิ่งสตรีเข้าไปมีบทบาทในชุมชนมากเท่าใดก็จะยิ่งควบคุมงานมากขึ้น มีการวางแผนและรายงานต่อประชาชนมากขึ้นด้วย ยิ่งสตรีเข้าไปมีบทบาททางการเมืองมากเท่าใด ก็จะยิ่งนิยมในอำนาจ วางแผนมากขึ้น รั้งงานและแบ่งแยกเพศมากขึ้น

สตรีผู้นำจะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่แตกต่างกัน จำแนกได้เป็น 7 แบบ คือ ให้ความสำคัญต่อ การประชุม การปรับตัว การเป็นผู้นำ การประสานความคิด การใช้เหตุผล การสร้างภาพพจน์ต่อชุมชน และการอะลุ่มลุ่มลว้ย

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

สตรีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งกำนันในชุมชนที่เจริญแล้ว มากกว่าชุมชนที่ยังไม่
เจริญ กำนันสตรีส่วนใหญ่มาจากชนชั้นกลาง มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีภูมิหลังทางครอบ
ครัวที่สัมพันธ์กับตำแหน่งทางการเมือง ปัจจัยทางครอบครัว ทำให้สตรีสมัครเข้าสู่ตำแหน่ง
กำนัน และถ้าสตรีมีความคิดเป็นนักธุรกิจ มีทักษะทางการเมือง มีความทะเยอทะยาน ชัย
ชนะขันแข็ง จะช่วยให้เข้าสู่อำนาจทางการเมืองได้ง่าย

สตรีใช้วิธีสร้างศรัทธาจากประชาชนเป็นแรมปี และเมื่อถึงวันเลือกตั้งก็มักจะใช้
จิตวิทยามวลชนที่สูงกว่าคู่แข่ง เมื่อได้รับตำแหน่งแล้วจะพยายามขจัดอิทธิพลเดิมที่ขัด
ขวางการทำงานของกำนันสตรี ด้วยการสร้างสัญลักษณ์แห่งอำนาจ และเน้นผลงานด้าน
การพัฒนา

ในเรื่องการยอมรับจากผู้นำชุมชนอื่น ๆ กำนันสตรีได้รับการยอมรับในเรื่องการ
มีหลักธรรมะในการปกครอง โดยเฉพาะเรื่องความสุภาพอ่อนโยน ในด้านหน้าที่ได้รับการ
ยอมรับในเรื่องหน้าที่การบำรุงสาธารณประโยชน์ การบำบัดทุกข์บำรุงสุข และการ
รักษาวัฒนธรรมประเพณี ส่วนใหญ่กำนันสตรีมีความรอบรู้อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความ
สามารถในการประสานงานมากพอ ๆ กับการพบประชาชนและการควบคุมงาน สิ่งที่ได้รับ
การยอมรับน้อย คือหน้าที่ด้านการสืบสวนข้อเท็จจริง และการเรียกรับเงินทองหรือแรงงาน
จากชาวบ้าน

ข้อสรุปจากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า สตรีที่เข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองในระดับห้อง
ถิ่น ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเฉพาะตัว ครอบครัว และสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่ส่งเสริมและ
เป็น อุปสรรคแตกต่างกัน ผลลัพธ์จากภูมิหลังของสตรีผู้นำและครอบครัว วิธีการทำงาน
และมีรูปแบบทางการเมืองที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม ไม่ว่าสตรีผู้นำจะใช้วิธีการใด การ
ใช้พระเดชหรือการใช้พระคุณ การใช้ฐานะทางการเงิน หรือการใช้ธรรมะ ต่างก็นำไปสู่
ความสัมฤทธิ์ผลทางการเมือง ทำให้ชุมชนมีการพัฒนา มีความสงบสุขร่วมเย็นได้เช่น
เดียวกัน.

Title of Thesis Woman Leadership in Thai Local Administration
Name Smira Chittaladakorn
Adviser Associate Professor Kanala Sukhabanich
Khantaprap, Ph.D.
Associate Professor Pornsak Phongphaew, Ph.D.
Program Political Science
Academic Year 1985



ABSTRACT

Although equal right has been widely accepted between male and female, however in reality only small numbers of women have been participating in political affairs at all levels.

The amend of the Sixth Provincial Administration Act in 1982, which was enacted on August 28, 1982, gave the opportunity to women to run for office of local government administration. As a result, women have been elected, as well as appointed, to different positions in increasing number (head of sub-district, assistant head of sub-district, head of village, assistant head of village, sub-district health officer). It is this issue which is the theme of this study. Would it be any differences between women were elected or appointed in local political administration such as their working characteristic, administration or worldview, and how? What are there relations between working process and administrative function? Do they use morality in administration and finally in what direction would they be accepted among other leaders?

This research study had been taken for 18 months (collecting data, from 25 October 1985 to 30 April, 1986). There were 3 different groups in collecting data, as follows:

1. Questionnaires were sent out to head of villages, assistant head of villages, assistant head of sub-districts and sub-district health officers throughout the country for 714 questionnaires, 605 questionnaires were returned (85% of total population).

2. Depth interview also using questionnaire for 14 head of villages from the total of 17 head of villages (82% of total populations).

3. Interview by using questionnaire for 209 members of Sub-district Council from the total of 286 (73% of total population).

The research finding showed that their personnel background of women leaders mostly are between 40-49 years of age, married and permanently stayed with their spouses with 1-3 children. They came from big families, 6-9 children, with 1-3 brothers. Most of them finished 4th-7th grade. The average income was between 2,000-4,000 bath per month.

Their occupations are farmers which inherited from their ancestors. They hold their political positions according

to their residency. There were some conflicts among their families but not quite often.

Most of women leaders in local political administration are not active but quite optimistic, quite a few that are active and pessimistic their enthusiasm tend only towards government career. Their working characteristics are relevant to administrative function, non-autocracy, co-operation with villagers, politeness, respect and scaring at the same time. They will be planning a head of time for accomplishing their public goals.

By using morality in administration, they will devote themselves in charity. They are honest and patient. But many times they are in favour of asking for donation from their villagers (in kind of money or labour).

The difference between women leaders by electing or appointing is that women leaders by electing give more than take and emphasize on planning and pay more attention to their villagers and will not use autocracy, quite strictly in morality especially in gambling tend to be less than women leaders by appointing.

From this study could be found that their frequency in quarrelling among their families will reflect towards their roles as a local leader or a modern leader (solving family problem or the nation problem) and the more educated leaders the less

autocracy they are. The numbers of brothers would also reflect to their dictatorship.

Autocratic women leaders will be in favour of authority, believe in male chauvinist, sex-discrimination and aggression. When they work with the villagers they try to make the villagers respect them they have self-confidence and decisiveness. When they work with the Sub-district Council they will use their politeness and well planned which opposite to democratic female leaders. The more women leader involve in judging conflict the more they will use their power, planning, meeting villagers. The more women leader play roles in the community the more they will use controlling, planning and meeting villagers. The more women leader play roles in political affairs the more they are in favour of power planning enjoy working and sex-discrimination.

Woman leaders recognize their careers differently and would be classified into 7 categories; meeting, adapting, leadership, compromising, reasoning, good image, and flexibility.

Management and worldview of women leaders could be classified into 9 categories. emphasized on public service, governing, sex-discrimination, emotional, giving, power, goodness, local's benefit, and donation.

Women who will have changes to hold position in local administration leaders mostly, are in a developing sub-district,

came from middle class and their family background related to political careers. If they have business mind or political knowledgement, high ambition and diligence this will back them up to political power easily.

Women leader have built their good reputation for years before entering their election and most of the time they will use better tactics in competing their opponents and if they won they would get rid of former influenced leaders by emphasizing on symbolic of power and showing developing career.

The consensus from the other local leaders are moral especially in politeness, public maintenance, aiding, reserving culture.

Head of sub-district women have the ability in cooperating as well as meeting among villagers meanwhile investigating career as well as asking for donation were less accepted.

Sub-district Council has evaluated that head of sub-district women are 4 types; administrator, social worker, moralizer (kindness), police women.

The conclusion of the study show that women who hold in the local political leader positions were influenced from these factors; their family, themself, environment. Whether they will support or deteriorate differently.

The result of women leaders background and their families, working style, worldview, this will make these women work differently. However, whether women leader will use their authority or charisma or according to their income status or morality. They will lead their community development effectively and possibility.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กิตติกรรมประกาศ

กว่างานวิทยานิพนธ์ชิ้นนี้จะสำเร็จลง ทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ว่า การต่อสู้ในเรื่องสิทธิของสตรีเป็นเพียงการเริ่มต้นเท่านั้น และเป็นการเริ่มที่หาจุดเริ่มต้นยังไม่ได้ และจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าได้พบปะกับสตรีผู้นำทั่วประเทศ นอกจากจะทำให้ข้าพเจ้าผลิตงานวิจัยชิ้นนี้ได้แล้ว ยังเป็นบทเรียนที่ทำให้ข้าพเจ้ามีพลังและมีความกล้าแข็งร่วมกับจิตสำนึกของสตรีผู้นำเหล่านั้น ผู้ได้ผ่านการต่อสู้อย่างหนักท่ามกลางอุปสรรคนานาประการ ซึ่งทำให้ข้าพเจ้าชื่นชมและคารวะด้วยใจจริงต่อเธอผู้เป็นครู ที่ให้ความรู้ในโลกแห่งความเป็นจริงของการแข่งขันระหว่างบุรุษและสตรี

ข้าพเจ้าขอขอบคุณคณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์ อันมีรองศาสตราจารย์ ดร. กนกลา สุขพานิช-ชั้นพราย และรองศาสตราจารย์ ดร. พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว ในฐานะที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้อุทิศทั้งเวลา แรงงาน และแรงใจ ลงทุนร่วมกับข้าพเจ้าอย่างแท้จริง รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร. วิทยา สุจริตธนาภิรักษ์ กรรมการวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณท่านรองอธิบดีกรมการพัฒนาคูมนคร ดร. ภูวัฒน์ วุฒิเมธี ที่ได้เมตตาและเสียสละทั้งในด้านวิชาการและโดยเฉพาะในด้านปฏิบัติการในภาคสนามทั่วประเทศ จนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ และขอขอบคุณยิ่งต่อ ศาสตราจารย์ ดร. กระมล ทองธรรมชาติ ในฐานะที่เป็นประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ชิ้นนี้ ท่านเป็นทั้งนักวิชาการผู้ให้พลังใจในการทำงานแก่ข้าพเจ้า และเป็นทั้งครูผู้ให้อาสาแก่ศิษย์เช่นตัวข้าพเจ้า โดยที่ข้าพเจ้าไม่อาจจะกล่าวถ้อยคำใด ๆ มามอบให้แก่ท่านได้ในโอกาสอันดีนี้

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณสภามหาวิทยาลัย และศาสตราจารย์ ดร. เกษม สุวรรณกุล ในฐานะอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้การสนับสนุนทรัพยากรจากคุณ เช่นข้าพเจ้า จนข้าพเจ้าสามารถยื่นได้ ณ จุดนี้ อีกบุคคลหนึ่งที่ข้าพเจ้าจากไม่อาจจะลืมได้ เพราะแม้ว่าข้าพเจ้าจะไม่ได้เป็นนักเรียนในชั้นเรียนของท่าน แต่ท่านรองศาสตราจารย์ ดร. ติน ปรัชญพฤทธิ ได้ให้ความหมายของโลกแห่งการเรียนรู้ยิ่งกว่าชั้นเรียนใด ๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับ และขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ชัยอนันต์ สมุทวณิช ที่ช่วยเพิ่มเติมความสมบูรณ์ให้กับวิทยานิพนธ์ชิ้นนี้ เช่นเดียวกับกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพงษ์

โสธนะเสถียร เพื่อนร่วมชั้นปริญญาเอก ซึ่งเป็นผู้มีน้ำใจ และขอขอบคุณคุณยุพดี ศิยาพันธ์
ในน้ำใจของเธอที่คอยช่วยเหลือข้าพเจ้าเสมอมา

ข้าพเจ้าขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่สนับสนุนให้ได้เข้าศึกษา ขอ
ขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผู้ให้ทุนสนับสนุนในการดำเนินงานวิจัยครั้ง
นี้ ตลอดจนมูลนิธิเอเซีย ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนส่วนหนึ่ง เมื่อข้าพเจ้าต้องประสบกับปัญหาเงิน
ทุนวิจัยไม่พอในขั้นสุดท้ายของการทำวิจัย

ท้ายที่สุด ข้าพเจ้าต้องกราบขอบพระคุณเป็นที่สุดสำหรับงานนี้ที่จะให้กับพ่อและแม่
ผู้สนับสนุน และเฝ้ามองว่าสักวันหนึ่งข้าพเจ้าจะมอบปริญญาเอกให้กับท่านเป็นของขวัญ.

สมิทธา จิตตลดากร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ท
สารบัญตาราง.....	น
สารบัญภาพ.....	ม
บทที่	
1. บทนำ.....	1
สภาพของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัยและความสำคัญของปัญหา.....	7
ความมุ่งหมายของการศึกษา.....	10
สมมุติฐาน.....	11
วิธีดำเนินการวิจัย.....	12
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	16
ขอบเขตของการวิจัย.....	17
นิยามศัพท์และข้อตกลงเบื้องต้น.....	17
ประโยชน์ในการวิจัย.....	20
การนำเสนอรายงานการวิจัย.....	21
2. แนวความคิดในการวิจัย.....	22
สตรีกับการเมืองการปกครอง.....	22
ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีบทบาททางการเมือง การปกครองและการบริหารของสตรี.....	23
ปัจจัยส่งเสริมให้สตรีมีบทบาททางการเมืองการปกครอง และการบริหาร.....	30
ลักษณะการบริหารงานของสตรี.....	34
การยอมรับของประชาชนที่มีต่อสตรีผู้นำทางการเมือง...	36

ภาวะผู้นำ.....	41
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	41
ประเภทหรือตัวแบบของผู้นำ.....	44
กรอบความคิดในการศึกษา.....	48
3. วิวัฒนาการของบทบาทของสตรีไทยในการปกครอง.....	51
บทบาทของสตรีไทยในการปกครองในระดับชาติ.....	51
ยุคสมัยก่อนกรุงสุโขทัย.....	52
สมัยสุโขทัย.....	54
สมัยกรุงศรีอยุธยา.....	56
สมัยกรุงรัตนโกสินทร์.....	57
สมัยปัจจุบัน.....	59
4. ภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย.....	70
ภูมิหลังของสตรีผู้นำทางการปกครองในด้านปัจจัยต่าง ๆ	70
อายุ สถานภาพการสมรสและการะต่อบุตร.....	71
ความเชื่อทางศาสนา.....	74
การศึกษา.....	76
อาชีพและรายได้.....	79
จำนวนพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกันของสตรีผู้นำ.....	83
ประสบการณ์งานในตำแหน่งผู้นำทางการปกครอง.....	86
ลักษณะของชุมชนและภูมิสำเนาของสตรีผู้นำและครอบครัว.....	89
ลักษณะความสัมพันธ์ในครัวเรือน.....	91
ลักษณะการทำงานของสตรีผู้นำ.....	99
ความกระตือรือร้นในการทำงาน.....	99
การให้ความสำคัญกับงานของราษฎร.....	103
ความสามารถในการปรับตัว.....	104
หลักการใช้เหตุผลแบบประชาธิปไตยหรืออัตตาธิปไตย... ..	105
เป้าหมายในการทำงาน.....	106
วิธีการปฏิบัติงาน.....	107

วิธีการแก้ไขข้อขัดแย้ง.....	108
บทบาทผู้นำชุมชนและบทบาททางการเมือง.....	109
ความเชื่อมั่นในตนเอง.....	111
ความพอใจหรือความรักงาน.....	112
โลกทัศน์ของสตรีผู้นำ.....	113
ความก้าวร้าวในการทำงาน.....	115
ลักษณะการบริหารงานตามหน้าที่ของนักบริหารของสตรีผู้นำ..	125
การควบคุมงาน.....	125
การปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลในการกระทำของตนเอง..	126
การวางแผน.....	126
การนำข้อราชการไปชี้แจงต่อราษฎร.....	127
ลักษณะการอำนวยความสะดวก.....	128
ความเด็ดขาดในการบริหารงาน.....	130
คุณธรรมในการปกครองของสตรีผู้นำ.....	136
การให้ทาน.....	136
การเสียสละ.....	136
ความซื่อตรง.....	137
ความอดกลั้น.....	138
ความอดทน.....	139
การไม่เบียดเบียนผู้อื่น.....	140
การมีคุณธรรม.....	140
การมีความประพฤติดีงามหรือการมีศีล.....	141
ความสุภาพอ่อนโยน.....	142
บทบาทในฐานะผู้นำชุมชนและความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ....	149
ปัจจัยเรื่องภูมิหลังของสามี.....	152
ปัจจัยเรื่องภูมิหลังของบิดา.....	160
ปัจจัยเรื่องภูมิหลังของสตรีผู้นำ.....	165
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยหรืออัตตาธิปไตยของสตรีผู้นำ... ..	172

บทบาทของสตรีในฐานะกำนัน.....	179
การเข้าสู่ตำแหน่งกำนันของสตรี.....	179
การรักษาตำแหน่งกำนันของสตรี.....	189
ประเภทหรือตัวแบบของลักษณะการทำงาน โลกทัศน์ต้องงาน ของสตรีผู้นำ.....	200
5. บทบาทของสตรีผู้นำกับการยอมรับของชุมชน.....	207
ชุมชนกับผู้นำ.....	207
ภูมิหลังของผู้นำ ความคิดเห็น.....	208
สตรีผู้นำกับการยอมรับ.....	214
ประเภทของผู้นำ.....	221
6. บทอภิปรายและสรุป.....	225
บรรณานุกรม.....	242
ภาคผนวก 1.....	252
ภาคผนวก 2.....	265
ภาคผนวก 3.....	270
ภาคผนวก 4.....	276
ภาคผนวก 5.....	286
ภาคผนวก 6.....	305
ประวัติผู้เขียน.....	315

สารบัญตาราง

			หน้า
ตารางที่	3.1	จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามเพศ.....	61
ตารางที่	3.2	จำนวนสตรีในตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละปี.....	66
ตารางที่	3.3	จำนวนสมาชิกสภาจังหวัดและสมาชิกสภาเทศบาล จำแนกตามเพศ.....	67
ตารางที่	4.1	ภูมิหลังของสตรีผู้นำและของครอบครัว.....	93
ตารางที่	4.2	อาชีพและภูมิลาเนาของสตรีผู้นำและของครอบครัว.....	98
ตารางที่	4.3	ลักษณะการทำงานและโลกทัศน์ของสตรีผู้นำ จำแนกตาม ตำแหน่ง.....	116
ตารางที่	4.4	ลักษณะการบริหารงานของสตรีผู้นำ จำแนกตามวิธีการ เข้าสู่ตำแหน่ง.....	132
ตารางที่	4.5	คุณธรรมในการปกครองของสตรีผู้นำ จำแนกตามวิธีการ เข้าสู่ตำแหน่ง.....	145
ตารางที่	4.6	แสดงค่าเฉลี่ยลักษณะของบทบาทและค่าเฉลี่ยความเดือดขาด ของสตรีผู้นำอันเนื่องมาจากภูมิหลังของสามี.....	154
ตารางที่	4.7	แสดงสาเหตุจากสามีที่สนับสนุนลักษณะบทบาทและลักษณะความ เดือดขาดของสตรีผู้นำ.....	157
ตารางที่	4.8	แสดงการวิเคราะห์การจำแนกตัวแปรผันพหุ (MCA) ของปัจจัย ภูมิหลังของสามีกับลักษณะบทบาทผู้นำและความเดือดขาด ของสตรีผู้นำ.....	159
ตารางที่	4.9	แสดงค่าเฉลี่ยลักษณะของบทบาทและลักษณะความเดือดขาดของ สตรีผู้นำอันเนื่องจากภูมิหลังของบิดา.....	162
ตารางที่	4.10	แสดงสาเหตุจากบิดาที่สนับสนุนลักษณะบทบาทและลักษณะความ เดือดขาดของสตรีผู้นำ.....	163

	หน้า
ตารางที่ 4.11	แสดงการวิเคราะห์การจำแนกตัวแปรผันพหุ (MCA) ของ ปัจจัยภูมิหลังของบิดากับลักษณะบทบาทผู้นำและความ เด็ดขาดของสตรีผู้นำ..... 164
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ยของลักษณะบทบาทและลักษณะความเด็ดขาด ของสตรีผู้นำอันเนื่องมาจากภูมิหลังของตนเอง..... 168
ตารางที่ 4.13	แสดงสาเหตุจากภูมิหลังของสตรีผู้นำที่สนับสนุนลักษณะบทบาท และลักษณะความเด็ดขาดของสตรีผู้นำ..... 170
ตารางที่ 4.14	แสดงการวิเคราะห์การจำแนกตัวแปรผันพหุ (MCA) ของปัจจัย ภูมิหลังของสตรีผู้นำกับลักษณะบทบาทผู้นำและความเด็ดขาด ของสตรีผู้นำ..... 171
ตารางที่ 4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานของสตรีผู้นำกับลักษณะ ผู้นำที่สตรีคาดหวังและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการ การและชาวบ้าน..... 177
ตารางที่ 4.16	ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานของสตรีผู้นำกับวิธีการ แก้ไขข้อขัดแย้ง บทบาทผู้นำชุมชนและบทบาททางการ เมืองของสตรีผู้นำ..... 178
ตารางที่ 5.1	ภูมิหลังของคณะกรรมการสภาตำบลที่มีสตรีเป็นกำนัน..... 212
ตารางที่ 5.2	มติของการยอมรับผู้นำสตรีจากคณะกรรมการสภาตำบล..... 219

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	องค์ประกอบของภาวะผู้นำของสตรีในการปกครองท้องถิ่นของไทย....	50
ภาพที่ 2	ผังการจัดที่นั่งประชุมแบบการปรึกษาหารือ.....	195
ภาพที่ 3	ผังการจัดที่นั่งประชุมแบบกึ่งทางการและการติดต่อสื่อสารสองทาง...	196
ภาพที่ 4	ผังการจัดที่นั่งประชุมแบบทางการและการติดต่อสื่อสารสองทาง.....	197
ภาพที่ 5	ผังการจัดที่นั่งประชุมแบบทางการและการติดต่อสื่อสารทางเดียว....	198



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย