วารสารการจัดการสมัยใหม่

Modern Management Frontier Journal

ปีที่ 23 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2568 Vol. 23 No. 2 July – December 2025

ISSN: 3088-165X (Online)

โอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี

ภาวิน ชินะโชติ[1] ; ชุติวัฒน์ สุวัตถิพงศ์[2], ปภาวัลย์ สุทธิประสิทธิ์[3], รานี อิสิชัยกุล[4]

[134]สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[2]สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Opportunities for Muslim Women Leaders in Pattani Province

Pavin Chinachoti[1]; Chutiwat Suwatthipong[2], Pabhawan Suttiprasit[3], Ranee Esichaikul[4]

[134] School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

[2]Office of Educational Technology, Sukhothai Thammathirat Open University

Article : Research

Received: 26 May 2025
Accepted: 18 August 2025
Published: 22 December 2025

Citation: Chinachoti, P., Suwatthipong, C., Suttiprasit, P., & Esichaikul, R. (2025). Opportunities for Muslim Women Leaders in Pattani Province. *Modern Management Frontier Journal, 23*(2), 20-38.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้นของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี (2) โอกาสและข้อจำกัดของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี และ (3) แนวทางการเพิ่มโอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิและทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 15 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้แทน นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานีหรือผู้แทน ประธานชุมชนหรือกรรมการชุมชนที่เป็นสตรี สมาชิกชุมชน และตัวแทนกลุ่มที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) แนวโน้มของภาวะผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานีกำลังเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านการยอมรับของสังคม การเติบโตของเครือข่ายสตรี และการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย (2) สตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานีมีโอกาสเข้าสู่บทบาทผู้นำในระดับชุมชนมากขึ้น สะท้อนถึงทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงของคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะสตรีมุสลิมที่มีการศึกษาและมีบทบาทในกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดจากค่านิยมแบบชายเป็นใหญ่และภาระในครัวเรือนที่ส่งผลต่อศักยภาพของสตรี (3) ควรส่งเสริมบทบาทผู้นำของสตรีในทุกระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล โดยการจัดอบรมภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรมและศาสนา ระดับชุมชน โดยการส่งเสริมการรวมกลุ่มและการสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรี และระดับนโยบาย โดยการจัดตั้งศูนย์สนับสนุนภาวะผู้นำสตรี และกองทุนเฉพาะกิจเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในเวทีสาธารณะ

คำสำคัญ : ผู้นำ, สตรีมุสลิม, จังหวัดปัตตานี

Abstract

The purposes of this study were to (1) emerging trends in Muslim women's leadership in Pattani Province, and (2) the opportunities and constraints for Muslim women to assume leadership roles, and (3) guidelines for enhancing leadership opportunities for Muslim women in Pattani Province. A qualitative research approach was employed, with data collected through document analysis and in-depth interviews. The key informants consisted of 15 individuals selected through purposive

sampling, including representatives from the provincial and local government, female community leaders or committee members, community members, and relevant civil society groups. The research instrument was a semi-structured interview guide, and data were analyzed using content analysis.

The study revealed that (1) the leadership landscape for Muslim women in Pattani is undergoing significant positive change, particularly in terms of growing social acceptance, the expansion of grassroots women's networks, and increased participation in policymaking processes; and (2) Muslim women are gaining greater opportunities to take on leadership roles at the community level, supported by changing attitudes, especially among the younger, more educated generation. However, persistent challenges remain, such as patriarchal social norms and the burden of domestic responsibilities. (3) The leadership roles of Muslim women in Pattani province should be promoted at all levels. At the individual level, leadership training should be conducted regularly in alignment with cultural and religious contexts. At the community level, women's groups should be encouraged, along with the creation of safe spaces for expression and collaboration with religious leaders to support interpretations that empower women's roles. At the policy level, a Provincial Women's Leadership Support Center and targeted funding mechanisms should be established to enhance women's capacity and foster participation in public decision making processes.

Keywords: Leadership, Muslim Women, Pattani Province

* Pavin Chinachoti

E-mail address: pavinstou@gmail.com

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบัน สังคมโลกให้ความสำคัญกับหลักการความเสมอภาคทางเพศมากยิ่งขึ้น ซึ่งสะท้อนผ่านการปรากฏของผู้นำสตรีในหลายระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับประเทศ จังหวัด องค์กร และชุมชน องค์การสหประชาชาติได้กำหนด เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยหนึ่งในนั้นคือ การส่งเสริมพลังอำนาจสตรี (Women's Empowerment) เพื่อให้สตรีมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในสังคม และมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำที่เท่าเทียมกันในทุกระดับการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจ และสาธารณะ อีกทั้งยังเน้นให้สตรีสามารถเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสิทธิในความเป็นเจ้าของอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการมีนโยบายและกฎหมายที่สนับสนุนการขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศอย่างเป็นรูปธรรม (UN, 2020)

จังหวัดปัตตานีเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ศาสนา และวัฒนธรรม โดยเฉพาะชุมชนมลายูมุสลิมซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ชายแดนใต้ของประเทศไทย ภายใต้บริบทของความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ ศาสนา และการเมืองที่ยืดเยื้อมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ได้ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และจิตใจของประชาชนในพื้นที่อย่างรุนแรง โดยเฉพาะสตรีและเด็กที่ต้องเผชิญกับ การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก ความพลัดพราก และภาวะความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต (Bangkok Biz News, 2022) สถานการณ์ดังกล่าวทำให้สตรีจำนวนมากต้องปรับบทบาทจาก ผู้ดูแลครอบครัว มาเป็น ผู้นำครอบครัวและผู้นำชุมชน แทนสามีที่เสียชีวิต สูญหาย หรือถูกดำเนินคดีทางกฎหมาย หลายคนกลายเป็นผู้ประกอบการ วิสาหกิจชุมชน หรือผู้นำกลุ่มอาชีพ แต่กลับไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจากกลไกรัฐและชุมชน ส่งผลให้ บทบาทผู้นำของสตรีในพื้นที่ยังคงถูกจำกัดและไม่ได้รับการยอมรับในเชิงโครงสร้าง (UNDP, 2020; Minority Rights Group International, 2021)

แม้สตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานีจะมีบทบาทเพิ่มขึ้นในกิจกรรมทางสังคม เช่น การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากความรุนแรง การสนับสนุนการศึกษา และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนมุสลิมและพุทธ แต่การเข้าถึงตำแหน่งผู้นำในระดับท้องถิ่นและจังหวัดยังคงเผชิญข้อจำกัด ไม่ว่าจะเป็น ทัศนคติของชุมชน บริบททางศาสนา การขาดโอกาสทางการศึกษา และภาระครอบครัว (Sangsuwan & Amatyakul, 2021) ทั้งที่ในเชิงปริมาณ สตรีมีจำนวนมากกว่าผู้ชาย และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชนหลายด้าน งานศึกษาของ UN Women (2015) ยังชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการสันติภาพสามารถเพิ่มโอกาสในการบรรลุข้อตกลงที่ยั่งยืน และสร้างกระบวนการฟื้นฟูที่ครอบคลุมและมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม สตรีในจังหวัดปัตตานียังคงถูกกันออกจากเวทีเจรจาสันติภาพและเวทีนโยบายระดับรัฐ

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้นำสตรีในปัตตานี ได้แก่ (1) ค่านิยมชายเป็นใหญ่ที่ฝังรากลึกในชุมชน (2) การตีความหลักศาสนาอิสลามเชิงอนุรักษนิยม (3) การขาดกลไกและพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรี (4) ภาระงานครัวเรือนที่จำกัดเวลาการพัฒนาตนเอง และ (5) การขาดโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบ (Tan & Wahid, 2023) อย่างไรก็ตาม แนวโน้มเชิงบวกเริ่มปรากฏ เช่น การแต่งตั้ง นางพาตีเมาะ สะดียามู เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานีคนแรกที่เป็นสตรีมุสลิมในปี 2565 ซึ่งถือเป็นสัญลักษณ์แห่งการ

เปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง และเป็นแรงบันดาลใจให้กับสตรีในพื้นที่ ตลอดจนการเติบโตของเครือข่ายภาคประชาสังคมที่นำโดยสตรีซึ่งมีบทบาทในประเด็นสิทธิมนุษยชน สันติภาพ และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก (Asia Global Institute, 2023)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษา “โอกาสและข้อจำกัดของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี” เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคทางเพศตามเป้าหมาย SDG 5 (Gender Equality) การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และการสร้างสันติภาพอย่างยั่งยืนในพื้นที่ โดยการลดข้อจำกัดเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคศาสนา ภาคประชาสังคม และชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างกลไก โครงสร้าง และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพสตรีในฐานะผู้นำระดับชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Purpose)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อศึกษา

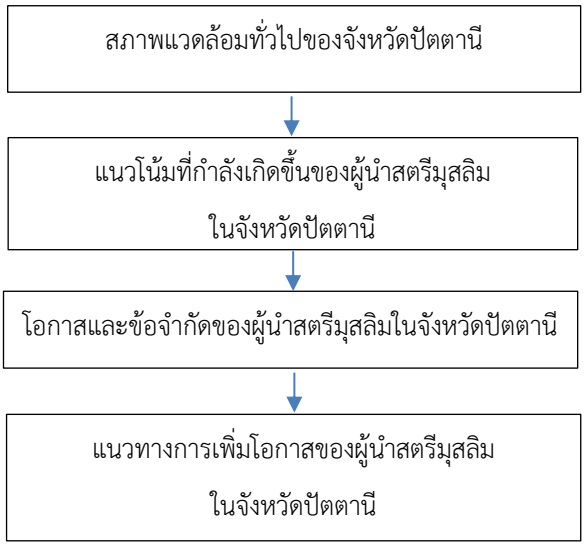
1) แนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้นของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี

2) โอกาสและข้อจำกัดของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี

3) แนวทางการเพิ่มโอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษานี้ได้พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยจากการบูรณาการทฤษฎีและแนวคิดหลายสาขาที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและภาวะผู้นำของสตรีในสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวโน้ม โอกาส ข้อจำกัด และแนวทางการเพิ่มโอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี ภายใต้บริบทที่มีความซับซ้อนทางชาติพันธุ์ ศาสนา และการเมือง ใช้แนวคิด การเสริมพลังสตรี (Women’s Empowerment) ขององค์การสหประชาชาติ (UN, 2020; UN Women, 2015) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 5 (SDG 5: Gender Equality) ซึ่งเน้นให้สตรีมีสิทธิและอำนาจในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมในทุกมิติของสังคม แนวคิดนี้ช่วยอธิบายว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำของสตรีในพื้นที่ชายแดนใต้ไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชน หากแต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและยั่งยืน ใช้แนวคิด บทบาทสตรีในสังคมพหุวัฒนธรรม (Women’s Role in Multicultural Societies) ซึ่งมองว่าสตรีมีบทบาทเป็น “สะพานเชื่อม” ทางวัฒนธรรมและศาสนา และสร้างความเข้าใจร่วมกัน (Yuval-Davis, 1997) และใช้แนวคิด การมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการสันติภาพ (Women in Peacebuilding Processes) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ UN Women (2015) ยืนยันว่าการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการสันติภาพจะช่วยเพิ่มโอกาสในการบรรลุข้อตกลงที่ยั่งยืนและสร้างการฟื้นฟูที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับบริบทจังหวัดปัตตานีที่กำลังเผชิญความขัดแย้งยืดเยื้อ และสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมผู้นำสตรีในพื้นที่



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำที่เป็นสตรี

ภาวะผู้นำสตรี หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำที่เป็นสตรีที่แสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึง ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้น การบูรณาการ ฯลฯ ของผู้ร่วมงานด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งความเป็นผู้นำสตรีจะมีลักษณะสำคัญ คือ (Bass, 1990; Northouse, 2018)

1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแสวงหามรรควิธีที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

2. การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลเพื่อก่อให้เกิดผลในแง่ของความมีพลังอำนาจและอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

3. การแสดงออกซึ่งศักยภาพ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำที่มีความเป็นผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมีและความมีอิทธิพลเหนือกลุ่มบุคคลอื่นได้ในทุกสถานการณ์

4. ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์การเรียนรู้ ดังเช่น ผู้นำที่สำเร็จการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร หรือผู้นำที่ผ่านการอบรม ในสาขาวิชาเฉพาะมีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคสูง (Technical Skill) เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นต้น

5. ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากร ต่อหน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานได้จนสามารถ สร้างทีมงานได้อย่างมั่นคง

ลักษณะภาวะผู้นำสตรีเหล่านี้สอดคล้องกับบริบทจังหวัดปัตตานีที่สตรีมุสลิมจำนวนมากต้องปรับบทบาทจากผู้ดูแลครอบครัวมาเป็นผู้นำชุมชน โดยภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและพฤติกรรมมีส่วนสำคัญต่อการสร้างเครือข่าย สร้างความไว้วางใจ และขับเคลื่อนกระบวนการสันติภาพในพื้นที่

ทฤษฎีภาวะผู้นำสตรีในบริบทมุสลิม

ภาวะผู้นำสตรีในบริบทมุสลิมถูกอธิบายภายใต้ข้อถกเถียงเรื่อง การตีความหลักศาสนาอิสลาม ที่มีทั้งมิติแบบอนุรักษนิยมและแบบปฏิรูป งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า แม้อิสลามจะเน้นความเท่าเทียมในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แต่ในทางปฏิบัติ ค่านิยมชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) ยังคงจำกัดโอกาสของสตรีในการเข้าถึงตำแหน่งผู้นำ (Ali, 2005; Hashim, 1999) อย่างไรก็ตาม แนวคิด Islamic Feminism ได้เสนอการตีความเชิงสร้างสรรค์ที่ยืนยันว่า สตรีสามารถมีบทบาทผู้นำในสังคมได้ โดยไม่ขัดแย้งกับหลักศาสนา ในกรณีจังหวัดปัตตานี บริบทนี้ช่วยอธิบายความขัดแย้งระหว่าง ข้อจำกัดทางศาสนา กับ แรงผลักดันให้สตรีเข้าสู่เวทีสาธารณะ

บทบาทสตรีในสังคมพหุวัฒนธรรม

สตรีมีบทบาทสำคัญในสังคมพหุวัฒนธรรมในฐานะ ผู้รักษาอัตลักษณ์ (Identity Keeper) และ ผู้สร้างสะพานเชื่อม (Bridge Builder) ระหว่างกลุ่มทางวัฒนธรรมและศาสนาที่แตกต่างกัน งานของ Anthias & Yuval-Davis (2005) ชี้ให้เห็นว่า สตรีมักเป็นผู้รับภาระในการธำรงประเพณีและคุณค่าทางวัฒนธรรม แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง สตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานีจึงทำหน้าที่สองด้าน ทั้งการรักษารากเหง้าวัฒนธรรมมลายูและการเปิดพื้นที่ความร่วมมือกับชุมชนไทยพุทธ ซึ่งเป็นรากฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

การเสริมพลัง

การเสริมพลัง (Empowerment Programs) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพสตรี โดยเฉพาะในสังคมที่สตรีถูกจำกัดบทบาทจากโครงสร้างทางวัฒนธรรมและสังคม โปรแกรมการเสริมพลังมุ่งเน้นให้สตรีสามารถเข้าถึงการศึกษา ทรัพยากร และโอกาสในการพัฒนาภาวะผู้นำ อย่างเท่าเทียม การเข้าถึงการศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความรู้และทักษะ แต่ยังเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เปิดโอกาสให้สตรีก้าวเข้าสู่เวทีการตัดสินใจได้มากขึ้น (Rowlands, 1997) ขณะเดียวกัน การสนับสนุนให้สตรีเข้าถึงทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นทุนทางเศรษฐกิจ เครือข่ายทางสังคม หรือพื้นที่ทางการเมือง ย่อมทำให้สตรีสามารถมีอำนาจต่อรองและสร้างความเปลี่ยนแปลงในชุมชนได้อย่างแท้จริง

ในมิติของภาวะผู้นำ การจัดโครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สตรีได้เรียนรู้ทักษะการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติหลักของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (UN Women, 2015) นอกจากนี้ การเสริมพลังยังช่วยสร้างความมั่นใจในตนเองและเพิ่มแรงบันดาลใจ ทำให้สตรีสามารถรับบทบาทผู้นำได้อย่างเข้มแข็งมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยอาศัยข้อมูลทั้งจากแหล่งทุติยภูมิและปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย ได้แก่ ตำรา หนังสือ เอกสาร รายงานวิจัย รวมถึงข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างพื้นฐานทางทฤษฎีและแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์ ในส่วนของข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนประสบการณ์จริงของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทและภาวะผู้นำสตรีในจังหวัดปัตตานี รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน เกณฑ์การคัดเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากความเกี่ยวข้อง ความรู้ และความยินยอมในการให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวครอบคลุมหลายกลุ่ม ได้แก่ ผู้แทนจากภาครัฐ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้แทน และนายกเทศมนตรีเมืองปัตตานีหรือผู้แทน ผู้นำชุมชนซึ่งเป็นสตรี สมาชิกชุมชน และตัวแทนจากกลุ่มที่มีบทบาทในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มแม่เลี้ยงเดี่ยว หัวหน้าคณะทำงานกองทุนบทบาทสตรี และกลุ่มผู้ประกอบการสตรีในชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview Guide) ซึ่งออกแบบคำถามให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไปของจังหวัดปัตตานี แนวโน้มภาวะผู้นำสตรีมุสลิมในพื้นที่ และโอกาสรวมทั้งข้อจำกัดของผู้นำสตรีมุสลิม ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลดำเนินการภายใต้การยินยอมของผู้ให้ข้อมูลอย่างสมัครใจ และรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยพิจารณาจากหลายแหล่งข้อมูล (Data Triangulation) ได้แก่ ภาครัฐ ภาคชุมชน และภาคประชาสังคม อีกทั้งยังใช้การเปรียบเทียบวิธีการ (Methodological Triangulation) ระหว่างข้อมูลเอกสารและข้อมูลการสัมภาษณ์ ตลอดจนการเปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย (Source Triangulation) จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์เป็นประเด็นหลัก แนวโน้ม และข้อค้นพบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย (Research Result)

ผลการวิจัยเรื่อง โอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี สรุปได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทั่วไปของจังหวัดปัตตานี พบว่า พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ในเชิงทรัพยากร อีกทั้งมีรากฐานวัฒนธรรมชุมชนที่แข็งแกร่งและเน้นการพึ่งพาตนเอง อย่างไรก็ดี เหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย (มลายู: Pemberontakan di Thailand Selatan) หรือ ไฟใต้ หมายถึง ความขัดแย้งที่กำลังดำเนินอยู่ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคใต้ของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามจังหวัด คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ระหว่างรัฐไทยกับกลุ่มก่อความไม่สงบ

หลายกลุ่ม โดยมีความรุนแรงระหว่าง พ.ศ. 2547–2554 มีผู้เสียชีวิต 4,500 คน และได้รับบาดเจ็บ 9,000 คน ลักษณะการก่อเหตุมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้แค้นมากขึ้น และเป็นการโจมตีไม่เลือก (The San Diego Union-Tribute, 2007) ความรุนแรงที่สตรีหรือสตรีในจังหวัดชายแดนใต้ได้รับนั้นหนักหน่วงและกดทับกันหลายชั้นมาก ภายใต้บริบทพื้นที่ที่สถานการณ์โควิดที่แพร่ระบาดอย่างหนัก ทำให้ประสบปัญหายากจนรุนแรง (thecitizen.plus, 2021) 20 ปีของไฟใต้ ทำให้สตรีต้องกลายเป็นหม้ายไป 3,132 คน เด็กกำพร้า 6,687 คน มีสตรีเสียชีวิตโดยตรงจากสถานการณ์ 655 คน เด็กต่ำกว่า 18 ปี เสียชีวิต 271 คน แม้ระยะหลังสถานการณ์คลี่คลายไปมาก อย่างไรก็ตามเหตุการณ์เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564 ที่การพูดคุยสันติสุขซึ่งเป็นหนทางของการแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธียังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ทำให้ยังไม่มีความหวังว่าจะเกิดความสุขสงบในพื้นที่ชายแดนใต้ โดยปราศจากความรุนแรงกับสตรีและเด็กที่โดนลูกหลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในพื้นที่ ทำให้สตรีขาดโอกาสในการรวมกลุ่มทางสังคมที่พัฒนาไปสู่การสร้างเครือข่ายและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สตรีขาดอำนาจในการตัดสินใจสำหรับการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยสตรีในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ต้องเผชิญ 3 ปัญหา ได้แก่ 1) การถูกลิดรอนสิทธิ ถูกจำกัดสิทธิต่าง ๆ เช่น การเข้าไปมีส่วนร่วมระดับกลไกของรัฐ หรือระดับการเมืองท้องถิ่น ในการช่วยตัดสินใจ ช่วยแก้ไขปัญหา ซึ่งส่วนใหญ่ถูกมองว่าควรเป็นเรื่องของผู้ชาย 2) การไม่ยอมรับให้สตรีเป็นผู้นำ ทั้งที่ในพื้นที่ผู้ชายมีจำนวนน้อยลงจากการเสียชีวิตในเหตุการณ์ความไม่สงบ หลบหนีกระบวนการยุติธรรม หรือเจอคดียาเสพติด ทำให้สัดส่วนจำนวนสตรีมีมากกว่าผู้ชาย แต่ในระดับการตัดสินใจหรือกลไกต่าง ๆ กลับให้สตรีมีส่วนร่วมเพียงร้อยละ 0.05 สะท้อนการให้โอกาสที่น้อยมาก และ 3) ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว สตรีต้องเป็นฝ่ายอดทน และยอมรับความรุนแรงที่เกิดขึ้น (Bangkok Biz News, 2022) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้นหาและพัฒนาเพื่อสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ในพื้นที่ที่นำไปสู่การสร้างโอกาส สร้างงาน สร้างอาชีพ และพัฒนาเศรษฐกิจให้กับสตรี อีกทั้งมุมมองวัฒนธรรมของศาสนาที่ทำให้สตรีขาดการยอมรับเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่เหมาะสมในสังคมมุสลิม

จากการสำรวจสถานภาพการทำงาน จำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น ประมาณ 311,909 คน ส่วนใหญ่ทำงานในฐานะลูกจ้าง จำนวน 129,346 คน หรือร้อยละ 41.48 แยกเป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 94,173 คน (ร้อยละ 30.20) และลูกจ้างของรัฐ จำนวน 35,173 คน (ร้อยละ 11.28) รองลงมาคือ ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง จำนวน 120,051 คน (ร้อยละ 38.49) ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่รับค่าจ้าง จำนวน 55,738 คน (ร้อยละ 17.86) และนายจ้าง จำนวน 6,775 คน (ร้อยละ 2.17) สถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำเมื่อจำแนกตามเพศจะเห็นได้ว่ามีลักษณะเช่นเดียวกับภาพรวม คือ เพศชายส่วนใหญ่ทำงานในฐานะลูกจ้าง จำนวน 78,332 คน ร้อยละ 44.50 ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 60,561 คน (ร้อยละ 34.40) และลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 17,771 คน (ร้อยละ 10.10) เพศหญิง ทำงานส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างสูงสุด จำนวน 55,745 คน (ร้อยละ 41.04) รองลงมาทำงานในฐานะลูกจ้าง จำนวน 55,193 คน (ร้อยละ 37.55) โดยเป็นลูกจ้างเอกชน จำนวน 33,612 คน ร้อยละ 24.75 และลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 17,402 คน ร้อยละ 12.80 และและช่วยธุรกิจครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จำนวน 27,6474 คน ร้อยละ 20.22

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผู้มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

รายการ	รวม	ชาย		หญิง	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นายจ้าง	6,775	5,168	2.93	1,607	1.19
ลูกจ้างรัฐบาล	35,173	17,771	10.10	17,402	12.80
ลูกจ้างเอกชน	94,173	60,561	34.40	33,612	24.75
ทำงานส่วนตัว	120,051	64,306	36.52	55,745	41.04
ช่วยธุรกิจส่วนตัว	55,738	28,264	16.05	27,474	20.22
รวม	311,909	176,069	56.45	135,840	43.56

ที่มา: Office of the Pattani Provincial Governor (2023)

ปัตตานีได้กำหนดวิสัยทัศน์ของจังหวัด “เกษตรกรรมยั่งยืน ผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพ ทุนทางสังคมเข้มแข็ง ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมเข้มแข็งและสันติสุข” โดยนางพาตีเมาะ สะดียามู ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานีสตรีชาวมุสลิมคนแรก (PBS Thailand, 2022) มุ่งหวังที่จะนำพาความมั่นคงสู่ชุมชนและสังคมปัตตานี โดยเชื่อว่าการศึกษาจะนำมาซึ่งโอกาสและอาวุธในการสร้างภูมิคุ้มกัน และความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนในจังหวัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนที่เป็นสตรี ขณะเดียวกัน แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี พ.ศ. 2566 – 2570 ยังกล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เช่น ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาสังคมและศักยภาพคนทุกช่วงวัย ชุมชนน่าอยู่ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และสุขภาวะที่ดีของประชาชน การได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในและนอกระบบ การสร้างความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม โดยมี “คน” เป็นหัวใจการพัฒนา (Office of the Pattani Provincial Governor, 2023) โดยประเด็นการพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การสหประชาชาติ (UNESCO) ที่เน้นเรื่องการรู้หนังสือ และการให้การศึกษากับกลุ่มสตรีจะช่วยเพิ่มสิทธิอำนาจแก่สตรี (Women Empowerment) และช่วยให้เมืองบรรลุถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในเป้าหมายที่ 4 (SDG4) การให้การศึกษาที่มีคุณภาพและการส่งเสริมโอกาสการศึกษาตลอดชีวิตให้แก่ทุกคน และเป้าหมายที่ 5 (SDG5) การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง (UNESCO Institute for Life long Learning, 2016) สังคมจึงได้ตระหนักถึงความเท่าเทียมมากยิ่งขึ้นซึ่งจะปรากฏให้เห็นจากผู้นำที่เป็นสตรีทั้งระดับประเทศ จังหวัด หน่วยงาน และชุมชน สหประชาชาติได้ตั้งเป้าหมายบางประการในการบรรลุการเสริมพลังสตรี หนึ่งในนั้นคือเพื่อให้แน่ใจว่าสตรีมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในสังคม และเพื่อให้สตรีมีโอกาสเป็นผู้นำที่เท่าเทียมกันในทุกระดับของการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตสาธารณะ เนินการพัฒนาสตรีในชุมชนได้ก้าวทันโลก และยังสามารถพัฒนาทักษะอื่น ๆ เพื่อต่อยอดการทำงานอื่น ๆ ได้ด้วย

2. แนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้นของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี พบว่า ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ได้มีแนวโน้มเชิงบวกหลายประการที่อาจเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ของภาวะผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานีในระดับชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ

แนวโน้มที่ 1 คือการเพิ่มขึ้นของสตรีในตำแหน่งผู้นำทางการปกครอง แม้ว่าจะยังไม่แพร่หลายแต่ก็มีนัยเชิงสัญลักษณ์สูง ตัวอย่างสำคัญที่สุดคือการแต่งตั้งนางพาตีเมาะ สะดียามู เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานีในเดือนพฤศจิกายน 2565 ซึ่งนับเป็นสตรีมุสลิมคนแรกที่ได้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในพื้นที่ชายแดนใต้ของประเทศไทย (Asia Global Institute, 2023) การได้รับแต่งตั้งของนางพาตีเมาะได้รับการยกย่องว่าเป็น “แรงผลักดันใหม่ของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง” และเป็นแรงบันดาลใจให้กับสตรีในชุมชนทั่วทั้งจังหวัด จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจังหวัด นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี พบว่า การแต่งตั้งของนางพาตีเมาะ เนื่องจากความเป็นผู้นำของเธอที่เน้นความครอบคลุม การสร้างสะพานเชื่อมระหว่างชุมชนมุสลิมและชาวพุทธ และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สะท้อนถึงรูปแบบใหม่ของภาวะผู้นำที่ให้คุณค่าแก่แนวทางของสตรี ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีให้กล้าตัดสินใจ กล้าออกมาทำกิจกรรม หาโอกาสให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากยังมีสตรีบางคนที่ยังยึดติดกับการดำเนินชีวิตแบบเดิม จากการสัมภาษณ์ประธานชุมชนหรือกรรมการชุมชนที่เป็นสตรี พบว่า ในกลุ่มเทศบาลเมืองปัตตานีประกอบด้วย 26 ชุมชน ซึ่งคณะกรรมการชุมชนส่วนใหญ่จะมีสตรีอยู่ในคณะกรรมการชุมชน ยังมีสตรีในชุดกรรมการทำงานอยู่หลายคน และมี 2 ชุมชนที่มีสตรีเป็นประธานชุมชน ได้แก่ ชุมชนสะพานม้า ชุมชนอุเมะ (https://www.pattanicity.go.th/ebook) ทำให้เห็นถึงโครงสร้างทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงทำให้สตรีได้รับการยอมรับจนสามารถได้มาเป็นกรรมการชุมชน และเป็นประธานชุมชนได้มากขึ้น สอดคล้องกับการสัมภาษณ์กลุ่มอื่นๆ เช่นกัน การสัมภาษณ์กลุ่มอื่นๆ พบว่า ความเห็นสอดคล้องกับทุกกลุ่มรวมถึงมีความน่าสนใจในจังหวัดปัตตานียังมีองค์กรภาคเอกชนที่มีสตรีเป็นผู้นำอยู่หลายแห่ง เช่น ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดปัตตานี นายกสมาคมสตรีประมงพื้นบ้านภาคใต้ ประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดปัตตานี เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารสตรีในภาคส่วนต่างๆ มีความพร้อมที่จะช่วยผลักดันให้สตรีมุสลิมออกมาทำกิจกรรมในสังคมมากยิ่งขึ้น

แนวโน้มที่ 2 คือการเติบโตของเครือข่ายและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหมู่กลุ่มสตรีระดับรากหญ้าในพื้นที่ชายแดนใต้ มีการรวมกลุ่มขององค์กรภาคประชาสังคมที่นำโดยสตรีในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เพิ่มมากขึ้นในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะกลุ่ม "สตรีสันติภาพ" ที่รวมตัวกันเพื่อผลักดันประเด็นสันติภาพ สิทธิ และการพัฒนาในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จากการสัมภาษณ์ประธานชุมชนหรือกรรมการชุมชนที่เป็นสตรี และกลุ่มอื่นๆ พบว่า กลุ่มชุมชนในจังหวัดมีความร่วมมือระหว่างกลุ่มมุสลิมและพุทธในประเด็นร่วมทางสังคม ทั้งการทำกิจกรรมทางศาสนาที่ทางสตรีที่นับถือพุทธไปช่วยกิจกรรมทางศาสนาของมุสลิม และสตรีมุสลิมไปช่วยกิจกรรมทางศาสนาพุทธ รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ในและนอกชุมชนมาโดยตลอด ถือเป็นแบบอย่างของการสร้างความสัมพันธ์ข้ามศาสนาอย่างสร้างสรรค์ แนวโน้มนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำสตรีระดับชุมชนไม่ได้ทำงานโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่มีการแบ่งปันแนวทางการทำงาน การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เช่น กรณีที่นักกิจกรรมหญิงที่เคยตั้งกลุ่มสหกรณ์ประสบความสำเร็จในอำเภอหนึ่งได้ช่วยเป็นพี่เลี้ยงให้กับกลุ่ม

อื่นในพื้นที่ใกล้เคียง การเรียนรู้แนวราบ (Horizontal Learning) นี้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของผู้นำสตรีหน้าใหม่ และยังส่งผลให้การนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายมีน้ำหนักมากขึ้น เพราะสะท้อนเสียงของกลุ่มสตรีในหลายพื้นที่อย่างเป็นระบบ

แนวโน้มที่ 3 คือความเคลื่อนไหวด้านนโยบาย โดยเฉพาะการผลักดันให้สตรีมีบทบาทในกระบวนการสันติภาพในอดีต จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจังหวัด นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี พบว่า แต่เดิมสตรีมักถูกกันออกจากเวทีเจรจาอย่างเป็นทางการ อย่างไรก็ตามภายใต้การผลักดันของภาคประชาสังคมในประเทศ มีสัญญาณของความเปลี่ยนแปลง เช่น การทำกิจกรรมของภาครัฐจะมีการเชิญกลุ่มสตรีในพื้นที่มาร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ การแต่งตั้งองค์กรกลุ่มสตรีเป็นทางการขึ้นมาหลายกลุ่ม ซึ่งทางหน่วยงานของจังหวัดและเมือง สนับสนุนกิจกรรมที่มีสตรีอย่างสม่ำเสมอ สะท้อนให้เห็นถึงความตื่นตัวในวงการนโยบายว่าการมีส่วนร่วมของสตรีจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมีความยั่งยืนมากขึ้น สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ประธานชุมชน กรรมการชุมชน และกลุ่มอื่น ๆ ด้านเทคโนโลยีและสื่อสารสังคมก็เป็นอีกหนึ่งช่องทางที่เปิดโอกาสให้ผู้นำสตรีในปัตตานีมีพื้นที่แสดงออกมากขึ้น มีการใช้สื่อโซเชียล เช่น Facebook วิทยุชุมชน เป็นเครื่องมือในการสื่อสารประเด็นสาธารณะ การเผยแพร่เรื่องราวความสำเร็จของสตรีในท้องถิ่นช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสตรีในฐานะผู้นำ และเชื่อมโยงกับขบวนการสิทธิสตรีในระดับประเทศอีกด้วย จากการสัมภาษณ์ทุกกลุ่ม พบว่า ทัศนคติของผู้ชายในบางพื้นที่เริ่มเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก มีผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชนชายจำนวนหนึ่งเริ่มออกมาสนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ เช่น การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาหมู่บ้าน หรือการสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี การเปลี่ยนแปลงนี้แม้จะยังจำกัด แต่ถือเป็นพัฒนาการที่สำคัญ เพราะความร่วมมือจากฝ่ายชายจะช่วยลดแรงต้านและเพิ่มการยอมรับในระดับชุมชนท

โดยสรุป แนวโน้มที่เกิดขึ้นในปัตตานีแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าและมั่นคงในด้านการเป็นผู้นำสตรี การมีแบบอย่างที่โดดเด่น การรวมกลุ่มของเครือข่ายสตรีระดับฐานราก การเปลี่ยนแปลงในนโยบาย และทัศนคติของผู้ชายที่เปิดกว้างมากขึ้น ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้สภาพแวดล้อมของผู้นำสตรีมุสลิมระดับชุมชนในจังหวัดปัตตานีเอื้อต่อการเติบโตมากยิ่งขึ้น หากสามารถขับเคลื่อนและต่อยอดแนวโน้มเหล่านี้ได้อย่างต่อเนื่อง ย่อมจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง

3. โอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี พบว่า โอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในปัจจุบันมีโอกาสเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนที่เอื้อให้สตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานีสามารถเข้าสู่บทบาทภาวะผู้นำระดับชุมชนได้ หนึ่งในโอกาสสำคัญคือการได้รับการยอมรับที่เพิ่มขึ้นในบทบาทของสตรีในกระบวนการสันติภาพและการพัฒนา องค์กรทั้งในระดับท้องถิ่นและนานาชาติได้เริ่มลงทุนในการอบรมและเสริมสร้างศักยภาพให้กับสตรีในฐานะผู้นำชุมชน โดยเฉพาะโครงการอบรมที่ได้รับทุนสนับสนุนจากสหภาพยุโรประหว่างปี 2564–2566 ที่เน้นการฝึกอบรมผู้นำ การสนับสนุนทางสิทธิมนุษยชน และทักษะการเจรจาไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง (Minority Rights Group International, 2021)

จากการที่จังหวัดปัตตานีได้มีผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งนับว่าเป็น สตรีมุสลิมคนแรก ที่ได้รับตำแหน่งระดับสูงสุดในจังหวัดชายแดนใต้ของประเทศไทย ถือเป็นหมุดหมายสำคัญของการยอมรับบทบาทของสตรีใน

ระดับนโยบายและการบริหารท้องถิ่น นอกจากนี้ ในระดับชุมชน ยังพบว่าหลายชุมชนมี ประธานชุมชนที่เป็นสตรี รวมถึงมี คณะกรรมการชุมชนที่มีสตรีร่วมดำรงตำแหน่งแทบทุกแห่ง สะท้อนให้เห็นถึงการเปิดพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรมสำหรับสตรีมุสลิมในการมีส่วนร่วมทางสังคมและการบริหารจัดการระดับฐานราก การปรากฏตัวของสตรีในบทบาทเหล่านี้ ไม่เพียงแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ หากแต่ยังเป็นหลักฐานของความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในด้านทัศนคติและวัฒนธรรมของชุมชนมลายูมุสลิม ที่เริ่มเปิดรับการมีส่วนร่วมของสตรีมากขึ้นการอบรมเหล่านี้ได้เสริมสร้างความรู้ ความมั่นใจ และเครือข่ายทางสังคมของสตรีมุสลิม ส่งผลให้เกิด ผู้นำสตรีระดับฐานรากที่มีศักยภาพ นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจังหวัด นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี และกลุ่มชุมชน พบว่า แนวโน้มทัศนคติของคนรุ่นใหม่โดยเฉพาะสตรีมุสลิมรุ่นใหม่มีความเปิดกว้างมากขึ้น พวกเธอจำนวนมากมีโอกาสเรียนในระดับอุดมศึกษา หรือมีส่วนร่วมในโครงการฝึกงานภาคประชาสังคม และได้นำประสบการณ์เหล่านั้นกลับมาพัฒนาชุมชนผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น ธุรกิจเพื่อสังคม หรืออาสาสมัครในระดับหมู่บ้าน สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถและศักยภาพของสตรีในบทบาทสาธารณะ อีกทั้งยังมีแบบอย่างของผู้นำสตรีที่กล้าแสดงออกในพื้นที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยจุดประกายแรงบันดาลใจให้สตรีคนอื่น เช่น ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ วิสาหกิจชุมชน หรือสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสตรี ซึ่งเริ่มได้รับการยอมรับในชุมชนมากขึ้น สอดคล้องกับการสัมภาษณ์กลุ่มสมาชิกชุมชนและกลุ่มอื่น ๆ ความสำเร็จของพวกเธอทำให้บทบาทของสตรีในชุมชนค่อย ๆ ถูกมองในเชิงบวกมากขึ้น และแสดงให้เห็นว่า "ความเป็นผู้นำของสตรี" ไม่เพียงแต่เป็นไปได้ แต่ยังมีคุณค่าต่อการพัฒนาชุมชนอีกด้วย

4. ข้อจำกัด จากการสัมภาษณ์ทุกกลุ่ม พบว่า บทบาทของสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานียังคงมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของครอบครัว ซึ่งเป็นหน่วยพื้นฐานของสังคม สตรีทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลบ้าน ผู้เลี้ยงดูบุตรหลาน และผู้รักษาความสัมพันธ์ภายในครัวเรือน โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่ที่มีความเปราะบางจากสถานการณ์ความไม่สงบ การดำรงบทบาทเหล่านี้มีความสำคัญทั้งในด้านวัฒนธรรม ศาสนา และสังคม พวกเธอคือ “ช้างเท้าหลังที่แข็งแรง” ในสังคมมลายูมุสลิม บทบาทของสตรีในฐานะแม่และภรรยาถูกยกย่องว่าเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลี้ยงดูบุตรในแนวทางของศาสนาอิสลาม ถือว่าเป็นบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรมและความเชื่อแก่เยาวชน ส่งผลต่อความมั่นคงของครอบครัวและชุมชนในระยะยาว นอกจากนี้ ในช่วงสถานการณ์ความรุนแรงที่ยืดเยื้อ สตรีจำนวนไม่น้อยต้องรับบทบาทหัวหน้าครอบครัวแทนสามีที่เสียชีวิต หลบหนี หรือสูญหายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ พวกเธอกลายเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัวหลัก ทั้งในฐานะผู้ประกอบการ วิสาหกิจชุมชน หรือแรงงานรับจ้างทั่วไป สถานการณ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวและความเข้มแข็งของสตรีมุสลิมในบทบาทที่เกินไปกว่ากรอบดั้งเดิมของบทบาทในครอบครัว แม้ว่าสตรีจะมีบทบาทเพิ่มขึ้นในที่สาธารณะ แต่ภาระหน้าที่ในบ้านยังคงตกอยู่กับสตรีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งส่งผลให้สตรีต้องแบกรับภาระทั้งสองด้าน ทั้งการดูแลครอบครัวและการทำงานเพื่อส่วนรวม ความท้าทายนี้จึงต้องการกลไกสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และรัฐ เช่น การสร้างความเข้าใจร่วมในครอบครัวเกี่ยวกับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงของสตรี การส่งเสริมให้คู่สมรสแบ่งเบาภาระในบ้าน และการจัดสรรบริการสาธารณะที่ช่วยลดภาระด้านงานบ้าน เช่น ศูนย์ดูแลเด็ก หรือศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพจิต

นอกจากนี้ ศาสนาอิสลามซึ่งมักถูกมองว่าเป็นข้อจำกัดในเรื่องสิทธิสตรี กลับสามารถถูกนำมาใช้เป็นโอกาสในบางกรณี เมื่อมีการตีความหลักธรรมของอิสลามในเชิงก้าวหน้า เช่น หลักของความยุติธรรม ความเมตตา และการปรึกษาหารือผู้นำสตรีมุสลิมหลายคนใช้บทอัลกุรอานและให้เหตุผลถึงบทบาทในที่สาธารณะ แสดงให้เห็นว่างานของพวกเธอไม่ได้ขัดกับหลักศาสนา และช่วยสร้างความชอบธรรมทางสังคม ยังมีข้อจำกัดและความท้าทายที่สำคัญหลายประการที่สตรีมุสลิมในปัตตานียังคงเผชิญ อันดับแรกคือ ค่านิยมและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ฝังรากลึกในสังคม โดยเฉพาะการตีความศาสนาแบบอนุรักษนิยมที่เชื่อว่าสตรีควรมีบทบาทหลักอยู่ในบ้าน สตรีที่แสดงบทบาททางสาธารณะ โดยเฉพาะในบทบาทนักกิจกรรมหรือผู้นำ มักถูกวิจารณ์หรือกล่าวหาว่าขัดต่อหลักอิสลาม ซึ่งส่งผลต่อการยอมรับและความเชื่อมั่นในชุมชน ระบบดังกล่าวเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้สตรีลังเลที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ หรือเมื่อเข้าร่วมแล้วก็ไม่สามารถแสดงบทบาทได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ วัฒนธรรมมลายูที่ยังคงเป็นแบบชายเป็นใหญ่ รวมถึงภาระด้านครอบครัวและงานบ้าน ซึ่งยังคงตกอยู่กับสตรีเป็นหลัก สตรีที่เป็นผู้นำในชุมชนมักต้องทำหน้าที่เป็นภรรยา แม่ และผู้ดูแลผู้สูงอายุในเวลาเดียวกัน ทำให้ขาดเวลาและพลังงานในการทำงานเพื่อสาธารณะ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าบางครั้งทำให้ต้องถอนตัวจากบทบาททางสังคม และยังมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยและความกังวลทางจิตใจในพื้นที่ความขัดแย้ง สตรีที่ทำงานในพื้นที่ชายแดนใต้ต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากทั้งฝ่ายรัฐและกลุ่มความไม่สงบ เช่น การถูกคุกคามหรือกีดกันจากผู้ไม่เห็นด้วย นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดทางโครงสร้าง เช่น การขาดกลไกรองรับในการเข้าถึงเวทีนโยบาย ไม่มีระบบโควตาหรือกลไกเฉพาะที่ส่งเสริมสตรีเข้าสู่ตำแหน่งกรรมการท้องถิ่น หรือเวทีการมีส่วนร่วม แม้ว่าจะมีเครือข่ายภาคประชาสังคมของสตรีในพื้นที่ แต่หลายครั้งกลับทำงานอย่างแยกขาดจากกลไกของรัฐ ทำให้เสียงของสตรีไม่สามารถแปลงเป็นนโยบายได้ เช่น กระบวนการเจรจาสันติภาพเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนใต้ที่ผ่านมา ไม่เคยมีตัวแทนสตรีจากภาคประชาสังคมเข้าไปมีบทบาทอย่างเป็นทางการ สุดท้ายคือปัญหาเรื่องความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ สตรีที่ทำงานเป็นนักกิจกรรมในชุมชนพบว่า กลุ่มเป้าหมายที่พวกเธอต้องการช่วยเหลือ เช่น สตรีที่ตกเป็นเหยื่อความรุนแรงหรือผู้ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง กลับไม่ไว้วางใจหรือไม่กล้าเปิดใจ ด้วยเหตุผลจากประสบการณ์ส่วนตัว หรือกลัวผลกระทบทางสังคม ทำให้การดำเนินกิจกรรมในชุมชนมีข้อจำกัด จนกว่าจะสามารถสร้างความไว้วางใจได้ในระยะยาว

ตารางที่ 2 ตารางแสดงประเด็นโอกาสและข้อจำกัดของผู้นำสตรีมุสลิม

ประเด็น	โอกาส	ข้อจำกัด
การยอมรับจากสังคม	มีแนวโน้มการยอมรับเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในระดับชุมชน	ยังมีทัศนคติแบบชายเป็นใหญ่ฝังรากลึกในบางชุมชน
โอกาสทางการศึกษา	สตรีรุ่นใหม่ได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษามากขึ้น	สตรีบางกลุ่มยังขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
การมีส่วนร่วมทางสังคม	สตรีเริ่มแสดงบทบาทในกิจกรรมทางสังคมและภาคประชาสังคม	สตรีบางคนลังเลที่จะมีบทบาทในที่สาธารณะเนื่องจากแรงกดดันทางสังคม

ประเด็น	โอกาส	ข้อจำกัด
นโยบายและการสนับสนุนจากรัฐ	มีแผนพัฒนาจังหวัดและโครงการฝึกอบรมสนับสนุนภาวะผู้นำสตรี	ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงงบประมาณหรือโครงการบางประเภท
บทบาทในครอบครัว	มีบทบาทหลักในการดูแลและเลี้ยงดูครอบครัว	บทบาทในบ้านยังตกอยู่กับผู้หญิงเป็นหลัก ทำให้แบกรับภาระหลายด้าน
การเข้าถึงตำแหน่งผู้นำ	ได้รับการแต่งตั้งในบางตำแหน่ง เช่น คณะกรรมการชุมชน	ขาดกลไกส่งเสริมอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบโควตาหญิง
เครือข่ายภาคประชาสังคม	เครือข่ายสตรีในพื้นที่มีการรวมตัวกันเพื่อผลักดันประเด็นสิทธิและสันติภาพ	เครือข่ายบางส่วนยังไม่เชื่อมโยงกับกลไกของรัฐ
บทบาททางศาสนา ครอบครัว และโครงสร้างชุมชน	บางกลุ่มศาสนาเริ่มเปิดกว้างต่อบทบาทของสตรีในที่สาธารณะ, เริ่มมีความเข้าใจและแบ่งเบาภาระมากขึ้นในบางครอบครัว, นโยบายบางส่วนเริ่มเปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น	การตีความศาสนาแบบอนุรักษนิยมยังจำกัดบทบาทสตรี, การขาดบริการสาธารณะ เช่น ศูนย์เด็กเล็ก ที่ช่วยลดภาระงานบ้าน, การเมืองท้องถิ่นยังมีอคติหรือจำกัดบทบาทของสตรี

อภิปรายผล (Discuss the results)

1. แนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้นของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี จากผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มของภาวะผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานีกำลังเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เป็นบวกอย่างชัดเจน โดยเฉพาะมีพัฒนาการที่สำคัญใน ได้แก่ การยอมรับของสังคม การเติบโตของเครือข่ายสตรี และการมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มเชิญกลุ่มสตรีเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ มีการแต่งตั้งกลุ่มองค์กรสตรีอย่างเป็นทางการในหลายพื้นที่ และยังมีการสนับสนุนกิจกรรมที่เน้นความเท่าเทียมทางเพศในเวทีสาธารณะเพิ่มมากขึ้น สะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในระดับนโยบาย สอดคล้องกับ Kowattanakul et al. (2016) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์ในการส่งเสริมบทบาทสตรีมุสลิมต่อการพัฒนาสังคมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสตรีมุสลิมให้มีบทบาทต่อการพัฒนาสังคมต้องมีการเปิดช่องว่าง หรือเปิดพื้นที่ให้แก่สตรีมุสลิมที่พร้อมช่วยเหลือสังคมเชื่อมร้อยเครือข่ายเพื่อสานพลังสตรีด้วยการเสริมสร้าง และพัฒนาเครือข่ายการทำางานของสตรีมุสลิม การสร้างการยอมรับทางสังคมของสตรีมุสลิม และการให้โอกาสสตรีในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาสังคม และพัฒนาศักยภาพสตรีมุสลิมมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ เพื่อการดูแลตนเอง เสริมสร้างทักษะชีวิต เพื่อการดูแลตนเอง ส่งเสริมการใช้กลุ่มศึกษา (ฮาลาเกาะห์) เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ยังสอดคล้องกับ Sangsuwan & Amatyakul (2021) ได้วิจัยเรื่อง ผู้นำสตรีมุสลิมกับการใช้หลักการอิสลามเพื่อแก้ไขความขัดแย้งระดับองค์กร:กรณีศึกษาผู้นำกลุ่มสตรีมุสลิม 5 กลุ่มในประเทศไทย พบว่า ผู้นำสตรีมุสลิมใช้วิธีการแก้ไขจากมหาคัมภีร์อัลกุรอานในบทอัลอะอฺลาและอัลฮัจญ์ เรื่องการย้ำเตือนวัตถุประสงค์ในการทำงานและการตักเตือนกันและกัน โดยการจัดกลุ่มฮัลเกาะห์ให้กับทีมงาน สตรีมุสลิมจะให้ความสำคัญกับการแก้ไขความขัดแย้งด้านค่านิยมมากที่สุด

2. โอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี จากผลการวิจัยพบว่า โอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งในด้านการยอมรับจากสังคม และการได้รับการสนับสนุนจากหลายภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชุมชน ซึ่งเอื้อให้สตรีมุสลิมสามารถเข้าสู่บทบาทภาวะผู้นำในระดับต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น บทบาทของสตรีในจังหวัดปัตตานียังคงมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของครอบครัว ทั้งในฐานะผู้ดูแลบ้าน ผู้เลี้ยงดูบุตร และผู้หาเลี้ยงครอบครัวหลัก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของสตรีในการปรับตัวและความเข้มแข็งในบทบาทที่เกินไปกว่ากรอบดั้งเดิมที่เคยจำกัดอยู่เพียงภายในครัวเรือน นอกจากนี้ ทัศนคติของคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะสตรีมุสลิมรุ่นใหม่ ก็มีความเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เปิดกว้างมากขึ้น สตรีจำนวนมากได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาและเริ่มแสดงบทบาทในกิจกรรมทางสังคม เช่น การทำธุรกิจเพื่อสังคม การจัดกิจกรรมอาสาสมัคร หรือการมีส่วนร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคมในการพัฒนาชุมชน สตรีที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้จึงกลายเป็นแรงบันดาลใจให้กับสตรีคนอื่น ๆ ในพื้นที่ กล้าที่จะลุกขึ้นมาแสดงบทบาทของตนเองในที่สาธารณะมากขึ้น

ในด้านของนโยบายภาครัฐ จังหวัดปัตตานีได้มีการจัดทำ “แผนพัฒนาจังหวัด พ.ศ. 2566–2570” ซึ่งระบุชัดเจนถึงความสำคัญของการส่งเสริมบทบาทสตรี โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง นอกจากนี้ยังมีนโยบายส่งเสริมการรวมกลุ่มของสตรีในรูปแบบของ “คณะกรรมการพัฒนาสตรี” ในแต่ละตำบล และสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรมด้านอาชีพ ภาวะผู้นำ และสิทธิทางสังคมในระดับฐานราก รวมถึงมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปัตตานี ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมการเข้าถึงทรัพยากรของรัฐ และผลักดันให้เกิดเวทีการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับนโยบายอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของสตรีมุสลิมในพื้นที่อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานศึกษาของ Kowattanakul et al. (2016) ที่ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมบทบาทสตรีต้องอาศัยการวางตัวให้เหมาะสมภายใต้กรอบของหลักศาสนาอิสลาม และสังคมต้องให้การยอมรับอย่างแท้จริง ขณะที่ Sukkha (2014) พบว่าความเปลี่ยนแปลงในบทบาทของสตรีจากครอบครัวสู่เวทีสาธารณะมีความชัดเจนมากขึ้นในบริบทจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งสถานการณ์ความรุนแรงทำให้สตรีจำนวนมากกลายเป็นหัวหน้าครอบครัวโดยจำเป็น ส่งผลต่อการยอมรับและสถานภาพของสตรีในชุมชนโดยตรง ในทำนองเดียวกัน Abbru, N & Srisuk, W. (2022) ระบุว่า สตรีมุสลิมในพื้นที่ชายแดนใต้เริ่มตระหนักถึงคุณค่าในตนเองมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะจัดกระบวนการทำงานของเครือข่ายให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตแบบอิสลาม พร้อมทั้งผลักดันแนวคิดใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนเอง

3. แนวทางการเพิ่มโอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานี จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดปัตตานีกำลังเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ทั้งการยอมรับของสังคม การเติบโตของเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในเวทีนโยบาย หน่วยงานภาครัฐและท้องถิ่นเริ่มเปิดพื้นที่ให้สตรีมีบทบาทมากขึ้น สอดคล้องกับ Kowattanakul et al. (2016) ที่เสนอว่าการส่งเสริมบทบาทสตรีต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายและพื้นที่สาธารณะ รวมทั้งงานของ Sangsuwan และ Amatyakul (2021) ที่ชี้ให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้หลักการอิสลาม

ในการเสริมความเข้มแข็งของกลุ่มสตรี ในด้านโอกาส พบว่าสตรีมุสลิมมีบทบาทเพิ่มขึ้นทั้งในครอบครัวและชุมชน โดยเฉพาะสตรีรุ่นใหม่ที่ได้รับการศึกษาสูงขึ้นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะมากขึ้น ส่งผลให้สังคมยอมรับบทบาทของพวกเธอในเวทีต่าง ๆ ทั้งยังมีนโยบายของจังหวัดที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสตรีอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Sukkha (2014) และ Abbru & Srisuk (2022) ที่ยืนยันการเปลี่ยนผ่านบทบาทของสตรีจากครัวเรือนสู่สาธารณะ สำหรับแนวทางการเพิ่มโอกาส จำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพและการศึกษาพัฒนากลไกการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายและต้นแบบผู้นำ ตลอดจนสนับสนุนนโยบายเชิงบูรณาการ ทั้งหมดนี้สอดคล้องกับ Rowlands (1997) และ UN Women (2015) ที่เน้นการเสริมพลังสตรีผ่านการศึกษา การเข้าถึงทรัพยากร และการมีส่วนร่วมในกระบวนการสันติภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Practical Recommendations)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ระดับบุคคล ควรมีการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของสตรีมุสลิมในระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะผ่านการจัดกิจกรรมอบรมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การพูดในที่สาธารณะ การสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจ การบริหารจัดการโครงการ และการจัดการความขัดแย้ง ทั้งนี้ ควรดำเนินการภายใต้กรอบของบริบททางศาสนาและวัฒนธรรมในท้องถิ่น เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริม “ผู้นำสตรีรุ่นใหม่” โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน ให้มีเวทีฝึกทักษะภาวะผู้นำตั้งแต่ระดับชุมชน พร้อมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการกำหนดนโยบายและกิจกรรมสาธารณะ

2. ระดับชุมชน ชุมชนควรมีบทบาทเชิงรุกในการสร้างพื้นที่และกลไกสนับสนุนภาวะผู้นำของสตรี โดยเฉพาะการส่งเสริมการรวมกลุ่มของสตรีมุสลิมในระดับหมู่บ้านหรือชุมชน เช่น การจัดตั้ง “เครือข่ายสตรี” หรือ “สภาสตรีตำบล” ซึ่งสามารถทำหน้าที่เป็นพื้นที่กลางสำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แสวงหาทางออกจากปัญหาร่วมกัน และขับเคลื่อนกิจกรรมสาธารณะที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ควรมีการประสานความร่วมมือกับผู้นำศาสนา เช่น โต๊ะอิหม่าม หรือคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด เพื่อส่งเสริมการตีความหลักศาสนาอิสลามในเชิงสร้างสรรค์ ที่สนับสนุนสิทธิและศักยภาพของสตรีในการมีบทบาทในที่สาธารณะ ภายใต้กรอบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตแบบอิสลามอย่างเหมาะสม

3. ระดับนโยบาย ภาครัฐควรดำเนินนโยบายเชิงรุกที่มีเป้าหมายชัดเจนในการส่งเสริมบทบาทของสตรีมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการจัดตั้ง “ศูนย์สนับสนุนภาวะผู้นำสตรี” ระดับจังหวัด ซึ่งจะทำหน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพ ทุนมนุษย์ และเชื่อมโยงการทำงานกับภาครัฐ องค์กรศาสนา ท้องถิ่น และภาคประชาสังคม ทั้งนี้ ควรมีการจัดตั้งกองทุนหรือสนับสนุนงบประมาณเฉพาะกิจ สำหรับโครงการพัฒนาสตรีทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ และการส่งเสริมบทบาทในเวทีสาธารณะ พร้อมทั้งวางแนวทางบูรณาการหลักศาสนาอิสลามที่สนับสนุนบทบาทของผู้หญิงให้สอดคล้องกับบริบทสมัยใหม่ เพื่อลดข้อขัดแย้งในการตีความ และสร้างความเข้าใจร่วมในระดับชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (Suggestions for Future Research)

1. ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังจังหวัดอื่นในพื้นที่ชายแดนใต้ การวิจัยในอนาคตควรศึกษาเปรียบเทียบบทบาทและโอกาสของผู้นำสตรีมุสลิมในจังหวัดใกล้เคียง เช่น ยะลา และนราธิวาส เพื่อวิเคราะห์ความเหมือนหรือความต่างในเชิงบริบท วัฒนธรรม และกลไกการสนับสนุน อันจะช่วยให้เข้าใจภาพรวมของการพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในพื้นที่ชายแดนใต้ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. การวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับทัศนคติและบทบาทของผู้ชายในชุมชน โดยเฉพาะผู้นำศาสนา ผู้นำท้องถิ่น และสมาชิกครอบครัว ว่ามีอิทธิพลอย่างไรต่อการส่งเสริมหรือจำกัดโอกาสของผู้นำสตรี ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการออกแบบนโยบายหรือกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือระหว่างเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Reference

Abbru, N., & Srisuk, W. (2022). Muslim women: Lives and roles as social activists in the southern border provinces of Thailand. *Journal of Social Sciences and Humanities Research in Asia, 28*(3), 17–32.

Ali, S. I. (2005). *Usul al-tarbiyah al-Islamiyah*. Dar Al-Salam.

Anthias, F., & Yuval-Davis, N. (2005). *Racialized boundaries: Race, nation, gender, colour and class and the anti-racist struggle*. London, England: Routledge.

Asia Global Institute. (2023). *Women's leadership in Thailand's Deep South: The role of Pateemoh Sadeeyamu*. Retrieved from https://asiaglobalonline.hku.hk

Bangkok Biz News. (2022). *International Women's Day: "We don't want to be just decorations"—voices of women from Thailand's Deep South*. Retrieved from https://www.bangkokbiznews.com/social/992332

Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications (3rd ed.).* New York, NY: Free Press.

Hashim, I. (1999). Reconciling Islam and feminism. *Gender & Development, 7*(1), 11–20. doi:10.1080/741922938

Kowattanakul, N., et al. (2016). *Research report on strategies for promoting the role of Muslim women in social development in Thailand's southern border provinces* [Research report]. Office of Academic Promotion and Support Region 12, Ministry of Social Development and Human Security.

Minority Rights Group International. (2021). *Thailand: Muslim women take on leadership roles amid conflict in the Deep South.* Retrieved from https://minorityrights.org/thailand-muslim-women-leaders

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice (8th ed.).* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Office of the Pattani Provincial Governor. (2023). *Pattani Provincial Development Plan, 2023–2027.* Retrieved from http://www.pattani.go.th/files/com_news_devpro/2022-10_427056f494dc883.pdf

PBS Thailand. (2022). *Social media celebrates "Pateemoh Sadeeyamu" – the first Muslim governor of Pattani*. Retrieved from https://www.thaipbs.or.th/news/content/321547

Rowlands, J. (1997). *Questioning empowerment: Working with women in Honduras.* Oxford, England: Oxfam.

Sangsuwan, J., & Amatyakul, A. (2021). Muslim women leaders and the application of Islamic principles in organizational conflict resolution: A case study of five Muslim women's groups in Thailand. In *Proceedings of the 9th Hat Yai National and International Conference.* Songkhla, Thailand: Hatyai University.

Sukkha, W. (2014). *Enhancing the role of women in the southern border provinces of Thailand: A case study of a community in Yaring District, Pattani Province.* Bangkok, Thailand: National Research Council of Thailand.

Tan, T., & Wahid, S. (2023). Patriarchy and politics: Gendered obstacles in Muslim-majority provinces of Southern Thailand. *Journal of Southeast Asian Studies, 54*(1), 45–60. doi:10.1017/S0022463423000151

The San Diego Union-Tribune. (2007, June 20). *Thailand's southern insurgency leaves 4,500 dead, 9,000 injured*. Retrieved from https://www.sandiegouniontribune.com/

Thecitizen.plus. (2021, September 30). *20 years of unrest in Thailand's Deep South: Women bear the burden.* https://thecitizen.plus/

UN Women. (2015). *Preventing conflict, transforming justice, securing the peace: A global study on the implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*. Retrieved from https://www.unwomen.org

UNDP Thailand. (2020). *Gender and human security in conflict-affected areas of Thailand. United Nations Development Programme*. Retrieved from https://www.th.undp.org

UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2016). *Promoting health and literacy for women's empowerment*. Retrieved from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245698

United Nations. (2020). *Sustainable Development Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls.* Retrieved from https://sdgs.un.org/goals/goal5

Yuval-Davis, N. (1997). *Gender and nation.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.