

พระพรหมโมลี (วิลาส ญาณวโร, ป.ธ.9), โลกนาถทีปนี. [ออนไลน์], แหล่งที่มา:
https://kalyanamitra.org/book/index_dhammabook_detail.php?id=1064



รูปแบบผู้นำสตรีในองค์กรเชิงพุทธ

WOMEN LEADERSHIP MODELS IN BUDDHIST ORGANIZATIONS

พระศุภกริช สามารถกุล

วัดไร่ขิง พระอารามหลวง จังหวัดนครปฐม

Phra Suphakrit Samankul

Wat Rai Khing Royal Monastery, Nakhon Pathom Province

Email: namwanyou709@gmail.com

Received 16 December 2024; Revised 28 December 2024; Accepted 30 December 2024.

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาบทบาทของสตรีในองค์กรเชิงพุทธที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในยุคปัจจุบัน ทั้งในด้านการเผยแผ่ธรรมะ การบริหารจัดการองค์กร และการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา ช่วยสร้างจริยธรรมในการบริหาร ผู้นำสตรีในองค์กรพุทธต้องพัฒนาทักษะการสื่อสาร วางแผนเชิงกลยุทธ์ และสร้างเครือข่าย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำสตรีแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล การเป็นแบบอย่างที่ดี คุณลักษณะที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำสตรีในองค์กรพุทธจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยอาศัยการพัฒนาเชิงวิชาการและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการบริหารงาน

คำสำคัญ: รูปแบบ, ผู้นำสตรี, องค์กรเชิงพุทธ

Abstract

This article examines the increasingly significant role of women in Buddhist organizations in the modern era, particularly in spreading Dhamma, managing organizations, and supporting religious activities. Applying Buddhist principles helps foster ethical management. Women leaders in Buddhist organizations must develop communication skills, strategic planning, and networking to effectively respond to social and technological changes. Female leadership highlights the importance of personal qualities, being role models, and possessing attributes that drive organizational success. Women leaders in Buddhist organizations must adapt to social, cultural, and technological transformations by engaging in

continuous academic development and training to enhance their knowledge and managerial skills.

Keywords: pattern, female leader, buddhist organization

บทนำ

ผู้หญิงซึ่งเป็นประชากรเกินครึ่งของโลกได้มีบทบาทเพิ่มขึ้นในภาวะผู้นำและการบริหารงาน เทียบเท่าผู้ชายในช่วงห้าสิบปีที่ผ่านมา แม้จำนวนผู้หญิงในตำแหน่งสำคัญยังไม่สูงตามที่คาดหวัง แต่ก็มีการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก เช่น การเป็นผู้นำประเทศหรือผู้บริหารองค์กรระดับโลก อย่างไรก็ตาม รายงานของ PEW Research Center ปี 2010 พบว่าความเท่าเทียมทางการจ้างงานยังเป็นประเด็นท้าทาย โดยใน 11 จาก 22 ประเทศที่สำรวจ คนส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ชายควรได้รับโอกาสทำงานก่อนผู้หญิงในสถานการณ์ที่การจ้างงานมีจำกัด ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการศึกษาพัฒนาเรื่องนี้ (บุษยา วิรุกุล, 2558: 268-274)

การศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำและบทบาทของผู้หญิงมีพัฒนาการอย่างชัดเจนในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ผลการวิจัยก่อนหน้านี้พบว่าผู้หญิงมักลังเลที่จะรับบทบาทผู้นำในอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม ขบวนการปลดปล่อยสตรีและกฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติทางเพศส่งผลให้ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น สถิติจากการสำรวจของแกลลอประหว่างปี ค.ศ. 1937-1978 แสดงถึงทัศนคติที่เปิดกว้างต่อผู้นำหญิงมากขึ้น นอกจากนี้ การลงทะเบียนเรียนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของผู้หญิงเพิ่มขึ้นสามเท่าในอเมริกา ขณะที่สัดส่วนของผู้หญิงในตำแหน่งบริหารยังคงเพิ่มขึ้น แม้ส่วนใหญ่ยังเป็นระดับต้น ภายในปี ค.ศ. 1980 ผู้หญิงคิดเป็น 8% ของกองทัพสหรัฐฯ โดยคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 12% ภายในห้าปี สะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการยอมรับผู้หญิงในบทบาทผู้นำ (Bernard M. Bass, 1981: 491) ช่วงเวลา ค.ศ. 1960-2000 ถือเป็นช่วงสำคัญของการเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้นำของผู้หญิง ปัจจัยทางวัฒนธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำและบทบาทที่แตกต่างกันระหว่างเพศ แม้การตั้งครุฑและบทบาทดั้งเดิมของผู้หญิงในสังคมจะยังคงมีอยู่ แต่การยอมรับผู้หญิงในบทบาทการทำงานและผู้นำก็เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปี ค.ศ. 1977 ผู้หญิงกว่า 75% ในสหรัฐฯ ไม่เห็นด้วยกับการจำกัดอาชีพตามเพศ ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 54% ในปี ค.ศ. 1962 โดยเฉพาะในกลุ่มผู้หญิงอายุน้อยที่แสดงความไม่พอใจต่อบทบาทดั้งเดิมมากขึ้น สะท้อนถึงแนวโน้มการยอมรับความเท่าเทียมทางเพศในอนาคต (Bernard M. Bass, 1981: 492)

การศึกษาหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงสามารถประสบความสำเร็จในบทบาทผู้นำได้ไม่ต่างจากผู้ชาย โดยปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความฉลาดและการวางแผนตนเอง มีความสำคัญมากกว่าเพศ โลกเน็ตโตและวิลเลียมพบว่าผู้นำหญิงและชายได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันเมื่อมีความสามารถเพียงพอ ขณะที่กานเตอร์ระบุว่ารูปแบบปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ ในช่วงปลายทศวรรษ 1970 ผู้หญิงในวิทยาลัยแสดงความชื่นชอบผู้หญิงในตำแหน่ง

ผู้นำมากกว่าผู้ชาย ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ต่างจากช่วงก่อนหน้านี้ การสำรวจโดยเอ็ม เอ็ม วูระบุว่าผู้จัดการชายและหญิงต่างเห็นพ้องว่าผู้หญิงได้รับการยอมรับในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมากขึ้นเมื่อมีทักษะและความสามารถ สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อบทบาทผู้นำหญิงในสังคมผู้นำ (Bernard M. Bass, 1981: 502-503)

เนื้อหานี้ให้ภาพรวมเกี่ยวกับบทบาทและความก้าวหน้าของผู้หญิงในภาวะผู้นำตลอดช่วงเวลาหลายทศวรรษ โดยแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และกฎหมายที่สนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ทั้งในแง่การทำงานและการยอมรับในตำแหน่งผู้นำ ข้อค้นพบจากการวิจัยหลายชิ้นระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความสามารถและความฉลาด มีความสำคัญมากกว่าความแตกต่างทางเพศ นอกจากนี้ยังมีข้อมูลสถิติและผลการสำรวจที่สะท้อนถึงการพัฒนาทัศนคติที่เปิดกว้างต่อผู้นำหญิงมากขึ้นในสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 ซึ่งเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ผู้หญิงเริ่มได้รับการยอมรับในบทบาทผู้นำทั้งในภาคธุรกิจและการเมือง

ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิสตรี

สิทธิสตรี (Women's Rights) หมายถึงสิทธิและการให้สิทธิแก่สตรีและเด็กหญิงในสังคมทั่วโลก ซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี และพฤติกรรมของสังคม บางสังคมสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับสิทธิสตรีผ่านกฎหมายและประเพณี ในขณะที่บางแห่งยังคงเพิกเฉยหรือยับยั้งสิทธิเหล่านี้ แนวคิดเรื่องสิทธิสตรีแตกต่างจากสิทธิมนุษยชนในภาพรวม เนื่องจากสิทธิสตรีเน้นการขจัดอคติทางประเพณีและประวัติศาสตร์ที่เคยให้สิทธิแก่ผู้ชายและเด็กผู้ชายมากกว่า โดยเฉพาะในบริบทที่สังคมมักกำหนดบทบาทของสตรีอย่างจำกัด การส่งเสริมสิทธิสตรีจึงเป็นการสร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรมในสังคมผ่านการให้โอกาสและการปกป้องทางกฎหมายที่เท่าเทียมกัน (Hosken, Fran P., 1981: 1-10)

พัฒนาการสิทธิสตรีในโลกตะวันตกในช่วงปลายทศวรรษ 1960-1970 (พ.ศ. 2503-2513) เป็นช่วงของการเคลื่อนไหวสตรีนิยมคลื่นลูกที่สอง โดยเน้นการปลดปล่อยผู้หญิงจากความไม่เท่าเทียมทั้งในบ้านและที่ทำงาน ซึ่งแตกต่างจากคลื่นลูกแรกที่มุ่งเน้นการเรียกร้องสิทธิเลือกตั้ง เหตุการณ์สำคัญ เช่น การประท้วงการประกวดมิสอเมริกา (1968) ที่ตั้งคำถามเกี่ยวกับมาตรฐานความงามและการวัดบุคลิกภาพ และหนังสือ *The Feminine Mystique* (1963) ของ Betty Friedan ที่กล่าวถึง “ปัญหาที่ไม่มีชื่อ” ซึ่งสะท้อนบทบาททรงของผู้หญิงในครอบครัวและสังคม ส่วนบทความ *The Personal is Political* (1970) ของ Carol Hanisch ชี้ว่างานบ้านที่ดูเหมือนไม่สำคัญเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างของการกดขี่ทางเพศ แนวคิดสตรีนิยมแบ่งออกเป็นหลายแนว เช่น แนวเสรีนิยมที่เน้นประชาธิปไตยและเรียกร้องสิทธิที่เท่าเทียม แนวสังคมนิยมที่ต่อต้านทุนนิยมและการกดขี่ทางเศรษฐกิจ และแนวมาร์กซิสต์ที่เน้นบทบาทของผู้หญิงในกระบวนการผลิตและการดูแลครัวเรือนที่มักไม่ได้รับค่าตอบแทน การเคลื่อนไหวนี้ส่งผลให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมาย สิทธิแรงงาน และทัศนคติทางสังคมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมากขึ้นในโลกตะวันตก (ฉลาดชาย รมิตานนท์, 2545: 87-88)

อิทธิพลมาร์กซิสต์ต่อแนวคิดสิทธิสตรีปรากฏชัดเจนในงานเขียน *The Origin of the Family, Private Property and the State* ของ Friedrich Engels ซึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากงานวิจัยของ Lewis H. Morgan เรื่อง *Ancient Society* ที่ศึกษาประเพณีการสืบสายทางมารดาของชนเผ่าอินเดียนแดงในสหรัฐอเมริกา และข้อเขียนของ Johann Jakob Bachofen เกี่ยวกับสิทธิทางมารดา โดย Bachofen เสนอว่ามนุษย์ในยุคดึกดำบรรพ์มีการผสมอย่างเสรี ทำให้ไม่มีการระบุพ่อที่แน่นอน แต่ความเป็นแม่ชัดเจนเพราะสตรีเป็นผู้ให้กำเนิดบุตร จึงเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสังคม การเปลี่ยนแปลงสู่การสมรสแบบผัวเดียวเมียเดียว ซึ่งสตรีต้องผูกพันกับชายเพียงผู้เดียว ถือเป็นการละเมิดสิทธิทางมารดาและสะท้อนการกดขี่สตรีในสังคมชายเป็นใหญ่ แนวคิดนี้กลายเป็นพื้นฐานสำคัญของสตรีนิยมสายมาร์กซิสต์ ในทศวรรษ 1970 ที่มองว่าสิทธิสตรีเชื่อมโยงกับโครงสร้างเศรษฐกิจและอำนาจในสังคม ซึ่งต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ (กุหลาบ สายประดิษฐ์, 2524: 25-29)

พัฒนาการสิทธิสตรีในประเทศไทยเริ่มเห็นชัดเจนตั้งแต่ช่วงปีพุทธศักราช 2510 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นช่วงที่สังคมไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการเคลื่อนไหวทางสังคมครั้งใหญ่ การเดินขบวนของนิสิตนักศึกษาเพื่อรณรงค์ให้ใช้สินค้าไทยและเรียกร้องประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2516 ส่งผลให้รัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร ต้องลาออก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ รวมถึงสิทธิสตรี การถกเถียงเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศเริ่มปรากฏชัดในกลุ่มผู้หญิงชนชั้นกลาง โดยเฉพาะประเด็นทางกฎหมาย เช่น การเปลี่ยนคำนำหน้าจากนางสาวเป็นนางหลังการจดทะเบียนสมรส และการใช้นามสกุลสามี ซึ่งสะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมเชิงสัญลักษณ์และกฎหมาย ในขณะเดียวกัน โลกตะวันตกก็มีการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิสตรีในช่วงทศวรรษ 1960-1970 รวมถึงการต่อต้านสงครามเวียดนามและการเรียกร้องเสรีภาพทางวิชาการ โดยมีการอ่านและตีพิมพ์งานวิชาการในแนวมาร์กซิสต์มากขึ้น การเคลื่อนไหวนี้เริ่มส่งอิทธิพลเข้ามาในประเทศไทยเช่นกัน นักทฤษฎีมาร์กซิสต์มองว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นนั้นสัมพันธ์กับระบบทุนนิยมที่ยังคงพัฒนาโลกใหม่ ๆ ในการขูดรีดแรงงาน ส่งผลให้กรอบความคิดทางสังคมและการเมืองของฝ่ายซ้ายต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียกร้องสิทธิสตรีในประเทศไทย (จามะรี เชียงทอง, 2563: 3-28)

สิทธิสตรีเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการให้สิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมแก่สตรีและเด็กหญิงทั่วโลก ซึ่งมีพัฒนาการแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละสังคม โดยในโลกตะวันตก การเคลื่อนไหวสตรีนิยมคลื่นลูกที่สองในช่วงทศวรรษ 1960-1970 เน้นการปลดปล่อยผู้หญิงจากการกดขี่ทั้งในบ้านและที่ทำงาน เหตุการณ์สำคัญ เช่น การประท้วงการประกวดมิสอเมริกา และหนังสือ *The Feminine Mystique* ของ Betty Friedan ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายและทัศนคติทางสังคม แนวคิดสตรีนิยมในสายมาร์กซิสต์ได้รับอิทธิพลจากงานเขียนของ Friedrich Engels และนักคิดแนว

มาร์กซิสม์คนอื่น ๆ ซึ่งเชื่อมโยงลัทธิสตรีกับโครงสร้างเศรษฐกิจและอำนาจในสังคม ในประเทศไทย พัฒนาการลัทธิสตรีเริ่มชัดเจนตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2510 เป็นต้นมา โดยมีการเดินขบวนเรียกร้องประชาธิปไตยและการถกเถียงเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางกฎหมายระหว่างเพศ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจในโลกตะวันตก โดยเฉพาะแนวคิดมาร์กซิสม์ ส่งอิทธิพลต่อความคิดทางสังคมและการเมืองในไทย ซึ่งกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบการเรียกร้องสิทธิสตรีในสังคมไทย ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การเคลื่อนไหวเพื่อความเท่าเทียมทางเพศยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาและต่อยอดต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมองค์การ (Courtland L. Bovee and others, 1993: 468) ที่สำคัญผู้ที่เป็ผู้นำจะต้องได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำและต้องเป็นผู้มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550: 2) ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559: 14)

สุเทพ เชาวลิตร ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำ CEO ในทศวรรษที่ 21 ไว้ 6 ข้อ ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ในเป้าหมายความสำเร็จ คือ มองไปข้างหน้า “มองกว้าง คิดลึกเห็นไกล ทันสมัย และเฉียบแหลม”
- 2) สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สามารถบอกทุกคนในองค์กรให้ทราบได้ว่า องค์กรจะดำเนินการไปในทิศทางใด สามารถสื่อสารได้ทุกทิศทาง
- 3) มีความน่าเชื่อถือ คือ มีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจไม่โกหกหลอกลวง สร้างความเชื่อความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสาธารณะชน
- 4) กล้าได้กล้าเสีย คือ กล้าเสี่ยง วางแผนแล้วต้องเดินหน้า อย่างกล้าผิด ผิดแล้วต้องรับแก้ไขและอย่านั่งทับปัญหา
- 5) คิดนอกกรอบ (Think out of Box) คือ คิดให้หลุดพ้นจากความเคยชินเดิม ๆ และต้องคิดให้เกิดความเชื่อมโยงในกรอบของโลกาภิวัตน์ มีมิติใหม่ๆ ของความคิด

6) กล้าที่จะทำให้องค์กรมีความกระตือรือร้น คล่องตัว (สุเทพ เขาวลิต, 2561: 11)

บทบาทผู้นำของผู้บริหาร

สัมมา รณิธย์ กล่าวว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1. บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นผู้บริหารดำเนินการวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางขององค์กร จัดสรรทรัพยากร ตัดสินใจในการทำงาน อำนาจความสะดวก การใช้อำนาจอย่างเหมาะสมตลอดจนการปรับโครงสร้าง ระบบและการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร

2. บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นผู้ชำนาญการ มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ สามารถให้คำแนะนำผู้อื่นที่เป็นผู้ร่วมงาน สามารถพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถเพิ่มขึ้น

3. บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สามารถคาดคะเน คาดการณ์ เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4. บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นตัวแทนกลุ่ม รับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงาน ผู้สร้างและผู้สนับสนุนความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และประสานงานระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นผู้จัดการความขัดแย้ง ความยุ่งยากที่อาจจะเกิดขึ้น ในองค์กรโดยการเจรจาไกล่เกลี่ย ตีความ ตัดสินใจให้คำแนะนำที่เหมาะสม

6. บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นผู้บุกเบิก ริเริ่ม สนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาการทำงานเป็นทีม

7. บทบาทของผู้นำในฐานะที่เป็นสัญลักษณ์ เป็นแบบอย่างที่ดีของกลุ่ม เป็นผู้มีอุดมคติ (สัมมา รณิธย์, 2556: 27)

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือความสามารถในการใช้อิทธิพลและกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ครอบคลุมทั้งการวางแผน การบริหารงาน การตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรผ่านความสามารถส่วนตัวและการแสดงออกที่น่าเชื่อถือ คุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร ความน่าเชื่อถือ ความกล้าหาญในการตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความคล่องตัวล้วนเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำต้องพัฒนาและแสดงออกอย่างต่อเนื่อง บทบาทของผู้นำในฐานะผู้บริหาร ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ไปจนถึงการจัดการความขัดแย้ง การประสานงาน และการเป็นต้นแบบที่ดีในองค์กร ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กรโดยรวมแล้ว สะท้อนถึงมิติที่หลากหลายของภาวะผู้นำ ทั้งในเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะผู้นำในบริบทต่างๆ

ภาวะผู้นำของสตรีที่เป็นผู้บริหาร

ผู้หญิงจะมีบทบาทเพิ่มขึ้นในตำแหน่งบริหารและการเมืองในระดับสากล แต่จำนวนผู้หญิงในตำแหน่งสำคัญยังไม่สูงเท่าที่คาดหวัง อย่างไรก็ตาม โอกาสที่เคยจำกัดเฉพาะผู้ชายเริ่มเปิดกว้าง เช่น การดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี หรือผู้นำองค์กรระดับโลก นอกจากนี้ หลายประเทศในยุโรปได้แก้กฎหมายให้บุตรคนแรกไม่ว่าหญิงหรือชายมีสิทธิ์สืบราชสมบัติ อย่างไรก็ตาม รายงานของ PEW Research Center ในปี 2010 ระบุว่า ใน 11 จาก 22 ประเทศที่สำรวจ คนส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ชายควรได้รับโอกาสทำงานก่อนผู้หญิงเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางการเมือง สะท้อนว่าความเท่าเทียมทางการเมืองและภาวะผู้นำของผู้หญิงยังเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาและศึกษาเพิ่มเติม

งานเขียนของบุษยา วีรกุล เสนอว่าปัจจัยสนับสนุนทางสังคมและองค์การมีความสำคัญกับความก้าวหน้าของผู้หญิงในที่ทำงาน แต่ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมของผู้หญิงเป็นปัจจัยสำคัญไม่น้อยกว่ากันที่จะช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางเส้นทางอาชีพของผู้หญิง เปรียบเหมือนกับการแข่งเรือพาย เสียงเชียร์อยู่ริมฝั่งอาจทำให้จิตใจฮึกเหิมว่ามีคนอยู่เคียงข้างเรา แต่สิ่งที่จะทำให้เรือเข้าเส้นชัยได้คือกำลังความสามารถและความอดทนร่วมกันของกัปตันและทีม ในการรวมกำลังทั้งหมดพายเรือหลบหลีกกระแสน้ำหรือสิ่งกีดขวางให้เข้าสู่เส้นชัยได้ และถ้าไม่มีใคร ยืนเชียร์เราบนฝั่งเลย ก็จะทำให้ชัยชนะที่ได้ทำให้เรานับถือตนเองมากขึ้น (บุษยา วีรกุล, 2558: 268-274)

ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำของผู้หญิงและของผู้ชาย

ในช่วงเวลากว่า 50 ปีที่ผ่านมา ภาวะผู้นำของผู้หญิงได้รับความสนใจจากนักวิชาการและนักวิจัยต่าง ๆ ทำให้มีงานวิจัยที่มุ่งหาคำตอบว่า ภาวะผู้นำของผู้หญิงแตกต่างจากภาวะผู้นำของผู้ชายหรือไม่อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยของนักวิชาการได้ข้อค้นพบที่ค่อนข้างหลากหลาย โดยมีผลการวิจัย ที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำของผู้หญิงและผู้ชาย และผลการวิจัยที่พบความแตกต่าง ระหว่างภาวะผู้นำของผู้หญิงและของผู้ชาย ผลการวิจัยที่ไม่พบความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างภาวะ ผู้นำของผู้หญิงและผู้ชาย พบว่า ผู้นำทั้งเพศหญิงและเพศชายสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกัน มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เหมือนหรือคล้ายกัน แต่ก็ม้งานวิจัยอีกส่วนหนึ่งที่พบ ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำของผู้หญิงและของผู้ชายอย่างมีนัยสำคัญ (มัทนา วังธนอมศักดิ์, 2558: 203-209)

ผู้หญิงมีบทบาทเพิ่มขึ้นในตำแหน่งบริหารและการเมืองระดับสากล แม้จำนวนในตำแหน่งสำคัญยังคงน้อยกว่าที่คาดหวัง แต่โอกาสที่เคยจำกัดเฉพาะผู้ชายได้เปิดกว้างมากขึ้น เช่น การดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี หรือผู้นำองค์กรระดับโลก รายงานของ PEW Research Center (2010) ระบุว่าผู้ชายยังได้รับโอกาสทำงานมากกว่าผู้หญิงในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ

ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบผู้นำสตรีในบริบทพุทธศาสนา

ผู้บริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทศสุตตปิฎกสูตรว่า

ภิกษุทั้งหลาย พ่อดำประกอบด้วยองค์ 3 ประการ ไม่นานนักก็ถึงความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ไพศาลในภคทรัพย์ องค์ 3 ประการ อะไรบ้าง คือ พ่อดำในโลกนี้ 1) มีตาดี 2) มีธุรกิจดี 3) เพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย

พ่อดำชื่อว่ามีตาดี เป็นอย่างไร คือ พ่อดำในโลกนี้รู้จักสินค้าว่า “สินค้านี้ ซื้อมาเท่านั้น ขายไปอย่างนี้ จึงมีมูลค่าประมาณเท่านั้น มีกำไรเท่านั้น” พ่อดำชื่อว่ามีตาดี เป็นอย่างนี้แล

พ่อดำชื่อว่ามีธุรกิจดี เป็นอย่างไร คือ พ่อดำเป็นคนฉลาดซื้อและขายสินค้าได้ พ่อดำชื่อว่ามีธุรกิจดี เป็นอย่างนี้แล

พ่อดำชื่อว่าเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย เป็นอย่างไร คือ คหบดีหรือบุตรคหบดีผู้มั่งคั่ง มีทรัพย์มาก มีภคทรัพย์มาก ย่อมรู้จักพ่อดำในโลกนี้ว่า “พ่อดำผู้นี้แลมีตาดี มีธุรกิจดี และสามารถที่จะเลี้ยงดูบุตรภรรยาได้ทั้งใช้คืนให้แก่พวกเราได้ตามกำหนดเวลา” คหบดีหรือบุตรคหบดีเหล่านั้น ย่อมเชื่อเชียวพ่อดำนั้นด้วยภคทรัพย์ว่า “นับแต่บัดนี้ไป ท่านจงนำภคทรัพย์ไปเลี้ยงดูบุตรภรรยา และใช้คืนให้พวกเราตามกำหนดเวลา” พ่อดำชื่อว่าเพียบพร้อมด้วยที่พักพิงอาศัย เป็นอย่างนี้แล

พ่อดำประกอบด้วยองค์ 3 ประการนี้แล ไม่นานนักก็ถึงความเป็นผู้ยิ่งใหญ่ไพศาลในภคทรัพย์ (อง.ต.ก. (ไทย) 20/20/136)

จากการศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของสตรีในการขับเคลื่อนองค์กรเชิงพุทธ ดังนี้

1. บทบาทของสตรีในการขับเคลื่อนองค์กรเชิงพุทธในปัจจุบัน บทบาทของสตรีในองค์กรเชิงพุทธมีความชัดเจนและสำคัญมากขึ้น ทั้งในด้านการเผยแผ่ธรรมะ การสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และการบริหารจัดการองค์กร สตรีชาวพุทธกลายเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและศาสนา การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทนี้จึงมีความจำเป็นในการเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรีในบริบทพุทธศาสนาอย่างเหมาะสม

2. การนำหลักธรรมพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาในการบริหารองค์กรช่วยเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมในที่ทำงาน งานวิจัยของการุณินทร์รัตนแสนวณิช แสดงให้เห็นว่าหลักธรรม เมตตา สามิทธิ และปัญญา ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในบทบาทของผู้นำสตรีในองค์กรเชิงพุทธ ต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัญหาสังคมและศาสนา

3. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีส่งผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของสตรีในองค์กรเชิงพุทธ งานวิจัยของมณฑนา ภักค์คุณานนท์ เสนอว่าการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสร้างเครือข่ายเป็นสิ่งจำเป็น ผู้นำสตรีในองค์กรพุทธควรได้รับการพัฒนาในทิศทางที่

สอดคล้องกับแนวโน้มและความต้องการของสังคม เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

บทบาทของสตรีในองค์กรเชิงพุทธมีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน ทั้งในด้านการเผยแผ่ธรรมะ การบริหารจัดการองค์กร และการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา จะต้องอาศัยการประยุกต์ใช้หลักธรรม เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมในการบริหาร ผู้นำสตรีในองค์กรพุทธยังต้องพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสร้างเครือข่าย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีได้ทันสมัย

สรุป

ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญในภาวะผู้นำและการบริหารทั้งในระดับสากลและในองค์กรเชิงพุทธ แม้จำนวนในตำแหน่งสำคัญยังไม่สูงตามที่คาดหวัง แต่โอกาสที่เคยจำกัดเฉพาะผู้ชายได้เปิดกว้างมากขึ้น ในเรื่องการดำรงตำแหน่งผู้นำประเทศและผู้บริหารองค์กรระดับโลก การพัฒนาภาวะผู้นำสตรีในบริบทพุทธศาสนาเน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรม เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมในการบริหาร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคปัจจุบัน สิ่งสำคัญคือการอาศัยทักษะการสื่อสาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสร้างเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- บุษยา วีรกุล, ภาวะผู้นำ (2558). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฉลาดชาย รมิตานนท์ (2545). สตรีศึกษา. เชียงใหม่: ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมูลนิธิผู้หญิงกฎหมาย และการพัฒนาชนบท.
- กุหลาบ สายประดิษฐ์ (2524). กำเนิดครอบครัวของมนุษยชาติ ระเบียบสังคมของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: กอโผ.
- จามะรี เชียงทอง (2563). “แนวคิดสตรีนิยมจากมุมมองและประสบการณ์ของอาจารย์ฉลาดชาย รมิตานนท์”. วารสารจุดยืน. ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน).
- วิเชียร วิทยอุดม (2550). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล(2559). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมมา ธนินธ์(2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- บุษยา วีรกุล (2558). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2558). “สตรีกับการเป็นผู้นำ”. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (มกราคม – มิถุนายน).

Bernard M. Bass (1981). Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research.
New York: The Free Press.

Courtland L. Bovee and others (1993). Management New York: McGraw-Hall.

