



บทความวิชาการ (Academic Article)

ภาวะผู้นำของผู้หญิงแต่ละวัฒนธรรมในศตวรรษที่ 21

Leadership of Women by Culture in the 21st Century

ชุตินา สุตจรรยา / Chutima Sudjanya

อาจารย์ ดร. นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
Dr., International Affairs Officer, Policy and Planning Division,
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
chutima.su@rmutp.ac.th

Received: November 29, 2022 Revised: March 12, 2023 Accepted: March 25, 2023 Published: April 30, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและภาวะผู้นำหญิงจากหลากหลายประเทศทั่วโลก เพื่อนำเสนอประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างเพศชายและเพศหญิงในแต่ละวัฒนธรรมที่สร้างความเหลื่อมล้ำและสร้างความไม่เป็นธรรมในสังคม ตลอดจนได้นำเสนอพัฒนาการของความพยายามของรัฐบาลที่พยายามเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ที่เหลื่อมล้ำให้ไปสู่ทิศทางที่สมดุลยิ่งขึ้น และการเข้ามามีบทบาทของเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในการรณรงค์เรื่องสิทธิสตรีในสื่อสังคมออนไลน์มากขึ้น นอกจากนี้ยังนำเสนอประเด็นที่เชิญชวนให้ร่วมช่วยกันคิดว่าแนวคิดสตรีนิยมและขบวนการขับเคลื่อนทางสังคมของผู้หญิงรวมทั้งนโยบายของรัฐบาลควรเปิดโอกาสและสนับสนุนผู้หญิงในทิศทางใดต่อไปในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นยุคดิจิทัลเปลี่ยนโลก (The New Digital Age) และเป็นโลกที่ไร้พรมแดน หรือ ยุคโลกาภิวัตน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำหญิง, เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม, ความท้าทายในศตวรรษที่ 21

Abstract

This academic article presents the cultural identity of worldwide female leadership by examining controversial gender issues between men and women in different cultures. This article also displays the government's efforts at resolving inequality of these issues in different countries. Moreover, the impact of digital technology in the 21st century that affects the feminist movement through social media was discussed in this article as well as the proposed government's future campaigns to empower and support feminist equality corresponding to an ongoing global trend embraced with the new digital technology and globalization.

Keywords: female leadership, culture identity, challenge in 21st Century



บทนำ

บทบาททางเพศ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศมักจะถูกกำหนดและได้รับการควบคุมโดยบรรทัดฐานและค่านิยมของแต่ละวัฒนธรรม ศาสนา และสังคมในพื้นที่นั้น เพราะเมื่อสังคมกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบให้แก่แต่ละเพศแล้วก็จะเป็นที่รู้กันว่าความสัมพันธ์ระหว่างกันของหญิงและชายควรเป็นไปตามรูปแบบใด เช่น ชายนำ หญิงตาม หรือ ชายเหนือ หญิงด้อย เป็นต้น แล้วแต่ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อการกำหนดบทบาทนั้น ๆ แต่เท่าที่ปรากฏในเกือบทุกสังคมทั่วโลกพบว่า ผู้หญิงได้ถูกกำหนดให้มีสถานะด้อยกว่าทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพศเป็นไปได้อย่างที่ จะมีความเสมอภาคกัน

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบก้าวกระโดดส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและโลกอย่างมาก ทำให้มีการเคลื่อนย้ายตลาดทุนและตลาดเงินอย่างเสรีและรวดเร็ว ทำให้โลกเชื่อมโยงกันเป็น One World การเปิดประชาคมอาเซียน และการเปิดเสรีทางการค้าก่อให้เกิดการเปิดเสรีทางการศึกษาตามมาเช่นกัน โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ผลกระทบจากพลวัตของศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดการสื่อสารแบบไร้พรมแดน และเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563) ดังนั้นผู้หญิงในปัจจุบัน คือ ผู้หญิงในยุคเปลี่ยนแปลง ผู้หญิงเหล่านี้จำเป็นต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยเยาวชนผู้หญิงที่อยู่ในวัยเรียนได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนของการปฏิวัติองค์ความรู้ เทคโนโลยี ข่าวสารและนำไปเผยแพร่สู่ครอบครัว สังคมรอบข้างแบบละมุนละม่อมด้วยการบอกเล่า พูดคุย หรือชวนบุคคลรอบตัวตั้งแต่ครอบครัว เพื่อน ญาติ หรือคนรู้จักเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับสังคมโลกภายนอก โดยบทความวิชาการเรื่องนี้ได้นำเสนอ 4 หัวข้อ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้หญิง 2) ภาวะผู้นำของผู้หญิงแต่ละวัฒนธรรม 3) ปัจจัยของแต่ละประเทศที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้หญิง และ 4) ภาวะผู้นำของผู้หญิงในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำของผู้หญิง

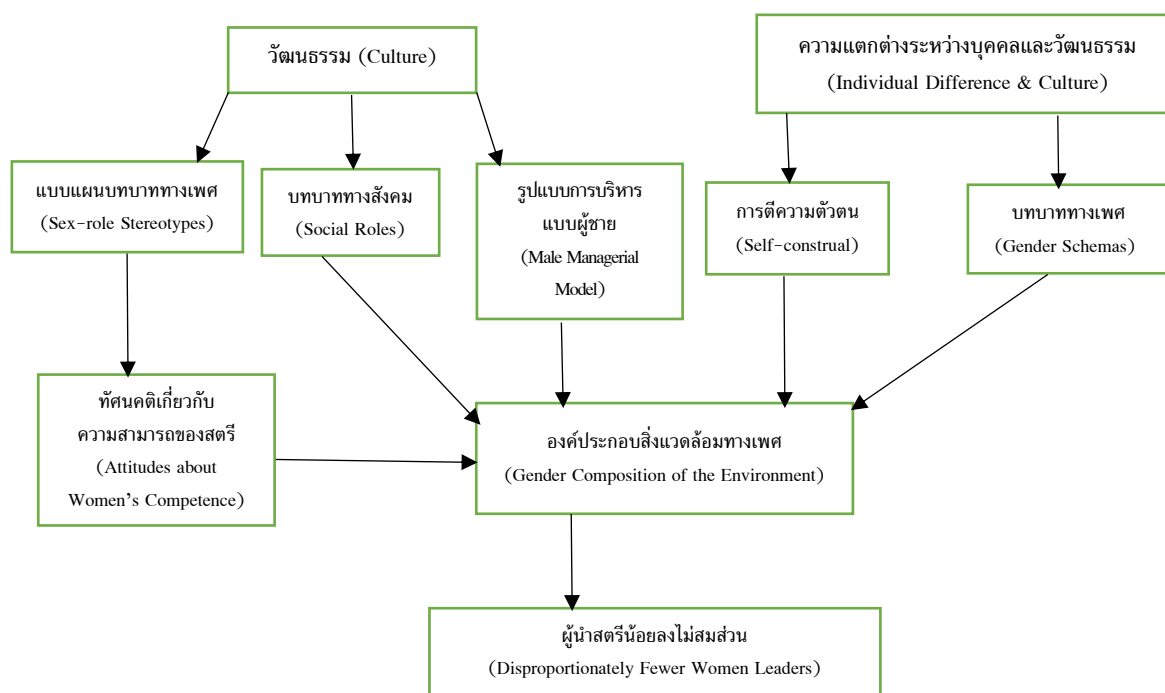
มีคำอธิบายความเป็นผู้นำมากมาย แต่มีฉันทามติเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับคำจำกัดความของความเป็นผู้นำที่ทุกฝ่ายให้ความเห็นตรงกัน ดังนั้นการให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำจึงยังคงอยู่ห่างไกลจากความตรงไปตรงมา ยังคงมีการตีความหมายที่แตกต่างกันเกี่ยวกับคำว่า ภาวะผู้นำที่ดี ทั้งนี้มักจะได้รับการอธิบายในแง่ของคุณลักษณะหรือลักษณะเฉพาะมากกว่าอย่างอื่น

โดยทฤษฎีคุณลักษณะ (Traits Theory) ที่ค้นหาลักษณะนิสัยทางด้านบุคลิกภาพ สังคม ภายนอก สติปัญญา ซึ่งทำให้ผู้นำมีความแตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ทฤษฎีดังกล่าวอธิบายถึงผู้นำในเรื่องของความเป็นผู้นำด้านบารมี (Charismatic) ความกระตือรือร้น (Enthusiastic) ความกล้าหาญ (Courageous) และทฤษฎีนี้มีข้อสมมติที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำเป็นลักษณะส่วนตัวมาแต่กำเนิดของบุคคลนั้น ๆ (In - Born) ทฤษฎีคุณลักษณะ (The Traits Theories) เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสมัยเก่าที่พยายามระบุถึงคุณสมบัติทางกายภาพ จิตใจและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล เป็นเครื่องตัดสินว่าบุคคลเหล่านั้นจะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำหรือไม่ (Bass, 1990) คุณลักษณะผู้นำ (Traits) 6 ประการตามที่ได้มีผู้ค้นคว้าวิจัยมีดังต่อไปนี้ 1) ความทะเยอทะยานและพลัง (Ambition and Energy) 2) ความปรารถนาที่จะชักนำ



(Desire to Lead) 3) ความซื่อสัตย์และกตัญญู (Honesty and Integrity) 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confidence) 5) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) และ 6) ความรอบรู้เกี่ยวกับงาน (Job - Relevant Knowledge) อย่างไรก็ตาม ผู้ที่เป็นผู้นำทุกคนมักจะมีคุณสมบัติตามที่ได้ระบุนั้น แต่ยังไม่มีการรับประกันได้ว่าจะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จหรือไม่ และเมื่อนึกถึงคำว่า ผู้นำ ผู้คนมักจะนึกถึงวีรบุรุษ หรือ ผู้ที่มีคุณสมบัติเพียบพร้อม อันจะเป็นความหวังในการนำพาสังคมไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง เป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาตั้งแต่เรื่องเล็กไปถึงเรื่องใหญ่ ซึ่งผู้นำจะมีบทบาทในการนำเดี่ยว หรือ นำแบบวีรบุรุษ (Heroic Leadership) ซึ่งหมายถึงผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากข้อเท็จจริงที่ว่า ผู้หญิงยังคงมีบทบาทน้อยกว่าผู้ชาย และเกิดความไม่เท่าเทียมกันทางเพศในที่ทำงานมานานหลายศตวรรษแล้ว นักวิชาการยังคงตั้งคำถามถึงการขาดความเท่าเทียมกันในที่ทำงานโดยเฉพาะในแง่ของตำแหน่งผู้บริหารและอัตราค่าจ้างงานของผู้หญิง O’Leary (2001, as cited in O’Leary & Flanagan, 2006) ได้สร้างแบบจำลองขึ้นเพื่ออธิบายเหตุผลว่าทำไมผู้หญิงจึงดำรงตำแหน่งผู้นำได้น้อย โดยมีความท้าทายดังแผนภาพที่ 1

ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงความท้าทายของการดำรงตำแหน่งผู้นำของผู้หญิงในศตวรรษที่ 21



Noted. From “A Cross-Cultural Examination of Chinese and American Female Leadership in Nonprofit Organizations,” by Xie and Pang, 2018, *China Media Research*, 14(1), p. 34 (<https://www.researchgate.net/publication/323151258>).

O’Leary (2001, as cited in O’Leary & Flanagan, 2006) ได้อธิบายว่า ความแตกต่างกันทางเพศที่ถูกนำมาเป็นเงื่อนไขในการเป็นผู้นำนั้น เป็นปรากฏการณ์ที่สังคมสร้างขึ้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางพฤติกรรม ดังนั้นในแบบจำลองจึงแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำของผู้หญิงออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยทางวัฒนธรรม และปัจจัยที่ได้รับผลกระทบจากทั้งความแตกต่างระหว่างบุคคล และวัฒนธรรม ในขณะเดียวกัน O’Leary ยังกำหนดให้ชาติพันธุ์เป็นปัจจัยทางวัฒนธรรมประเภทหนึ่ง และยังได้กล่าวอีกว่า



ทั้งชาติพันธุ์และวัฒนธรรมล้วนมีผลกระทบที่สำคัญต่ออัตวิสัย ที่จะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของแบบแผนบทบาททางเพศ บทบาททางสังคม และการสร้างตนเอง นอกจากนี้ O’Leary ยังให้เหตุผลอีกว่า สัดส่วนของผู้หญิงในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจทางจิตใจของผู้หญิง และการรับรู้ของผู้หญิงเกี่ยวกับความสามารถและประสิทธิภาพของตนเอง จึงได้เพิ่มตัวแปรของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในแบบจำลอง และเน้นองค์ประกอบทางเพศของสภาพแวดล้อมซึ่งเกิดจากปัจจัยทางวัฒนธรรมนำไปสู่สถานการณ์ของการทำให้มีผู้นำหญิงน้อยลงอย่างไม่สมส่วน

ภาวะผู้นำของผู้หญิงแต่ละวัฒนธรรม

งานเขียนของสตรีนิยมเกี่ยวกับผู้หญิงสะท้อนมิติต่าง ๆ ของนักทฤษฎีร่วมสมัยที่กล่าวถึงความคิดของคน นักทฤษฎีมีการทบทวนหลักการหรือทฤษฎีเดิม โดยพยายามใส่แนวคิดพัฒนาการของผู้หญิงให้เห็นถึงความสำคัญของการเข้าใจผู้หญิงในบริบทของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้หญิง แนวคิดเรื่อง อัตตะ (Self) บทบาท และร่างกาย (Body) จะปรากฏให้เห็นอยู่บ่อย ๆ ในงานเขียนของสตรีนิยมที่เกี่ยวกับผู้หญิง การพิจารณาแนวคิดเหล่านี้จะเป็นการบอกให้ทุกคนได้รับทราบ และเข้าใจผู้หญิงมากขึ้น โดยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอัตตะเป็นของนักคิดหลายคน เช่น กิลลิแกน (Giligan, 1982) มิลเลอร์ (Miller & Droge, 1986) คลอดอโร (Chodorow, 1991) กลุ่มนักคิดเหล่านี้ได้ให้ความหมายของผู้หญิงโดยเน้นการมองที่สัมพันธ์ภาพเป็นจุดศูนย์กลาง มีการมองในเชิงบวกของพัฒนาการของผู้หญิงภายหลังการผ่านช่วงพัฒนาการของเด็กแล้ว ตัวทฤษฎีเน้นที่ความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในเรื่องความแข็งแกร่งและความอ่อนแอที่พัฒนาออกนอกบริบทของความสัมพันธ์ และออกจากมาตรฐานที่ควบคุมชีวิตของผู้หญิง แนวคิดของผู้หญิงในเรื่องอัตตะ มักเป็นเรื่องของอัตตะที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งอื่น ผู้หญิงเป็นส่วนหนึ่งในสายใยของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มีความใกล้ชิดทางสังคมทำให้ผู้หญิงมีประสบการณ์ในลักษณะการพึ่งพามากกว่าการได้รับอิสรภาพในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และมักจะได้รับการแบ่งแยกออกเป็นอีกกลุ่มหนึ่งจากสังคมกลุ่มใหญ่ เช่นเดียวกับผู้หญิงในบริบทของสังคมและวัฒนธรรมหลากหลายของโลก ตัวอย่างเช่น ราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย ซึ่งเป็นประเทศที่ใช้กฎหมายของชนเผ่าดั้งเดิม และหลักศาสนาอิสลามกำหนดเป็นตบฏกฎหมาย ทำให้เป็นสังคมปิดตาธิปไตยและผู้ชายเป็นใหญ่ ส่งผลให้ผู้หญิงในราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบียไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือ แสดงความคิดเห็นเรื่องการเมืองการปกครองได้

ผู้หญิงในซาอุดีอาระเบียต้องเผชิญกับอุปสรรคมากมายในชีวิตทั้งเรื่องของวัฒนธรรมทางเพศ วัฒนธรรมการแต่งกาย การไม่มีโอกาสในการเข้าศึกษา การเลือกปฏิบัติ การที่มีครูผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ ในระบบการศึกษา การขาดความมั่นใจในตนเอง การขาดอำนาจในการตัดสินใจและการสื่อสารในที่สาธารณะ เป็นต้น และถ้าหากจะกล่าวถึงในสถานที่ทำงาน ผู้หญิงในสังคมของซาอุดีอาระเบียต้องเผชิญกับอุปสรรคของการเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงาน การขาดความคล่องตัว การขาดโอกาสเติบโตและพัฒนาอาชีพ การขาดสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน กฎหมายเกี่ยวกับการตั้งครรภ์ระหว่างทำงาน เป็นต้น ถึงแม้ว่ารัฐบาลของซาอุดีอาระเบียจะเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีโอกาสเข้าเรียน ในระดับที่สูงขึ้น อำนาจการปกครองและการเป็นผู้นำทางศาสนายังคงเป็นชายผู้นั้นเอง ดังนั้นจึงยังคงมีข้อจำกัดอย่างเคร่งครัดในหลักปฏิบัติเกี่ยวกับเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งสามารถสรุปอุปสรรคของผู้หญิงในสังคม



ของชาวจีนอาศัยดังนี้ 1) แบบแผนทางเพศ (Gender - Based Stereotypes) 2) ปัญหาระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว (Work - Life Conflict) 3) ข้อจำกัดของตนเอง (Self - Imposed Constraints) 4) การมีเครือข่ายทางสังคมที่จำกัด (Social Network Limitations) 5) การเลือกปฏิบัติขององค์กร (Biased Organizational Policies) 6) การเลือกปฏิบัติตามเพศสภาพ (Non - Gender - Based Discrimination) 7) การไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (Inadequate Qualification) 8) การเป็นตัวแทนที่มีอยู่น้อยนิด (Minimal Existing Representation) (Khattab & Rosette, 2017) ถึงแม้ว่าปัจจุบันนี้ รัฐบาลของราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบียได้ริเริ่มส่งเสริมการศึกษาผู้หญิง จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้ผู้หญิงมากขึ้น และพยายามสร้างแรงจูงใจให้ผู้หญิงเรียนหนังสือให้สูงขึ้น ถึงแม้ว่าศาสนาอิสลามเองก็ไม่ได้มีข้อจำกัดหรือต่อต้านผู้หญิงที่ทำงานในที่สาธารณะอย่างใดก็ตาม ผู้หญิงในประเทศอิสลามหลายประเทศยังคงมีโอกาสน้อยมากที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระดับสูงในทุกภาคส่วน และถึงแม้ว่าผู้หญิงในราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบียจะได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาสูงขึ้น แต่ก็ต้องเผชิญกับความท้าทายทางสังคมวัฒนธรรม ประเพณี เศรษฐกิจ และการเมืองมากมาย เนื่องจากมีความยากลำบากมากในการสร้างความสมดุลระหว่างครอบครัว กับแนวปฏิบัติทางสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนระบบราชการในสังคมของศาสนาอิสลาม ซึ่งความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ยังคงเป็นอุปสรรคที่สำคัญมากที่ผู้หญิงต้องเผชิญ ถึงแม้ว่าจะมีการหลั่งไหลของความเจริญและวัฒนธรรมสมัยใหม่เข้าไปในประเทศที่นับถืออิสลามมากมายเพียงใด แต่ปัญหาของความไม่เท่าเทียมกันก็ยังคงอยู่ในขณะที่สังคมเวียดนามที่ได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมลัทธิขงจื๊ออย่างมาก ดังนั้นผู้หญิงเวียดนามจะถูกปลูกฝังให้คิดเสมอว่า งานบ้าน และการดูแลลูกเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญ แนวปฏิบัตินี้ยังสอดคล้องกับคำอธิบายของ Bem (1993) ที่กล่าวว่า คำสั่งสอน และการบ่มเพาะทางวัฒนธรรมได้ถ่ายทอดให้เพศชายและเพศหญิงในสังคมนั้นมีสถานะทางสังคมที่แตกต่างและไม่เท่าเทียมกันโดยอัตโนมัติ ถึงแม้ว่ารัฐบาลของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามจะเล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้ผู้หญิงได้รับการศึกษาและได้รับความเท่าเทียมกันทางเพศมากขึ้น โดยได้มีการออกกฎหมายความเท่าเทียมกันทางเพศในปี พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) เพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมกันของผู้หญิงทั่วประเทศ อย่างไรก็ตามเมื่อไม่นานมานี้ได้มีเสียงเรียกร้องถึงความเท่าเทียมกันของผู้หญิงในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเนื่องจากกฎหมายของสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามที่เกี่ยวกับการเกษียณอายุการงานนั้นมีหลักปฏิบัติที่ไม่เท่ากันเกิดขึ้น โดยผู้ชายเกษียณอายุการงานที่อายุ 60 ปี ในขณะที่ผู้หญิงเกษียณอายุการงานที่อายุ 55 ปี (United Nations Development Programme [UNDP], 2013) เช่นเดียวกับผู้หญิงในสาธารณรัฐประชาชนจีน

สำหรับสังคมชาวจีน ผู้หญิงต้องมีความสามารถในการปรับตัวระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัวเป็นอย่างมาก เนื่องจากวัฒนธรรมดั้งเดิมของจีนมีความเชื่อในเรื่องของ หยิน และ หยาง โดย หยิน เป็นตัวแทนของเพศหญิง ที่แสดงถึงความมิดม่น และความอ่อนแอ ในขณะที่ หยาง เป็นตัวแทนของความเข้มแข็ง ความสว่างไสว ซึ่งเป็นตัวแทนของเพศชาย ดังนั้นในสมัยโบราณผู้หญิงจึงถูกเก็บเอาไว้ในบ้านและมีสถานะที่ไม่ได้รับการยกย่องนักในสังคม (Tsai & Zhou, 2015) ถึงแม้ว่าในปัจจุบันนี้ ผู้หญิงในสังคมจีนมีโอกาสดำเนินการศึกษาที่สูง และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการใช้ชีวิต อีกทั้งมีสิทธิ์ตัดสินใจมากขึ้น แต่ประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมชาวจีนยังคงให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ในครอบครัว และการมีลูกชายเป็นอย่างมาก



นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นอีกหนึ่งในประเทศพัฒนาแล้วที่ยังมีอคติต่อผู้หญิงในฐานะแม่และภรรยาที่ดี แม้จะเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ การสำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2559 พบว่า ผู้ชายญี่ปุ่นราวร้อยละ 46 ยังเห็นควรวาผู้หญิงควรจะอยู่ที่บ้าน รวมถึงกรณีที่เป็นข่าวโด่งดังไปทั่วโลกว่า มหาวิทยาลัยแพทย์ในกรุงโตเกียวจงใจกีดกันผู้สมัครผู้หญิงออกจากการคัดเลือกโดยให้เหตุผลว่าผู้หญิงนั้นมีศักยภาพน้อยกว่าผู้ชาย โดยรายงานดัชนีช่องว่างทางเพศ เมื่อปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) World Economic Forum (2020) ได้ระบุว่า ผู้หญิงในประเทศญี่ปุ่นอยู่ลำดับที่ 121 จาก 153 ลำดับ และยังมีประเทศในภูมิภาคเอเชียอีกหลายประเทศ เช่น ประเทศฟิลิปปินส์อยู่ลำดับที่ 16 ประเทศสิงคโปร์ อยู่ลำดับที่ 54 และประเทศไทยอยู่ลำดับที่ 75 (Shim, 2018) จากรายงานฉบับนี้แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ผู้หญิงในประเทศญี่ปุ่นจะได้รับการศึกษาสูง และได้รับการดูแลทางด้านสุขภาพเป็นอย่างดี แต่ก็ยังคงได้รับการจัดลำดับโลกอยู่ว่ามีดัชนีช่องว่างทางเพศอยู่ในลำดับที่ต่ำมากนั่นเอง ถึงแม้ว่าจำนวนผู้หญิงทำงานจะเพิ่มมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานตามสาขาที่เรียนจบมา จำนวนผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้จัดการ ตลอดจนจำนวนผู้หญิงที่ทำงานราชการยังตามหลังประเทศอุตสาหกรรมอื่น ๆ มาก (Shim, 2018) ต่อมาในสมัยของนายกรัฐมนตรี ชินโซะ อาเบะ ได้ประกาศนโยบายเศรษฐกิจพลังผู้หญิง (Womenomics) โดยเป็นแนวคิดที่ว่าผู้หญิงเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นในฐานะแรงงานหรือผู้บริโภคทำให้เศรษฐกิจเติบโตขึ้นด้วย นำไปสู่การส่งเสริมบทบาทของผู้หญิงมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันผู้หญิงจำนวนไม่น้อยก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารและผู้ประกอบการ บางครอบครัวผู้หญิงหาเลี้ยงครอบครัวเป็นหลัก มีอำนาจในการตัดสินใจ และเป็นผู้กำหนดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน แม้ว่านโยบายนี้จะได้รับคำชมจากทั่วโลกว่าญี่ปุ่นมีพัฒนาการด้านการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญตามนโยบายเศรษฐกิจพลังผู้หญิง แต่หากพิจารณาจากรายงานดัชนีช่องว่างระหว่างเพศ (Global Gender Gap Index) พบว่าประเทศญี่ปุ่นยังคงเผชิญกับความท้าทายเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิง

การเรียนรู้และทำความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรม คือ การเรียนรู้พฤติกรรมของสังคมมนุษย์ในแต่ละพื้นที่แต่ละประเทศ ผู้หญิงและผู้ชายในแต่ละวัฒนธรรมมีความไม่เท่าเทียมกัน มีระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อกำหนดที่แตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรมและแต่ละประเทศ ดังจะเห็นได้ว่าสังคมมนุษย์หน่วยแรกสุดนั้นจะเป็นสังคมกลุ่มเครือญาติ ดังเช่น สังคมหลาย ๆ ประเทศ เมื่อมีการจัดกิจกรรมหรือจัดงานเลี้ยงต่าง ๆ ภายในกลุ่มสังคมเครือญาติ มักจะแบ่งงานให้ผู้หญิงและผู้ชาย เช่น การเตรียมอาหาร และการทำอาหารเป็นงานสำหรับผู้หญิง การล่าสัตว์และการก่อสร้างเป็นงานสำหรับผู้ชาย และในประวัติศาสตร์วัฒนธรรมของโลกที่โดดเด่นส่วนใหญ่ล้วนเป็นวัฒนธรรมแบบปิตาธิปไตยที่ผู้ชายเป็นใหญ่ ถึงแม้ว่าจะพบตัวอย่างของบางประเทศที่มีความเป็นใหญ่ในความเป็นแม่ของเพศหญิงอยู่บ้าง แต่ว่าวัฒนธรรมที่โดดเด่นและกฎระเบียบส่วนใหญ่ก็ยังคงจำกัดอำนาจของผู้หญิงอย่างเป็นระบบในสถาบันทางสังคม การเมืองและศาสนา และถึงแม้ว่าสิทธิของสตรีจะได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างมากในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ในบางประเทศ แต่ผู้หญิงก็ยังคงอยู่ภายใต้การเป็นตัวแทนทางการเมือง ไม่ได้รับคำตอบแทนทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกับผู้ชาย และในบางวัฒนธรรม บางศาสนา บางประเทศ ผู้หญิงก็ถูกจำกัดไม่ให้เข้าถึงการศึกษา ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกไปทำงาน นอกบ้าน ไม่สามารถเข้าถึงระบบสาธารณสุข และไม่มีโอกาสเข้าทำงานในตำแหน่งที่มีอำนาจในการตัดสินใจด้วยซ้ำไป สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำของผู้หญิงเป็นอย่างมาก เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต และลดทอนเสรีภาพของผู้หญิงอีกด้วย



ปัจจัยของแต่ละประเทศที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้หญิง

วิธีการให้ได้มาซึ่งผู้นำนั้นสามารถทำได้หลายวิธีซึ่ง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536) ได้กล่าวถึงวิธีการได้มาซึ่งผู้นำว่า อาจมาจากผู้นำโดยกำเนิดซึ่งเป็นผู้นำโดยการสืบสายโลหิต หรือการเป็นเจ้าของครอบครอง ผู้นำโดยการแต่งตั้งโดยผู้มีอำนาจแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามความเหมาะสม และผู้นำโดยการเลือกตั้งซึ่งมักพบทางการเมือง ในขณะเดียวกัน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) ได้กล่าวถึงการได้มาซึ่งผู้นำว่า มี 4 วิธี คือ ผู้นำโดยธรรมชาติหรือลักษณะอันมาจากกำเนิดของตน ผู้นำโดยความเห็นชอบของหมู่คณะ ผู้นำโดยได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าให้เป็นผู้นำ และผู้นำโดยการนำตนเองขึ้นมาเป็นผู้นำ นอกจากนี้ Yukl (1989) ได้กล่าวว่า การได้มาซึ่งผู้นำที่มาจากการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก (Selection and Placement) ซึ่งต้องพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานด้านผู้นำ ความมีทักษะ ตลอดจนความรู้ความสามารถทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอาจให้หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาทำการประเมิน นอกจากนี้อาจใช้วิธีการสอบคัดเลือกเพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้ ดังตารางสรุปเปรียบเทียบสถิติสตรีในการเป็นผู้นำการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยรวมถึงบทบาทผู้นำของการเป็นประธานาธิบดีและนายกรัฐมนตรีทั่วโลก (พระมหาวุฒิชัย วุฒิชัยและคณะ, 2565) ภาวะผู้นำของผู้หญิงทั่วโลกปรากฏหลักฐานเพิ่มมากขึ้น ผู้หญิงได้มีบทบาทเป็นผู้นำประเทศทั่วโลกทั้งในฐานะประธานาธิบดีและนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 1 ตารางสรุปเปรียบเทียบจำนวนผู้นำสตรีในแต่ละทวีปทั่วโลก

ทวีป	ประธานาธิบดี	ประเทศ	นายกรัฐมนตรี	ประเทศ
เอเชียและโอเชียเนีย	5	ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ศรีลังกา ไต้หวัน	7	นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย ไทย มองโกเลีย
ยุโรป	17	ฟินแลนด์ ลัตเวีย สวีเดน แอลเบเนีย ลิทัวเนีย คอซอวอ มอลตา โครเอเชีย	42	สหราชอาณาจักร โปรตุเกส นอร์เวย์ ยูโกสลาเวีย ลิทัวเนีย ฝรั่งเศส ไอร์แลนด์ หมู่เกาะแฟโร ตุรกี กรีซ กรีนแลนด์ ไครเอเชีย เดนมาร์ก นอร์เวย์ ไชปรัส บัลแกเรีย โปแลนด์ ฟินแลนด์ มอลโดวา มาซิโดเนียเหนือ ยูเครน เยอรมนี โรมาเนีย ลัตเวีย สโลวาเกีย ออสเตรีย ฮังการี ไอซ์แลนด์ ทรานส์นีสเตรีย เซอร์เบีย ซินต์มาร์ติน
อเมริกาเหนือ อเมริกากลาง	2	คอสตาริกา สาธารณรัฐหมู่เกาะ มาร์แชลล์	5	แคนาดา เฮติ บาฮามาส
อเมริกาใต้	8	ปานามา กายอานา ซิลี อาร์เจนตินา บราซิล	9	ดอมินีกา เปรู บาร์เบโดส จาไมกา ตรินิแดดและโตเบโก กายอานา



ตารางที่ 1 ตารางสรุปเปรียบเทียบจำนวนผู้นำสตรีในแต่ละทวีปทั่วโลก (ต่อ)

ทวีป	ประธานาธิบดี	ประเทศ	นายกรัฐมนตรี	ประเทศ
ประเทศในกลุ่มมหาสมุทรอินเดีย	4	ศรีลังกา มอริเชียส เนปาล อินเดีย	10	ศรีลังกา อินเดีย อิสราเอล ปากีสถาน บังกลาเทศ
แอฟริกา	2	ไลบีเรีย มาลาวี	13	สาธารณรัฐแอฟริกากลาง ทรานส์ไก บุรุนดี รวันดา มาดากัสการ์ โมซัมบิก มาลี กินี-บิสเซา เซเนกัล เซาตูเมอเป ริงชีป นามิเบีย

หมายเหตุ. จาก “สิทธิสตรีกับการปกครองระบบประชาธิปไตย”, โดย พระมหาวุฒิชัย วุฑฒิชโย, พระมหาบุญรอด อมรทนต์, กฤษณะ เชี่ยวเวช และ พระครูเกษมมรรณาการ, 2565, วารสารพุทธมณฑล ศูนย์จริยธรรมศึกษา, 7(1), น. 290 – 291 (<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bdm/article/view/256872/170729>).

จากตารางที่ 1 พบว่าในทวีปยุโรปมีสัดส่วนของสตรีดำรงตำแหน่งผู้นำทางการเมืองในตำแหน่งประธานาธิบดี จำนวน 17 คน และตำแหน่งนายกรัฐมนตรี จำนวน 42 คน มากกว่าทวีปอื่นทั่วโลก ซึ่งอาจจะเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ทวีปยุโรปได้ให้ความสำคัญระหว่างสิทธิของผู้หญิงและผู้ชายต่อการดำรงตำแหน่งผู้นำประเทศ และผู้หญิงบางรายยังมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารประเทศและปกครองประเทศนั้น ๆ ทำให้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่ยาวนานถึง 16 ปี ซึ่งผู้หญิงผู้นั้น ก็คือนางแองเกลา แมร์เคิล นายกรัฐมนตรีของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และยังมี นางยูจีเนีย ชาร์ลส์ นายกรัฐมนตรีของประเทศดอมินีกา และบางรายได้รับการเลือกตั้งถึง 2 สมัย ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์ก็มีนายกรัฐมนตรีคนปัจจุบันที่ชื่อ ซานนา มาริน ซึ่งเป็นนายกรัฐมนตรีที่อายุน้อยที่สุดในประวัติศาสตร์ด้วยอายุเพียง 34 ปี อย่างไรก็ตามการที่ผู้หญิงจะก้าวเข้ามาเป็นผู้นำการปกครองได้ย่อมต้องมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำอันประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความเสียสละ พุทธิกรรมและการประพฤติปฏิบัติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว รวมถึงการวางแผนนโยบาย การบริหารงานและการจัดสรรในเรื่องต่าง ๆ ได้ดี ในขณะที่ประเทศไทยภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 การปกครองและสภาพทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปโดยสิทธิของผู้หญิงไทยเริ่มมีความเท่าเทียมกับบุรุษมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2492 ผู้หญิงคนแรกของประเทศไทยคือ คุณอรพิน ไชยกาล จากจังหวัดอุบลราชธานี ได้รับเลือกเข้ามาเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) สังกัดพรรคประชาชน ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 ท่านผู้หญิงเลอศักดิ์ สมบัติศิริ ได้รับตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม โดยเป็นผู้หญิงไทยในรุ่นแรกที่ได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรี นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาผู้หญิงไทยเริ่มเข้ามามีบทบาททางการเมืองและดำรงตำแหน่งที่สำคัญมากขึ้น (ปรณวัฒน์ ชูวิเชียร, 2562) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2554 นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้รับเลือกให้เป็นนายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประเทศไทยและเป็นนายกรัฐมนตรีที่อายุน้อยที่สุดในประวัติศาสตร์ทางการเมืองของประเทศไทย

นอกจากนี้ประเทศไทยได้ยอมรับในสิทธิและบทบาทของผู้หญิงมากขึ้น โดยได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับพุทธศักราช 2550 ในมาตราที่ 30 ระบุว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน บุรุษและสตรีมีสิทธิเท่าเทียมกัน” อีกทั้งรัฐธรรมนูญฉบับพุทธศักราช 2560 ก็บัญญัติเรื่องการยอมรับสิทธิปัญญาความสามารถหรือศักยภาพของสตรีรวมถึงสิทธิสตรีไว้ในสังคมไทยด้วยเช่นกัน

ภาพที่ 2 สตรีสากล 2021: สำนวนผู้นำหญิงในแวดวงการเมืองโลกในปัจจุบัน



หมายเหตุ. จาก สตรีสากล 2021: สำนวนผู้นำหญิงในแวดวงการเมืองโลกในปัจจุบัน, โดย ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ, 2564, THE STANDARD STAND UP FOR THE PEOPLE (<https://thestandard.co/international-womens-2021-female-leaders-in-global-political/>).

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า สิทธิหรือการให้สิทธิแก่ผู้หญิงทั่วโลกยังรวมไปถึงสิทธิมนุษยชนที่ได้กล่าวรวมถึงมนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในแง่ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกันระหว่างเพศโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม นั้นหมายความว่าสิทธิที่ผู้ชายได้รับ ผู้หญิงก็ควรจะได้รับสิทธิดังกล่าวเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้ชาย หรือผู้หญิงในประเทศใดก็ตาม อย่างไรก็ตาม สิทธิมนุษยชนของผู้หญิงยังรวมไปถึงสิทธิในความเป็นมนุษย์ และเสรีภาพของการดำรงชีวิต สิทธิในการมีครอบครัว แต่งงาน และเจริญพันธุ์ การได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย การมีส่วนร่วมของชนบทธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น



โดยสิทธิเหล่านี้ประกอบไปด้วยความชอบธรรมในร่างกายของตนเองและการตัดสินใจในเรื่องของตนเอง สิทธิในการออกเสียง สิทธิในการดำรงตำแหน่งสาธารณะ สิทธิในการประกอบอาชีพ สิทธิในค่าจ้างที่ยุติธรรม สิทธิในการเป็นเจ้าของสินทรัพย์ สิทธิในการศึกษา สิทธิในการเข้ารับราชการ และสิทธิอื่นที่ผู้หญิงพึงมี อย่างไรก็ตามผู้หญิงที่อยู่ในประเทศที่มีสังคม เชื้อชาติ วัฒนธรรมหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อบทบาทและสิทธิของผู้หญิงให้มีความแตกต่างกันด้วย

ภาวะผู้นำของผู้หญิงในศตวรรษที่ 21

สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้นอย่างมากมายจนถึงกับมีคำกล่าวที่ว่า หากคนทำงานในยุคนี้ต้องการอยู่รอดท่ามกลางการรุกคืบเข้ามาของเครื่องจักรกลสมัยใหม่ หุ่นยนต์ และปัญญาประดิษฐ์ (AI) การปรับตัวและเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นศตวรรษที่ 21 นับเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ทุกคนต้องตระหนักและต้องเสริมสร้างเพื่อเติมเต็มที่มนุษย์แตกต่างจากหุ่นยนต์ เมื่อได้คำตอบแล้วก็ต้องพยายามพัฒนาทักษะนั้นให้โดดเด่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความท้าทายของภาวะผู้นำหญิงในศตวรรษที่ 21 (Khattab & Rosette, 2017) มีดังต่อไปนี้

1. เอกลักษณะทางวัฒนธรรมแต่ละพื้นที่ที่ควรต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ 21

เพศภาวะ หมายถึง กระบวนการทางสังคมขึ้นอยู่กับความคาดหวังของคนในสังคม วัฒนธรรมที่มีต่อผู้ชายและผู้หญิง และวิถีปฏิบัติซึ่งกำกับการประกอบสร้างทางสังคม (Social Construction) ของผู้ชายและผู้หญิง เพศภาวะแสดงถึงภาวะความเป็นหญิง เป็นชาย ที่ไม่ได้ถูกกำหนดโดยระบบชีววิทยา แต่ถูกกำหนดโดยปัจจัยทางวัฒนธรรม สังคม และอื่น ๆ ทำให้สังคมเกิดความคาดหวังต่อความเป็นหญิงและชายในแง่มุมเฉพาะต่าง ๆ บทบาททางเพศที่มีขึ้นตามลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรม และบทบาทเพศที่สังคมกำหนด จึงส่งผลกระทบต่อสถานภาพของชายหญิงในสังคมนั้น ๆ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างชายและหญิงในสังคมมักถูกกำหนดและมีการควบคุมโดยบรรทัดฐานและค่านิยมของแต่ละสังคม ความแตกต่างของบทบาททางเพศนั้นได้แสดงถึงความมีอำนาจเหนือกว่าของผู้ชายและผู้หญิงเป็นฝ่ายรอง อย่างเช่นผู้หญิงในสังคมซาอุดีอาระเบียที่ถูกกีดกันจากวัฒนธรรมทางเพศ การไม่มีโอกาสในการเข้าศึกษา การเลือกปฏิบัติ การที่มีครูผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ในระบบการศึกษา การขาดความมั่นใจในตนเอง การขาดอำนาจในการตัดสินใจและการสื่อสารในที่สาธารณะ เป็นต้น (Al – Jaradat, 2014) ในส่วนของประเทศไทยนั้นวิทยานิพนธ์ของ เพชรรัตน์ พรหมนารถ ศึกษาไว้โดยละเอียดว่า พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริว่า อารยธรรมสมัยใหม่ที่มีตะวันตกเป็นศูนย์กลางนั้นมีสถานภาพของผู้หญิงเป็นดัชนี และทรงส่งเสริมให้ผู้หญิงไทยตกแต่งรูปโฉมไม่ให้เป็นที่ถูกดูได้จากชาวตะวันตก นั่นคือ ไข่มุกยาว นุ่งซิ่น ไม่กินหมาก และให้รู้จักการเข้าสมาคม อย่างไรก็ตามบทบาทและหน้าที่อันเหมาะสมของผู้หญิงตามพระราชดำริก็อยู่ที่ครอบครัวเป็นสำคัญ ต้องไม่ทำร้ายเพศชายและไม่เป็นภัยต่อชาติ (Prommart, 2015) ซึ่งในการให้ค่านิยมความเป็นหญิงเช่นนี้ แม่และแม่บ้านถูกนำเสนอขึ้นมาในฐานะอุดมคติที่ยึดติดกับความเป็นไทย และหน่วยความสัมพันธ์แบบครอบครัวเอาไว้ได้ อีกทั้งเป็นแนวปฏิบัติสำหรับชีวิตของผู้หญิงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ ดังในหลักสูตรวิชาจรรยา ตามแผนการศึกษาที่กระทรวงธรรมการร่างขึ้นในปี พ.ศ. 2455 ได้กำหนดเป้าหมายที่จะอบรมบ่มเพาะให้นักเรียนหญิงสามารถทำหน้าที่แม่เรือนและเป็นมารดา โดยเรียนรู้หลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ครองตน ครองคน และครองสมบัติ



อย่างไรก็ตามโลกในศตวรรษที่ 21 ได้มีความท้าทายเกิดขึ้นจากความเคลื่อนไหวทางสังคมออนไลน์ที่มาจากเว็บไซต์เครือข่ายสังคมออนไลน์มีมากขึ้น ทำให้สตรีนิยมที่มาจากเว็บไซต์เครือข่ายสังคม เช่น Facebook และ Twitter ถือเป็นสตรีนิยมในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นรูปแบบของปฏิสัมพันธ์และการติดต่อระหว่างผู้หญิงซึ่งส่วนใหญ่เกิดขึ้นทางออนไลน์ ในระหว่างการเคลื่อนไหวนี้ได้มีแคมเปญความยุติธรรมทางสังคมได้ปะทุขึ้นบนสื่อสังคมออนไลน์เป็นจำนวนมาก เช่น #MeToo และ #TimesUp ซึ่ง Ealasay Munro ได้เรียกมันว่า “Hashtag Feminism” เริ่มขึ้นในราวปี พ.ศ. 2551 (ค.ศ. 2008) ซึ่งเป็น “วัฒนธรรมการเรียกร้อง” ที่สร้างศูนย์กลางสำหรับผู้หญิงในฐานะ “กลุ่มสร้างจิตสำนึก” (Blevins, 2018) แม้กระทั่ง Weibo ของสาธารณรัฐประชาชนจีนได้เติบโตขึ้นเป็นกระดานสนทนาสำหรับผู้หญิงชาวจีน ซึ่งเสนอมุมมองสตรีนิยมในท้องถิ่นด้วยการเคลื่อนไหวจากล่างขึ้นบน (Lixian, 2015) และ Tiktok กลายเป็นที่นิยมในสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งสร้างภาพยนตร์ตั้งแต่สิบห้าถึงหกสิบวินาทีเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ และ TikTok ก็ชอบที่จะต่อสู้เพื่อสิทธิของผู้หญิง ในขณะที่ Weibo มีความรู้สึกต่อต้านผู้ชายในวงกว้าง ซึ่งการลงเนื้อหาในทั้งสองสื่อออนไลน์นี้จะเป็แนวสตรีนิยมที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพทางเพศ การยอมรับของร่างกาย และความเป็นผู้หญิง ความทะเยอทะยาน ความไฝ่ฝันของผู้หญิงชาวจีนจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม Weibo ยังคงเป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่ถูกรัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีนควบคุม ในขณะที่ TikTok ไม่ได้ถูกควบคุม (Kaye et al., 2022) การเคลื่อนไหวของสื่อสังคมออนไลน์นี้กลายเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาที่แท้จริงในการต่อสู้การคุกคามสตรี การเลือกปฏิบัติทางอาชีพ การกีดกันทางเพศจากสื่อ และเพศสภาพที่น่าอับอาย ซึ่งพยายามให้อำนาจแก่ผู้ชาย ผู้หญิง และคนข้ามเพศ อีกทั้งส่งเสริมการยอมรับของร่างกายที่เป็นไปได้ทั้งหมด โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก (Facebook) ทวิตเตอร์ (Twitter) อินสตาแกรม (Instagram) ยูทูบ (YouTube) ทัมเบล (Tumblr) และบล็อก (Blog) โดยจุดมุ่งหมายของความเคลื่อนไหวนี้ คือเพื่อเรียกร้องความยุติธรรมสำหรับผู้หญิง ต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศและการใช้ความรุนแรงต่อผู้หญิงโดยผู้ชาย (Chamberlain, 2017) เป็นความท้าทายใหม่ในโลกของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้หญิงทั่วโลกล้วนพยายามเรียนรู้ทำความเข้าใจ และวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ก็ควรมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกปัจจุบัน เพื่อให้ความยุติธรรมและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันระหว่างเพศชายและหญิงได้อย่างเท่าเทียม ในขณะที่รัฐบาลทั่วโลกก็ต้องเตรียมตัวรับมือกับการแพร่กระจายของข่าวสารจำนวนมากด้วยเช่นกัน

2. พฤติกรรมองค์การของแต่ละธุรกิจที่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ 21

จากรายงานของ McKinsey และ Lean In (องค์กรไม่แสวงผลกำไร ก่อตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนผู้หญิงให้มีแรงบันดาลใจและบรรลุเป้าหมาย) เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2559 (ค.ศ. 2016) พบว่า ในอุตสาหกรรมพลังงานและวัสดุพื้นฐาน มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 35 เท่านั้นที่ทำงานอยู่ในระดับเริ่มเข้าทำงาน (Entry - Level) และเมื่อขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (C - Suite) เหลือผู้บริหารหญิงเพียงร้อยละ 14 ขณะที่ในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีก็แตกต่างกันนัก คือ ในระดับเริ่มเข้าทำงาน มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 37 และมีผู้บริหารหญิงระดับสูงเพียงร้อยละ 15 (Google Developers, 2017) ขณะเดียวกัน ผลสำรวจจากสภาปิโตรเลียมโลก (WPC) และ BCG เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2560 (ค.ศ. 2017) พบว่าธุรกิจ Oil & Gas เป็นอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนพนักงานหญิงเพียงร้อยละ 22 ซึ่งนับว่าน้อยมาก เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น และผู้หญิงในธุรกิจนี้ทำงานในด้านการสนับสนุนธุรกิจ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล (HR) ระบบการเงิน ไอที และกฎหมาย มากถึงร้อยละ 53



(Grid Alternatives, 2013) Sheryl Sandberg ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (COO) ของ Facebook อดีตผู้บริหาร Google ผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของโมเดลธุรกิจโฆษณาออนไลน์ Google AdSense เธอได้ช่วยเผยแพร่การทำงานของผู้หญิงในธุรกิจเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องโดยเธอยอมรับว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานของหญิงเป็นสิ่งสำคัญ แต่ขณะเดียวกันผู้หญิงเองก็ต้องเปลี่ยนวิธีคิดให้ได้ด้วย คือ ต้องกล้าที่จะแสวงหาคุณค่าในตนเอง กล้ามองหาความท้าทาย และกล้าออกมายืนแถวหน้า สำหรับ Google ธุรกิจเทคโนโลยีที่มีทีมวิศวกรเป็นกำลังขับเคลื่อนหลัก ก็ได้ก้าวพ้นข้อจำกัดทางเพศกับการบริหารไปแล้วเช่นกัน สังเกตได้จากงานเสวนา Past, Present and Future of AI / Machine Learning ที่จัดเมื่อปี พ.ศ. 2560 (ค.ศ. 2017) ในประเทศสหรัฐอเมริกา จะเห็นว่าผู้บริหารด้านการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ และ Machine Learning รวมถึงนักวิจัยชั้นสูงของ Google เป็นผู้หญิงทั้งหมด อีกทั้ง Google ยังมีค่านิยมที่เปิดรับความหลากหลายเท่าเทียมทางเพศ และมุ่งเน้นประสิทธิภาพการดำเนินงานเป็นหลักสุดท้าย ในอุตสาหกรรมพลังงาน Erica Mackie ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และผู้ร่วมก่อตั้ง GRID Alternatives องค์กรไม่แสวงผลกำไรในสหรัฐฯ ให้บริการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์สำหรับผู้มีรายได้น้อยได้ใช้พลังงานในราคาประหยัด นอกจากนี้ยังเสริมสร้างอาชีพด้วยหลักสูตรฝึกติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมจะได้ฝึกติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ในสถานที่จริงพร้อมรับใบประกาศนียบัตร โดย Erica เป็นแบบอย่างของผู้บริหารหญิงที่มีเป้าหมายจะนำพลังงานแสงอาทิตย์มาใช้ในการทำประโยชน์ เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้คนและสังคม นอกจากนี้ Erica ยังเป็นแรงบันดาลใจในฐานะผู้บริหารหญิงที่ทำงานชนิดเคียวบ้างเคียวบ้างกับลูกน้อง การลงมือทำอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2556 (ค.ศ. 2013) เธอได้รับรางวัล Clean Energy and Empowerment Award จากงาน C3E Women in Clean Energy Symposium และได้รับการยกย่องในฐานะผู้นำที่ประสบความสำเร็จด้านความเป็นผู้ประกอบการและโมเดลธุรกิจนวัตกรรม ซึ่งเธอได้กล่าวแสดงวิสัยทัศน์ว่า “การแก้ปัญหาสภาพอากาศเปลี่ยนแปลงต้องมีผู้หญิงและชุมชนเป็นส่วนประกอบ” ผู้หญิงยุคใหม่กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดย เซอร์ลิส แซนด์เบิร์ก ซีโอโอ เฟซบุ๊ก (2557)

ดังนั้นองค์การที่มีความยุติธรรมกับองค์การที่มีธรรมาภิบาลจึงมีหลักการคล้ายกัน คือในองค์การยุติธรรมของบุญทวรรณ วิงวอน และ มนต์รี พิริยะกุล (2553) ใช้ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) องค์การมีหลักเกณฑ์ด้านโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม 2) องค์การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารอย่างยุติธรรม 3) องค์การกำหนดระเบียบปฏิบัติงานและบังคับใช้อย่างเสมอภาค 4) องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึง 5) องค์การกำหนดผลตอบแทนให้พนักงานสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน คือ ในองค์การยุติธรรมมีตัวแปรสังเกตได้เรื่องธรรมาภิบาลรวมอยู่ด้วย ขณะที่ตัวแปรธรรมาภิบาลที่สำคัญคือ นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส ประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ ซึ่งองค์การที่มีคุณลักษณะเช่นนี้หากมีในประเทศใด หรือ สังคมใด ย่อมทำให้ผู้หญิงได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การก็เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้หญิงสามารถดำรงอยู่ในองค์การนั้นได้อย่างปลอดภัยและสงบสุข พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมบอกหน้าที่งานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล และทุนทางสังคมให้กับองค์การได้ดี Bateman & Organ (1983) เป็นกลุ่มแรกที่ศึกษาพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในองค์การที่มีความยุติธรรมพนักงานจะแสดงพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนององค์การ Lavelle, et.al., (2007)



โดย Podsakoff, et. al (2003, อ้างถึงใน ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไร, 2556) ได้สรุปพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี 7 ประการ คือ 1) มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) 2) อดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 3) จงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) 4) มีสำนึกในหน้าที่ (Consciousness) 5) มีความคิดสร้างสรรค์ (Individual Initiative) 6) เป็นพลเมืองดีขององค์กร (Civic Virtue) และ 7) มีการพัฒนาตนเอง (Self – Development)

3. สถานภาพทางเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21

หากพิจารณาความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างเพศในทางเศรษฐกิจ พบว่า ผู้หญิงที่มีฐานะมีการสะสมความมั่งคั่งและสร้างอำนาจทางเศรษฐกิจผ่านการค้าทองคำและที่ดินด้วยรูปแบบการการลงทุนแบบไม่เป็นทางการซึ่งรุ่งเรืองมากในช่วงหลังจากที่สยามเริ่มทำสนธิสัญญาเบาว์ริง ความเติบโตทางเศรษฐกิจในยุคที่เริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ได้เปิดประตูให้ผู้หญิงก้าวสู่ตลาดแรงงานและมีบทบาทในพื้นที่สาธารณะในทางเศรษฐกิจมากขึ้น รวมทั้งได้รับการส่งเสริมให้มีตำแหน่งหน้าที่ในงานราชการและสถาบันการเมือง ดังเช่นมีการแต่งตั้งผู้พิพากษาหญิงคนแรก คือ คุณชลอจิต จิตตะรุทธะ เมื่อปี พ.ศ. 2508 และในปี พ.ศ. 2510 แต่งตั้งวิศวอุตสาหกรรมการหญิงคนแรก คือ คุณนิตยา มหาผล และปี พ.ศ. 2512 มีการแต่งตั้ง คุณจินตนา นพคุณ เป็นนายกเทศมนตรีหญิงคนแรกของเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี เป็นต้น

ในขณะที่ผู้หญิงที่มีการศึกษาเข้าสู่การทำงานในภาคเศรษฐกิจและมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งระดับตัดสินใจ การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจช่วยให้ผู้หญิงจำนวนไม่น้อยมีอำนาจการต่อรองในครอบครัวเพิ่มมากขึ้น สิ่งนี้บดบังการตั้งข้อถกเถียงความสัมพันธ์ระหว่างเพศภายใต้อิทธิพลทุนนิยมและความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจด้วยการให้คุณค่างานในบ้านที่ไม่มีค่าจ้าง และงานนอกบ้านที่มีค่าจ้างต่างกัน ภาพความก้าวหน้าของผู้หญิงกลุ่มที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจได้บดบังประเด็นการสร้างสังคมที่เป็นธรรมในมิติที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างเพศ

ไม่ว่าผู้หญิงจะมีฐานะทางสังคมอย่างไร มีภาระในภาคการผลิตและภาระอื่น ๆ มากน้อยต่างกันเพียงใด ความท้าทายของผู้หญิงทั่วโลกก็คือ ภาพลักษณ์ของผู้หญิงยังคงผูกติดอยู่กับการเป็นแม่และภรรยาที่ดี ทำให้บทบาทและหน้าที่การดูแลเป็นงานที่สังคมและตัวผู้หญิงคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ดังนั้นผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในทางเศรษฐกิจและเข้าสู่ตำแหน่งระดับตัดสินใจขององค์กรได้ คือ ผู้หญิงที่ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่ของการดูแล (Care Chain) เพราะมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่มั่นคงและเหนือกว่าผู้หญิงอีกกลุ่มหนึ่งที่พร้อมจะเป็นแรงงานมารับช่วงต่อเพื่อให้ผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านไม่รู้สึกผิดที่ละเลยงานบ้านซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้หญิง (Yeates, 2004) สามารถตอบโต้ภัยเรื่องการรักษาสมดุลระหว่างความรับผิดชอบต่อครอบครัวและที่ทำงานได้ ด้วยการใช้เงินที่หามาได้อย่างเพียงพอในการซื้อการดูแลจากบุคคลผู้รับจ้างทำงานบ้านรวมทั้งดูแลเด็กและคนชราแทน เพื่อให้ตนเองสามารถมีอิสระที่จะไปทำงานนอกบ้านได้ ปัญหานี้สะท้อนว่า หลายประเทศยังไม่มีนโยบายที่เป็นมิตรกับครอบครัว ที่เอื้ออำนวยให้ผู้หญิงสามารถหารายได้ทางเศรษฐกิจและช่วยรับผิดชอบภาระงานดูแลครอบครัวของผู้หญิงได้ เช่น ศูนย์ดูแลเด็กเล็กในที่ทำงาน และในชุมชนจะช่วยให้ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างหมดห่วง นโยบายในการช่วยเหลือ



กรณีและผู้หญิงตั้งครุฑ และช่วยค่าใช้จ่ายในการคลอดบุตร เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลทุกประเทศควรเพิ่มนโยบายสร้างโอกาสในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพของการทำงานให้แก่ผู้หญิงมากขึ้น

4. ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

ลักษณะเฉพาะของผู้หญิงแต่ละคนแต่ละวัฒนธรรมมีความแตกต่างกัน ผู้หญิงทั่วโลกมีความไม่เหมือนกัน ดังนั้นแนวคิดสตรีนิยมควรมีหลากหลาย ไม่ใช่มีแค่หนึ่งเดียว ความคิดนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับจุดยืนจุดเดียว แต่เกี่ยวข้องกับหลายมุมมองที่จะโยงไปถึงประสบการณ์ของความแตกต่าง เช่น ประสบการณ์ของผู้หญิงผิวดำ ไม่เหมือนกับประสบการณ์ของผู้หญิงผิวขาว หรือผิวเหลือง ซึ่งประสบการณ์ของผู้หญิงที่ต่างเชื้อชาติ เป็นสิ่งที่ทำให้คนสามารถมองเห็นชีวิตของผู้หญิงที่แตกต่างกันซึ่งจะนำไปสู่การมองเห็นถึงประสบการณ์ทางครอบครัว สถานะทางสังคม คุณภาพชีวิต และความผาสุกที่มีความแตกต่างกันอีกด้วย ดังเช่น คุณนพรัตน์ กุลหิรัญ ผู้หญิงเก่งที่ได้รับฉายาว่า มาตามธลึง เป็นผู้ก่อตั้งบริษัท ชัยเสรีเม็ททอล แอนด์ รีบเบอร์ จำกัด ผู้ผลิตชิ้นส่วนยางติดเหล็ก ข้อต่อสายพาน ล้อกดสายพานให้กองทัพไทยและกองทัพต่างประเทศทั่วโลก ซึ่งธุรกิจด้านนี้ไม่น่าเชื่อว่าจะมีผู้หญิงไทยทำงานด้านค้าขายธลึงให้แก่กองทัพต่างประเทศทั่วโลก โดยเธอกล่าวว่า การเป็นผู้หญิงถือเป็นโอกาสที่ดีในการทำธุรกิจด้านการค้าธลึง เนื่องจากผู้หญิงมีความละเอียดอ่อน นุ่มนวล มีความสามารถในการพูดจาทอรองได้ดีกว่าผู้ชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้หญิงที่มีความสามารถทางด้านภาษา ซึ่งเธอสามารถพูดได้ดีทั้งภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศส เนื่องจากเธอสนใจการเรียนรู้ด้านภาษามาตั้งแต่ยังเป็นเด็กตามที่คุณพ่อของเธอแนะนำว่า การเรียนภาษาเป็นประตูสู่โอกาส ขณะเดียวกันการเป็นผู้หญิงก็เป็นอุปสรรคเนื่องจากการเดินทางไปบางประเทศที่ไม่ยอมรับเรื่องผู้หญิงทำงานทำให้การดำเนินการธุรกิจมีอุปสรรคไปด้วย ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ทั้งในด้านภาษา ด้านการสื่อสารที่โน้มน้าวใจ จูงใจและมีศิลปะในการลดความขัดแย้ง ทำให้ความขัดแย้งเบาบางลงได้

ลักษณะเฉพาะตัวของผู้หญิงอย่างเช่น นางอังเกลา แมร์เคิล (Angela Merkel) นายกรัฐมนตรีหญิงของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ที่นิตยสาร Forbes จัดอันดับให้เธอเป็นสตรีผู้ทรงอิทธิพลต่อเนื่องถึง 6 ปี ด้วยบุคลิกภาพที่เรียบง่าย ไม่ได้ดูสวยโฉบเฉี่ยวแต่อย่างใด แต่พื้นฐานด้านความรู้ระดับปริญญาเอกด้านฟิสิกส์ ทำงานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีควอนตัมและความสามารถในการด้านภาษาที่เธอมีความเชี่ยวชาญทั้งภาษาเยอรมัน อังกฤษ และรัสเซีย นั่นทำให้เธอมีโอกาสก้าวเข้ามาในวงการเมืองและสามารถดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีหญิงของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ตั้งแต่วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 และดำรงตำแหน่งมาได้ถึง 16 ปี คุณลักษณะที่โดดเด่นของเธอคือความสามารถในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของภาวะผู้นำ บทบาทของผู้หญิงเป็นการแสดงออกโดยอิสระที่มีผลดีต่อผู้อื่นและสังคม เช่น การตัดสินใจ การจูงใจให้คนทำงาน การแสดงออกทางความคิด การพูด พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในสังคม เป็นต้น ในด้านการงานบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของนางอังเกลา แมร์เคิล เป็นคนพูดน้อย เยือกเย็น ไม่โอ้อวด สุภาพและตรงประเด็น เป็นนักฟังที่ดี และแม้เธอจะไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของผู้อื่น แต่เธอก็พร้อมรับฟัง และค่อย ๆ ไตร่ตรองหาข้อมูลอย่างระมัดระวังก่อนที่จะให้สัมภาษณ์หรือให้ข้อมูลใด ๆ ต่อสาธารณชน



จากคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่นำเสนอให้เห็นในบทความวิชาการนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะ (The Traits Theories) เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำสมัยเก่า ที่พยายามระบุถึงคุณสมบัติทางกายภาพ จิตใจและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเป็นเครื่องตัดสินว่าบุคคลเหล่านั้น จะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำหรือไม่ (Bass, 1990)

สรุปและอภิปราย

ผู้นำกับบทบาทของการเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่ถูกกีดกัน และไม่ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าโลกในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างมากแล้ว แต่ความไม่เท่าเทียมกันของสิทธิ และช่องว่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในตำแหน่งหรือบทบาททางสังคม โดยเฉพาะในประเทศที่มีวัฒนธรรมที่ผู้ชายมีอำนาจเหนือผู้หญิงนั้นยังมีอยู่มาก ทำให้กระบวนการและเส้นทางของการเป็นผู้นำของผู้หญิงเต็มไปด้วยความท้าทายของสังคม และวัฒนธรรม ความเชื่อของแต่ละประเทศ ซึ่งแม้กระทั่งผู้หญิงด้วยกันเองก็ยังคงคิดว่าผู้หญิงไม่มีความสามารถและไม่สมควรที่จะเป็นผู้นำเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย เพราะสภาพสรีระ ความพร้อมและเงื่อนไขในชีวิตของผู้หญิงเอง นอกจากนี้ผู้นำผู้หญิงอีกเป็นจำนวนมากที่มีลักษณะไม่เหมาะสมในการเป็นผู้นำ คือไม่มีความสามารถในการตัดสินใจ ไม่กล้าเสี่ยง และไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง อย่างไรก็ตามโลกในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปมากแล้ว ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้เชื่อมโลกเข้าด้วยกัน เกิดการหลั่งไหลของข้อมูลและองค์ความรู้ต่าง ๆ มากมายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งอย่างรวดเร็ว ทำให้เรื่องสิทธิและเสรีภาพของผู้หญิงทั่วโลกในปัจจุบันไม่ได้ถูกทอดทิ้งอีกต่อไป และยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศในหลายประเทศที่เริ่มเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้าเรียนในระดับที่สูงขึ้น ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในโลกปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้ทำงานนอกบ้าน และดำรงตำแหน่งผู้นำระดับประเทศอีกด้วย จากความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ผู้หญิงในศตวรรษที่ 21 ต้องทำงานทั้งนอกบ้านและในบ้าน เผชิญหน้ากับปัญหาและความท้าทายที่เหมือนและแตกต่างกันออกไป ปัจจุบันนี้ผู้หญิงหลายกลุ่มได้เรียนหนังสือ มีความรู้ ทักษะการต่อรอง และมีความมั่นใจมากขึ้น อีกทั้งยังยอมรับความเสี่ยงมากขึ้นอีกด้วย ในขณะเดียวกันสังคมไทยและสังคมโลกก็เปิดโอกาสให้แก่ผู้หญิงมากขึ้นเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตาม ภาพลักษณ์ของผู้หญิงไทยและผู้หญิงทั่วโลกยังคงถูกปลูกฝังเป็นค่านิยม นั่นคือ ความเรียบร้อย และเป็นกุลสตรี แม้ว่าจะเป็นสังคมยุค Digital 4.0 แล้วก็ตาม แต่หากผู้หญิงทุกคนต้องทำงานอย่างหนักและยังต้องพยายามทำบทบาทของตนเองให้ดีในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเป็นผู้บริหาร การเป็นภรรยา และการเป็นแม่ย่อมทำให้ผู้หญิงเกิดความกดดันและภาวะความเครียดได้ ดังนั้น ผู้หญิงยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเรียนรู้การสร้าง ความสมดุลระหว่างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการดูแลครอบครัว ในศตวรรษที่ 21 ผู้หญิงเริ่มปรากฏกายในอาชีพที่เมื่อก่อนสงวนไว้สำหรับผู้ชายมากขึ้น เช่น อาชีพนักบิน อาชีพตำรวจ หรือ แม้แต่นักบินอวกาศ เป็นต้น อย่างเช่นในภาพยนตร์เรื่อง Gravity เมื่อปี พ.ศ. 2556 (ค.ศ. 2013) นักบินอวกาศที่รอดชีวิตก็เป็นผู้หญิง ส่วนเรื่อง Martian เมื่อปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) แม้ตัวละครหลักจะไม่ใช่ผู้หญิง แต่ก็ได้นำเสนอภาพผู้หญิงในฐานะหัวหน้านักบินอวกาศที่ทั้งแกร่งและมีความเสียสละ และที่น่าสนใจไปกว่านั้นคือ เทพนิยายที่เป็นตำนานเล่าขานกันมานานอย่าง สโนว์ไวท์ ตัวละครเจ้าหญิงสโนว์ไวท์ที่ปรากฏในเรื่อง Snow White and the Huntsman เมื่อปี พ.ศ. 2555 (ค.ศ. 2012) กลับถูกพลิกบทบาทให้จับดาบขี่ม้า เป็นผู้นำทัพ และเรื่อง Beauty and the Beast เมื่อปี พ.ศ. 2560 (ค.ศ. 2017) แม้โครงงานในเทพนิยายก็ถูกเปลี่ยนให้เป็นหญิงสาวที่มีความแปลกเป็นตัวของตัวเอง โดยเป็นผู้หญิงที่รักการอ่านหนังสือมาก



จนถูกใครต่อใครมองว่าเป็นตัวประหลาด อีกทั้งเธอยังเป็นผู้หญิงที่ไม่ยอมแพ้ที่ปราศจากความกลัว (Fearless) กลับเป็นคุณสมบัติหลักของเธอที่ภาพยนตร์มุ่งนำเสนอเป็นแนวคิดหลักของเรื่อง ซึ่งภาพของเธอถูกนำเสนอออกมาจนอาจเรียกได้ว่า ดูแกร่งกว่าเจ้าชายอสูรเสียอีก

ในขณะเดียวกัน รัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วโลกต้องส่งเสริมเรื่องการศึกษา เปิดโอกาสการทำงานของผู้หญิงให้เท่าเทียมกับผู้ชาย และฝึกฝนให้ผู้หญิงมีทักษะการเตรียมพร้อมในการทำงาน โดยสามารถทำงานได้หลากหลาย เพราะผู้ที่มีความพร้อมที่ดีกว่าย่อมได้เปรียบในการแข่งขันโลก ในศตวรรษที่ 21 นี้ การจ้างงานผู้ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง เกเรดสูง อาจไม่ใช่สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้หญิงอีกต่อไป แต่ทักษะการทำงานที่รอบด้านทั้งด้านภาษา เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และความพร้อมในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา เป็นทักษะที่สำคัญมากกว่าสำหรับแข่งขันในตลาดแรงงานทั้งในอาเซียนและทั่วโลก ในการนี้รัฐบาลของทุกประเทศทั่วโลกจึงควรออกกฎหมาย และระเบียบที่สร้างความปลอดภัย และความมั่นคงในการดำเนินชีวิต การทำงาน ครอบคลุมถึงสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดีที่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้หญิงมีเสรีภาพในการตัดสินใจ สามารถออกมาใช้ชีวิตในประเทศนั้น ๆ ได้มากขึ้น

ในโลกหลัง Covid - 19 ผู้หญิงควรต้องปลูกฝังภาวะ “การนำ” ทั้งในมิติสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองให้เกิดขึ้นกับเยาวชน และคนในครอบครัวภายใต้บริบท “การเรียนรู้ที่จะรอด” และ “การเรียนรู้ที่จะรัก” การเรียนรู้เรื่องภาวะความเป็นผู้นำไม่ได้หมายถึงแค่การเรียนรู้วิถีในการแข่งขันแบบ “เห็นแก่ตัว” เพื่อช่วงชิงอำนาจและได้แต่สู่การเป็นผู้นำ หากหมายถึงการเรียนรู้ที่จะพัฒนาบุคลิกนิสัย ความคิดอ่าน คุณค่า และพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการมีวินัยแก่ตนเอง เคารพและภาคภูมิใจในตนเอง รู้ว่าอะไรถูก อะไรผิด อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ รู้จักประเมินตนเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อยอะไร สามารถทำเรื่องอะไรได้มากน้อยแค่ไหน กล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบ ทำผิดแล้วรู้จักยอมรับผิด แพ้แล้วยอมรับ แพ้ด้วยน้ำใจนักกีฬา รู้จักสรุปบทเรียนเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเองใหม่ ที่สำคัญผู้นำที่ดีต้องรู้จักการเป็นผู้ตามที่ดีด้วย (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563)

อย่างไรก็ตามยังมีผู้หญิงไทยและผู้หญิงทั่วโลกอีกหลายคนที่มีการศึกษาน้อยและตกเป็นเหยื่อ ถูกหลอกลวงทางเพศและยาเสพติด มีเด็กผู้หญิงหลงทางเพราะขาดพ่อแม่ผู้ปกครองดูแลอย่างใกล้ชิด ทำให้คิดผิดตั้งครรภ์ก่อนแต่งงานและทำแท้งจนเป็นปัญหาสังคมใหม่ในขณะนี้ นี่เป็นปัญหาของผู้หญิงที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนทั้งในสังคมไทยและสังคมโลกช่วยกันหาหนทางแก้ไขกันต่อไป

ข้อเสนอแนะ

บทความวิชาการนี้เป็นเพียงองค์ความรู้พื้นฐานที่ผู้สนใจสามารถพัฒนาไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ หรือนำไปสู่การพัฒนาบทเรียนสมมติเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้หญิงได้ในอนาคต ผลจากการศึกษายังเป็นประโยชน์ในการออกแบบบทเรียนเพื่อทำความเข้าใจการรับรู้ และตัวตนของผู้หญิงในมุมมองเชิงลึก เพื่อให้สามารถเปิดใจ และสนับสนุนผู้หญิงด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดคล้องทางเพศ และส่งเสริมให้ผู้หญิงสามารถก้าวสู่การเป็นผู้นำได้อย่างเท่าเทียมกับผู้ชายต่อไป รวมทั้งควรมีการพัฒนากระบวนทัศน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำหญิง เปิดโลกทัศน์ให้ผู้หญิงทั่วโลกได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว และองค์ความรู้จากทั่วทุกมุมโลก เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถรู้เท่าทันและปกป้องสิทธิของตนเองได้



กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้หญิงแต่ละวัฒนธรรมในศตวรรษที่ 21 สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้เขียนขอขอบคุณ ท่านอธิการบดี และรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้การสนับสนุนและให้ข้อมูลที่ดีในการเขียนบทความวิชาการทุกเรื่องด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณกองบรรณาธิการวารสารวิพิธพัฒนศิลป์ทุกท่านที่ให้คำแนะนำที่ดีในการปรับแก้ไข และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเขียนบทความวิชาการครั้งนี้ ทำให้ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม และสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนางานเขียนบทความวิชาการและบทความวิจัยในครั้งต่อไป

รายการอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2556). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 7(1), 7 – 22.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/FEU/article/view/24713>
- ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ. (2564, 8 มีนาคม). *สตรีสากล 2021: สำนวนผู้นำหญิงในแวดวงการเมืองโลกปัจจุบัน*. THE STANDARD STAND UP FOR THE PEOPLE.
<https://thestandard.co/international-womens-2021-female-leaders-in-global-political/>
- บุญทวรรณ วิงวอน และ มนต์รี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทาง PLS ของบุพปัจจัยและผลลัพธ์ของการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดลำปาง.
http://www.research.ru.ac.th/images/ArticleMr/1501822764_Article.pdf
- ปรณวัฒน์ ชูวิเชียร. (2562). บทบาทของพรรคประชาธิปัตย์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักการเมืองสตรีในรัฐสภา. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 9(3), 96 – 103.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/244019/165387>
- พระมหาอุทัย วุฑฒิชัย, พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต, กฤษณะ เชี่ยวเวช และ พระครูเกษมธรรมากร. (2565). สิทธิสตรีกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย. *วารสารพุทธมคค์ ศูนย์จริยธรรมศึกษา*, 7(1), 282 – 296.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bdm/article/view/256872/170729>
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2563). *โลกเปลี่ยน คนปรับ หลุดจากกับดัก ขยับสู่ความยั่งยืน*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 5 – 8. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- Al-Jaradat, M.K.M. (2014). Challenges Facing Women Academic Leadership in Secondary Schools of Irbid Educational Area. *International Education Studies*, 7(5), 147–106.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1069310.pdf>



- Bass, B.M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications*, 3rd ed. Free press.
- Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual in equality*. Yale University Press.
- Bateman, T.S., & Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
<https://www.jstor.org/stable/255908>
- Blevins, K. (2018). Bell hooks and Consciousness-Raising: Argument for a Fourth Wave of Feminism. In: Vickery, J. Everbach, T. (eds) *Mediating Misogyny*. Palgrave Macmillan, Cham.
- Chamberlain, P. (2017). *The Feminist Fourth Wave: Affective Temporality*. Palgrave Macmillan, Springer International Publishing AG. Switzerland.
- Chodorow, N. J. (1991). *Feminism and psychoanalytic theory*. Yale University Press.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard University Press.
- Google Developers. (2017). *Past, Present and Future of AI/ Machine Learning (Google I/O'17)*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=0ueamFGdOpA>
- Grid Alternatives. (2013, 12 November). *Erica Mackie Honored for Energy Leadership*.
<https://goo.gl/VWEqB7>
- Kaye, D. B. V., Zeng, J., & Wikstrom, P. (2022). *TikTok: Creativity and Culture in Short Video*. Cambridge, Polity Press.
- Khattab, J., & Rosette, A. S. (2017). *Workplace barriers faced by women leaders in emerging markets*. *Women Leadership in Emerging Markets: Featuring 46 Women Leaders*.
- Lavelle, J. J., Rupp, E. D., & Brockner, J. (2007). Taking a Multifoci Approach to the Study of Justice, Social Exchange, and Citizenship Behavior: The Target Similarity Model. *Journal of Management*, 33(6), 841 – 866. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206307307635>
- Lixian, H. (2015). On Fire in Weibo: Feminist Online Activism in China. *Economic and Political Weekly*, 50(17), 79 – 85.
- Miller, D., & Droge, C. (1986). Psychological and Traditional Determinants of Structure. *Administrative Science Quarterly*, 31(4), 539 – 560.
- O'Leary, V. E., & Flanagan, E. H. (2006). Leadership In J. Worell (Ed.). *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender*. Elsevier Science & Technology.
- Promnart, P. (2015). *Modern Women, Modern Man: The Discursive Construction of Sexual Propriety In Sixth-Reign Siam (1910 – 1925)*. National University of Singapore.



- Women Mthai Team (2557, 16 มีนาคม). ผู้หญิงยุคใหม่กับความก้าวหน้าในอาชีพ โดย เซอร์ริล แชนด์เบิร์ก ซีโอโอ เฟซบุ๊ก. MTHAI. <https://women.mthai.com/amazing-women/156791.html>
- Shim, J. (2018). *Mind the Gap! Comparing Gender Politics in Japan and Taiwan*. GIGA Focus Asia. GIGA. https://pure.giga-hamburg.de/ws/files/21580585/gf_asien_1805_en.pdf
- Tsai, C. T. L., & Zhou, L. (2015). A Cultural Confrontation: Western Impacts on Female College Students's Leisure Opportunities in Taiwan and China. *Social Indicators Research.*, 120(1), 261 – 276. <https://www.jstor.org/stable/24721109>
- United Nations Development Programme. (2013, 3 June). *Women's Representation in Leadership in Vietnam*. <https://www.undp.org/vietnam/publications/women%E2%80%99s-representation-leadership-viet-nam>
- World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- Xing, M., & Pang, M. (2018). A Cross – Cultural Examination of Chinese and American Female Leadership in Nonprofit Organizations. *China Media Research*, 14(1), 30–41. <https://www.researchgate.net/publication/323151258>
- Yeates, N. (2004). Global Care Chains. *International Feminist Journal of Politics*, 6(3), 369 – 391.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs. Prentice – Hall.