สิทธิสตรีและภาวะผู้นำสตรี: มิติทางกฎหมาย สังคม และการบริหาร

WOMEN'S RIGHTS AND WOMEN'S LEADERSHIP: LEGAL, SOCIAL, AND ADMINISTRATIVE DIMENSIONS

อุทัย อินทรักษ์[1], พระมหาอกนิษฐ์ สิริปญฺโญ (อาจวิชัย)[2],
อาคม มากมีทรัพย์[3], จตุรงค์ อินทรรุ่ง[4], ไพสันต์ ศรีแปง[5]
วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย[1,2,3,4,5]
Uthai Intaruk[1], Phra Maha Akanit Siripanyo (Achawichai)[2],
Akhom Makmeetrap[3], Chaturong Intharung[4], Paisant Sripang[5]
Kanchanaburi Sripaibool Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University[1,2,3,4,5]
Corresponding Author E-mail : uthai29041962@gmail.com[1]

(Received : August 22, 2025; Edit : September 3, 2025; accepted : September 5, 2025)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ระหว่างสิทธิสตรีและภาวะผู้นำสตรีในมิติทางกฎหมาย สังคม และการบริหาร โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสิทธิสตรีในฐานะสิทธิมนุษยชนที่ยืนยันศักดิ์ศรีและความเสมอภาคของผู้หญิง ในประเทศไทยได้ตรากฎหมายและรัฐธรรมนูญเพื่อรับรองความเสมอภาคระหว่างเพศ ในเรื่องการห้ามเลือกปฏิบัติทางเพศ การคุ้มครองจากความรุนแรงในครอบครัว และการแก้ไขคำนำหน้านาม แต่ในทางปฏิบัติผู้หญิงคงเผชิญการละเมิดสิทธิและความเหลื่อมล้ำในครอบครัว แรงงาน และการเข้าถึงความยุติธรรม ในมิติทางสังคมและการบริหาร ผู้หญิงได้รับโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานและดำรงตำแหน่งผู้นำมากขึ้น อันเป็นผลจากขบวนการปลดปล่อยสตรีและการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ช่วยยกระดับการยอมรับบทบาทสตรี แต่ก็ยังพบความท้าทายสำคัญคือ "เพดานแก้ว" และทัศนคติชายเป็นใหญ่ที่ยังคงเป็นอุปสรรคในการก้าวสู่ตำแหน่งสูงสุด ทั้งที่ผลการศึกษาหลายชิ้นยืนยันว่าความสำเร็จของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคล มิได้ขึ้นอยู่กับเพศ ผู้บริหารสตรีมักพบว่ามีจุดแข็งด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานแบบมีส่วนร่วม ช่วยเสริมสมดุลต่อสไตล์ผู้นำชายที่เน้นความเด็ดขาดและการแข่งขัน โดยสรุป สิทธิสตรีและภาวะผู้นำสตรีเป็นดัชนีสำคัญของพัฒนาการทางสังคมและการเมือง การส่งเสริมบทบาทสตรีทั้งในมิติทางกฎหมายและทางวัฒนธรรมสังคมจะช่วยสร้างความเสมอภาค และเป็นแรงผลักดันต่อการพัฒนาประเทศ

คำสำคัญ: สิทธิสตรี, ภาวะผู้นำสตรี, กฎหมาย, สังคม, การบริหาร

Abstract

This article aims to analyze and synthesize the relationship between women's rights and women's leadership in legal, social, and administrative dimensions, highlighting the importance of women's rights as fundamental human rights that affirm the dignity and equality of women. In Thailand, laws and the constitution have been enacted to guarantee gender equality, including the prohibition of gender-based discrimination, protection from domestic violence, and the amendment of honorific titles. Nevertheless, in practice, women continue to face rights violations and inequalities in family life, labor, and access to justice. In the social and administrative context, women have increasingly gained opportunities to enter the labor market and hold leadership positions as a result of feminist movements and cultural changes that have elevated the recognition of women's roles. However, significant challenges remain, particularly the "glass ceiling" and patriarchal attitudes, which continue to hinder women from attaining the highest positions. Research findings affirm that leadership success depends on individual abilities rather than gender. Female leaders are often found to possess strengths in interpersonal relations and participatory management, complementing the decisiveness and competitiveness commonly associated with male leadership styles. In conclusion, women's rights and women's leadership serve as vital indicators of social and political development. Promoting women's roles through both legal and socio-cultural dimensions helps foster genuine equality and acts as a driving force for sustainable national development.

Keyword: Women's Rights, Women's Leadership, Law, Society, Administration

บทนำ

พลเมืองกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรโลกเป็นผู้หญิง ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับผู้หญิงกับภาวะผู้นำจึงกลายเป็นประเด็นที่นักวิชาการให้ความสนใจอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมตลอดห้าทศวรรษที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงเข้ามามีบทบาทด้านการบริหารและการจัดการในระดับที่ใกล้เคียงกับผู้ชาย แม้ว่าจำนวนผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งสำคัญทางการเมืองหรือสังคมจะยังไม่มากเท่าที่นักวิชาการและนักพัฒนาคาดหวัง แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งที่เคยเป็นพื้นที่เฉพาะของผู้ชายได้ถูกเปิดกว้างมากขึ้น เช่น การที่ผู้หญิงสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีหรือประธานาธิบดีของประเทศ การแก้ไขกฎหมายในหลายประเทศยุโรปที่ให้บุตรคนแรกไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายมีสิทธิขึ้นครองราชย์ การมีผู้หญิงดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ผู้ว่าการรัฐ หรือแม้แต่ผู้นำสูงสุดขององค์การระดับโลก อย่างไรก็ตาม รายงานของ Pew Research Center ในปี ค.ศ. 2010 ระบุว่า ครึ่งหนึ่งของ 22 ประเทศที่ทำการสำรวจเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางการทำงานระหว่างชายและหญิง พบว่าคนส่วนใหญ่ใน 11 ประเทศเห็นว่า หากโอกาสการจ้างงานลดลง ผู้ชายควรเป็นฝ่ายที่ได้รับสิทธิในการทำงานมากกว่าผู้หญิง ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้จะมีความก้าวหน้าในด้านสิทธิสตรีและภาวะผู้นำของผู้หญิง แต่ก็ยังเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนา และศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเสมอภาคที่แท้จริงในสังคมโลก ดังนั้น ยังขาดบทความเชิงสังเคราะห์ที่สามารถเชื่อมทั้งสองประเด็นเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบในมิติที่หลากหลาย โดยเฉพาะในบริบทของไทย ที่ผู้หญิงยังพบอุปสรรคทั้งทางวัฒนธรรมและโครงสร้างสังคม การระบุและศึกษาประเด็นนี้อย่างรอบด้านจะช่วยทำให้บทความมีคุณค่าทางวิชาการยิ่งขึ้น และสามารถเป็นแนวทางให้เกิดความเข้าใจและการพัฒนาในอนาคต (บุษยา วีรกุล, 2558 : 268) ความแตกต่างทางเพศในด้านภาวะผู้นำได้ถูกทำความเข้าใจชัดเจนขึ้นอย่างมาก งานทบทวนโดยสต๊อกดิลล์ (Stogdill) และการศึกษาติดตามผล ชี้ให้เห็นประเด็นสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในอนาคต โดยงานของฮอลล์และล็อค (Hall & Locke) รวมถึงอี. ไลวิงสโตน (E. Livingstone) พบว่า ผู้หญิง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม มักมีความลังเลที่จะรับผิดชอบในการกำกับดูแลผู้อื่นในฐานะผู้นำหรือนายจ้าง

สถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญภายหลังสองทศวรรษแห่งความเคลื่อนไหวทางสังคม โดยมีการเกิด “ขบวนการปลดปล่อยสตรี” ที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ควบคู่กับกฎหมายสำคัญของรัฐบาลกลางสหรัฐ เช่น พระราชบัญญัติสิทธิพลเมือง ค.ศ. 1964 (หัวข้อ VII) และมาตรการรับรองด้านความเสมอภาคทางเพศ ซึ่งห้ามการเลือกปฏิบัติทางเพศในสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ร่วมกับการเพิ่มจำนวนผู้หญิงในตลาดแรงงาน ส่งผลให้ประเด็น “ผู้หญิงในฐานะผู้นำ” กลายเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่ทั้งงานวิจัยและนโยบายต้องให้ความสนใจ หลักฐานที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงได้ชัด คือผลสำรวจของ Gallup เกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนที่พร้อมจะลงคะแนนเสียงให้ประธานาธิบดีหญิง โดยมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ค.ศ. 1937 ร้อยละ 31, ค.ศ. 1949 ร้อยละ 48, ค.ศ. 1958 ร้อยละ 52 และใน ค.ศ. 1978 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 76 (New York Times, 1980) อีกทั้งมหาวิทยาลัย Michigan State รายงานว่า ในปี ค.ศ. 1974 สัดส่วนนักศึกษาหญิงสาขาธุรกิจเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าจากปี ค.ศ. 1969 ขณะที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดก็พบแนวโน้มคล้ายกัน และระหว่างปี ค.ศ. 1971–1976 จำนวนนักศึกษาหญิงในหลักสูตร MBA ของมหาวิทยาลัยอเมริกันเพิ่มขึ้นถึงสามเท่า เมื่อถึงสิ้นปี ค.ศ. 1979 เกือบ 51% ของผู้หญิงอายุ 16 ปีขึ้นไปในสหรัฐมีงานทำ เพิ่มขึ้นราว 10% จากปี ค.ศ. 1967 แม้ว่า 6% ของผู้หญิงจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้จัดการ เทียบกับผู้ชาย 15% แต่ส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในระดับบริหารต้น ขณะที่ผู้บริหารระดับกลางมีไม่ถึง 5% และผู้บริหารธุรกิจมีไม่ถึง 2% ในปี ค.ศ. 1975 นอกจากนี้ ในปี ค.ศ. 1980 ผู้หญิงคิดเป็นสัดส่วน 8% ของกองทัพสหรัฐ มากกว่าทุกประเทศ และมีการคาดการณ์ว่าภายใน 5 ปี จะเพิ่มเป็น 12% ซึ่งขณะนั้นก็มีผู้หญิงบางรายดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการกองทัพขนาดใหญ่แล้ว (Bernard M. Bass, 1918 : 491)

ช่วงเวลาระหว่าง ค.ศ. 1960–2000 ถือได้ว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านสำคัญของผู้หญิงในฐานะผู้นำ จนกระทั่งท้ายที่สุดปัญหาหลายประการที่เคยเป็นอุปสรรคได้คลี่คลายลงด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันไป ปัจจัยทางวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความแตกต่างด้านพฤติกรรมการเป็นผู้นำ ซึ่งสัมพันธ์กับความแตกต่างทางเพศระหว่างผู้นำและผู้ตาม ในช่วงเวลาดังกล่าว สังคมเริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลงจากแบบแผนบทบาททางเพศที่ตายตัวของผู้ชายและผู้หญิง การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยไม่

จำเป็นต้องเน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นของผู้หญิงในบทบาทใหม่ ตัวอย่างเช่น การมีบุตรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงอย่างชัดเจนในระดับสากล แต่สิ่งที่สะท้อนถึงพลังของผู้หญิงก็คือ “ฐานวัฒนธรรม” ที่พวกเธอสร้างขึ้นและยึดถือมาโดยตลอด ผลการสำรวจสังคมกว่า 244 กลุ่มที่มีรูปแบบการดำรงชีวิตแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า แม้ในเชิงโครงสร้าง ผู้ชายมักทำหน้าที่ล่าและดักสัตว์ ขณะที่ผู้หญิงมีบทบาทในการรวมกลุ่มและเตรียมอาหาร ซึ่งเป็นภาพสะท้อนหน้าที่ที่ถูกแบ่งแยกตามเพศ แต่ก็มีบางอาชีพที่ไม่ถูกจำกัดด้วยกรอบเพศ เช่น งานทั่วไปในชุมชน (ยกเว้นกิจกรรมที่มีข้อจำกัดทางร่างกายโดยตรง เช่น การล่าสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมในทะเล ซึ่งเป็นอุปสรรคสำหรับหญิงตั้งครรภ์) เมื่อย้อนกลับมาที่สังคมอเมริกัน ข้อมูลในปี ค.ศ. 1977 ระบุว่า ผู้หญิงมากกว่าร้อยละ 75 ไม่เห็นด้วยกับความคิดที่ว่างานบางประเภทเหมาะสำหรับผู้ชายเท่านั้น และงานบางประเภทเหมาะสำหรับผู้หญิงเท่านั้น ซึ่งเป็นตัวเลขที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 21 เมื่อเทียบกับปี ค.ศ. 1962 นอกจากนี้ ผู้หญิงวัยหนุ่มสาวในปี 1977 ยังมีแนวโน้มไม่พอใจต่อการแบ่งแยกบทบาทชายหญิงมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นว่าการปฏิเสธกรอบความคิดเรื่อง “บทบาทคู่ชายหญิง” ในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะทวีความชัดเจนยิ่งขึ้นในอนาคต (Bernard M. Bass, 1918 : 492)

เมื่อผู้หญิงได้รับโอกาสหรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ ผลการศึกษาจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าพวกเธอสามารถประสบความสำเร็จในฐานะหัวหน้างานและผู้จัดการได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ สามารถบรรลุเป้าหมายการทำงานและคงไว้ซึ่งอิทธิพลเหนือผู้ตามและผู้ใต้บังคับบัญชา ตัวอย่างเช่น การศึกษาของโลเนตโตและวิลเลียม (Lonetto & Williams) ที่ทำการทดลองกับนักศึกษาปริญญาตรีจำนวน 61 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ความฉลาดของสมาชิกและการวางตัวในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถในการเป็นผู้นำ ในทำนองเดียวกัน กานเตอร์ (Kanter) ตั้งข้อสังเกตว่า เมื่อกลุ่มชายล้วนและกลุ่มหญิงล้วนได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทความเป็นผู้นำและรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายในแต่ละกลุ่มกลับมีความคล้ายคลึงกัน สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านเพศไม่ใช่ตัวกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำ หากแต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผลการสำรวจในภาคอุตสาหกรรมยังพบว่า แม้คนงานหญิงจำนวนไม่น้อยจะมีแนวโน้มชอบผู้บังคับบัญชาชาย แต่การวิจัยช่วงปลายทศวรรษ 1970 ชี้ว่า นักศึกษาหญิงกลับแสดงความชอบที่จะมีผู้หญิงเป็นเจ้านายมากกว่า นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา “ภาวะผู้นำทางความคิด” (thought leadership) พบว่าทัศนคติได้เปลี่ยนไปอย่างชัดเจนระหว่างปี ค.ศ. 1935–1975 กล่าวคือ ในปี ค.ศ. 1975 ผู้ชายส่วนใหญ่ยังคงไม่ชอบการมีผู้นำทางความคิดที่เป็นผู้หญิง แต่ผู้หญิงกลับแสดงความพึงพอใจที่ชัดเจนต่อผู้นำหญิง ยกเว้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเมือง ขณะเดียวกัน การศึกษาของเอ็ม.เอ็ม. วูด (M. M. Wood) ซึ่งสำรวจผู้จัดการชายและหญิงประมาณ 100 คน พบว่า ผู้จัดการส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าผู้หญิงเริ่มได้รับการยอมรับมากขึ้นในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โดยเฉพาะจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการศึกษาสูง ซึ่งมีแนวโน้มชื่นชมผู้หญิงในฐานะผู้จัดการมากกว่ากลุ่มแรงงานทั่วไป สิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้คือ บทบาทของผู้หญิงในด้านสังคม การเมือง และการปกครองได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับมากขึ้นในหลายระดับ แต่ถึงกระนั้น สังคมก็ยังคงเผชิญปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศที่ยังคงดำรงอยู่ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2558 : 203)

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศแรกของเอเชียที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีสิทธิเลือกตั้ง ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ต่อมา พ.ศ. 2492 ประเทศไทยมี ส.ส.หญิงคนแรก คือ คุณหญิงอรพินทร์ ไชยกาล และ พ.ศ. 2519 มีรัฐมนตรีหญิงครั้งแรกสองท่าน ได้แก่ คุณหญิงเลอศักดิ์ สมบัติศิริ และ นางวิมลศิริ ชำนาญเวช ก้าวสำคัญคือ พ.ศ. 2554 ประเทศไทยมีนายกรัฐมนตรีหญิงคนแรก นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ผู้ริเริ่ม กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อเสริมพลังสตรีไทย นอกจากนี้ ผู้หญิงยังประสบความสำเร็จในหลายวงการ เช่น ดร.ธาริษา วัฒนเกส ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทยหญิงคนแรก, พญ.นลินี ไพบูลย์ ประธานบริษัทกิฟฟารีน และ คุณหญิงกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พัฒนาการเหล่านี้สะท้อนว่า สิทธิสตรีและภาวะผู้นำสตรีในไทยมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านกฎหมาย สังคม และการบริหาร แม้มีความท้าทายด้านความเท่าเทียม แต่การปรากฏของผู้หญิงในตำแหน่งสำคัญได้ตอกย้ำถึงศักยภาพและบทบาทสำคัญของสตรีไทยในการพัฒนาประเทศ (Hosken, Fran P., 1981 : 1-9)

จากการทบทวนพัฒนาการด้านสิทธิสตรีและภาวะผู้นำสตรี ทั้งในระดับโลกและในประเทศไทย แสดงให้เห็นถึง

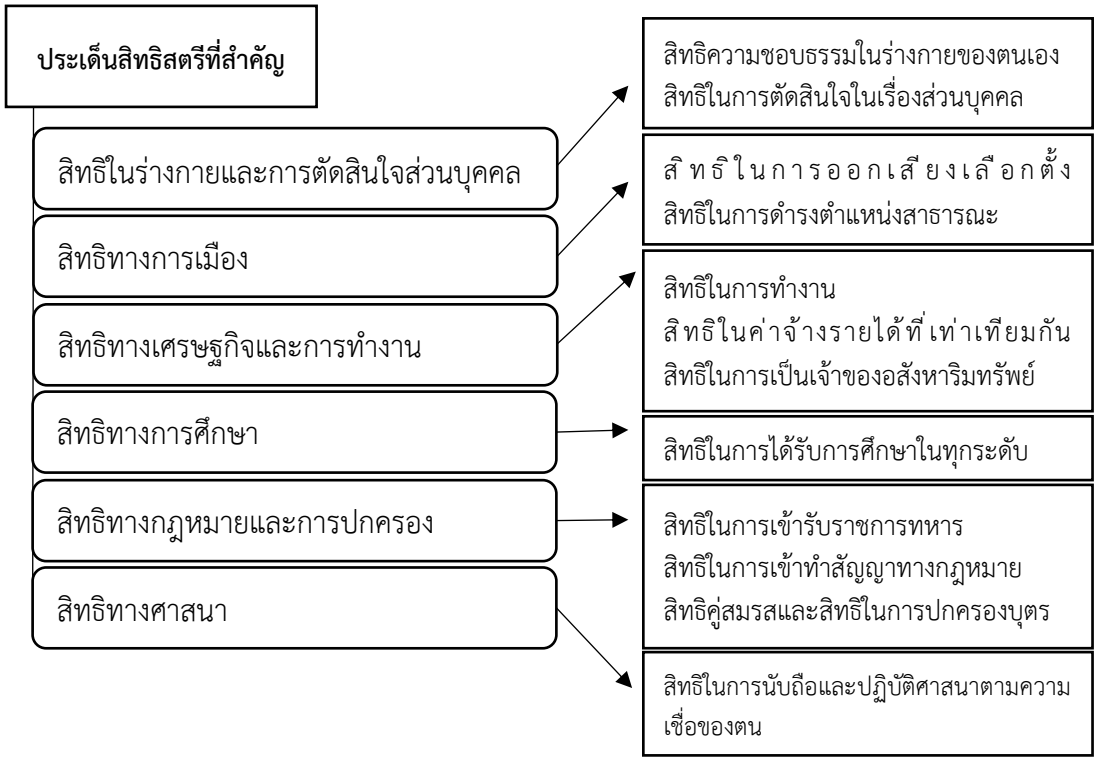
ความก้าวหน้าที่ ทั้งในด้านกฎหมาย สังคม และการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในพื้นที่การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมมากยิ่งขึ้น แต่ก็มีเรื่องของความเหลื่อมล้ำทางเพศ “เพดานแก้ว” และทัศนคติชายเป็นใหญ่ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่จำกัดศักยภาพของผู้หญิง การศึกษาประเด็นนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจโครงสร้างอำนาจและวัฒนธรรมที่ยังคงดำรงอยู่ พร้อมทั้งสร้างองค์ความรู้เชิงสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการพัฒนาภาวะผู้นำสตรี

ความหมายและแนวคิดสิทธิสตรี

ความหมายของสิทธิสตรี

สิทธิสตรี (อังกฤษ: Women’s rights) หมายถึง สิทธิและการคุ้มครองที่มอบให้แก่สตรีและเด็กหญิงในสังคมต่าง ๆ ทั่วโลก ในบางประเทศได้รับการสนับสนุนผ่านกฎหมาย ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมท้องถิ่น ขณะที่บางแห่งกลับเพิกเฉยหรือจำกัดสิทธิเหล่านี้ สิทธิสตรีจึงมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนในภาพรวม เนื่องจากสะท้อนถึงอคติทางประเพณีและประวัติศาสตร์ที่มักเอื้อประโยชน์ต่อผู้ชายและเด็กผู้ชายมากกว่า ในขณะที่สตรีและเด็กหญิงถูกจำกัดโอกาสและสิทธิขั้นพื้นฐานในหลายมิติ (Hosken, Fran P., 1981 : 1-9)

ประเด็นสิทธิสตรีที่สำคัญ



แผ่นภาพที่ 1 สิทธิสตรี

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิสตรี เป็นเรื่องที่พบเห็นได้อย่างแพร่หลายและไม่ได้จำกัดอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง สิทธิเหล่านี้ครอบคลุมมิติสำคัญหลายด้าน ได้แก่ สิทธิในร่างกายและการตัดสินใจส่วนบุคคล (Bodily integrity and autonomy) สิทธิทางการเมือง ได้แก่ สิทธิในการออกเสียงเลือกตั้ง (suffrage) และสิทธิในการดำรงตำแหน่งสาธารณะ (public office) สิทธิทางเศรษฐกิจและการทำงาน เช่น สิทธิในการทำงาน การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเท่าเทียม สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน และสิทธิในการทำสัญญาทางกฎหมาย สิทธิทางสังคมและครอบครัว ได้แก่ สิทธิในการศึกษา สิทธิของคู่สมรส และสิทธิการปกครองบุตร (parental rights) สิทธิทางการทหารและศาสนา เช่น สิทธิในการเข้ารับราชการทหารหรือการถูกเกณฑ์ทหาร (conscript) และสิทธิในการประกอบศาสนกิจ (Lockwood, Bert B., 2006)

กฎหมายคุ้มครองสิทธิสตรีในประเทศไทย

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีมาแต่กำเนิด โดยตั้งอยู่บนหลักความเท่าเทียมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเหล่านี้เป็นเครื่องรับรองให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและเสรีภาพ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทางการเมืองหรือความเชื่ออื่น ๆ ตลอดจนสถานภาพทางร่างกาย สุขภาพ หรือสังคม ที่สำคัญ สิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่ไม่สามารถถ่ายโอนหรือโอนให้แก่ผู้อื่นได้ (กุลิสรา ปาณียะ, 2016) สำหรับ สิทธิมนุษยชนสตรี หมายถึง สิทธิที่ผู้หญิงพึงมีเช่นเดียวกับมนุษย์ทุกคน โดยเฉพาะสิทธิในร่างกาย สิทธิในความเป็นบุคคล และสิทธิในการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ บนพื้นฐานแห่งความเสมอภาค โดยไม่ถูกจำกัดหรือเลือกปฏิบัติไม่ว่าด้วยเหตุแห่งเพศหรือความแตกต่างใด ๆ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ 2550 มาตรา 30 ได้บัญญัติรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคล โดยระบุว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” อีกทั้งห้ามการเลือกปฏิบัติอันไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สุขภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ นอกจากบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแล้ว ยังมีการตรากฎหมายเฉพาะเพื่อส่งเสริมสิทธิสตรี ได้แก่

พระราชบัญญัติป้องกันและแก้ไขความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 เพื่อคุ้มครองสตรีและเด็กจากการใช้ความรุนแรงในครอบครัว

พระราชบัญญัติคำนำหน้านามหญิง พ.ศ. 2551 ที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงสามารถเลือกใช้คำนำหน้านาม “นาง” หรือ “นางสาว” ได้ตามความสมัครใจ ไม่ว่าจะจดทะเบียนสมรสแล้วหรือการสมรสสิ้นสุดลง ถือเป็นการแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมและลดการเลือกปฏิบัติทางเพศที่เคยสร้างข้อจำกัดในการดำรงชีวิต เช่น การสมัครงาน การศึกษา และการทำธุรกรรมทางกฎหมาย

แม้กฎหมายจะเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้รับสิทธิที่เสมอภาคมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติผู้หญิงไทยยังคงประสบปัญหาการละเมิดสิทธิในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นความรุนแรงในครอบครัว การเอารัดเอาเปรียบแรงงานหญิง โดยเฉพาะแรงงานหญิงต่างด้าว รวมถึงกฎหมายหรือระเบียบบางประการที่ยังจำกัดสิทธิสตรี การละเมิดสิทธิเหล่านี้ส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ความเคยชินต่อการถูกละเมิดสิทธิ และการไม่กล้าเรียกร้องสิทธิของตน ซึ่งสะท้อนว่าสังคมไทยยังจำเป็นต้องพัฒนาความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์, 2553: 71)

กฎหมายเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันอย่างแยกไม่ออก ผู้ที่ไม่เข้าใจกฎหมายย่อมเสี่ยงต่อการเสียเปรียบ สูญเสียโอกาส หรือแม้กระทั่งตกเป็นเหยื่อของความไม่รู้ โดยเฉพาะผู้หญิงซึ่งมักมองว่ากฎหมายเป็นเรื่องซับซ้อนและยุ่งยาก จึงละเลยที่จะเรียนรู้ ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว ความรู้ทางกฎหมายมีส่วนสำคัญในการคุ้มครองสิทธิและสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต สำหรับสตรี กฎหมายที่ควรตระหนักและทำความเข้าใจเป็นพิเศษ ได้แก่

1) กฎหมายครอบครัว เนื่องจากผู้หญิงมีบทบาททั้งในฐานะภรรยา มารดา และบุตร

2) กฎหมายแรงงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับสิทธิการทำงาน ค่าจ้างที่เป็นธรรม และสวัสดิการ

3) กฎหมายแพ่ง ที่เกี่ยวพันกับการทำสัญญา การเป็นเจ้าของทรัพย์สิน และการใช้สิทธิทั่วไปในชีวิตประจำวัน

สรุปการรู้และเข้าใจกฎหมายเหล่านี้จึงเป็น “เกราะป้องกัน” สำคัญ ที่ช่วยให้ผู้หญิงสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นใจและไม่ตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบในสังคม

กฎหมายคุ้มครองสิทธิสตรีในประเทศไทยมีรากฐานจากแนวคิดสิทธิมนุษยชนที่เน้นความเสมอภาค ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงมี โดยรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และ 2550 รับรองความเสมอภาคทางกฎหมายและห้ามการเลือกปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม รวมถึงมีการตรากฎหมายเฉพาะเพื่อส่งเสริมสิทธิสตรี เช่น พระราชบัญญัติป้องกันและแก้ไขความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติคำนำหน้านามหญิง พ.ศ. 2551 ที่ช่วยลดการเลือกปฏิบัติทางเพศและเปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีเสรีภาพในการใช้สิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น ในทางปฏิบัติผู้หญิงไทยยังเผชิญปัญหาการละเมิดสิทธิหลายด้าน ทั้งความรุนแรงในครอบครัว การถูกเอารัดเอาเปรียบในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานหญิงต่างด้าว และข้อจำกัดทางกฎหมายบาง

ประการที่ยังไม่สอดคล้องกับหลักความเสมอภาค สาเหตุสำคัญมาจากการขาดความรู้กฎหมาย ความเคยชินต่อการถูกละเมิดสิทธิ และการไม่กล้าเรียกร้องสิทธิของตน

ดังนั้น ความรู้และความเข้าใจกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายครอบครัว กฎหมายแรงงาน และกฎหมายแพ่ง จึงมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของสตรี เปรียบเสมือน “เกราะป้องกัน” ที่ช่วยให้ผู้หญิงสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นใจ ลดความเสี่ยงในการถูกเอาเปรียบ และสร้างความมั่นคงในชีวิตประจำวัน อันเป็นพื้นฐานของการยกระดับสถานภาพสตรีและความเสมอภาคทางเพศในสังคมไทย

สิทธิสตรีในมิติด้านต่าง ๆ

แม้ผู้หญิงจะมีสิทธิและเสรีภาพที่ดูเหมือนเท่าเทียมกับผู้ชาย แต่ในความเป็นจริง สตรีจำนวนมากยังไม่ได้รับสิทธิเสรีภาพอย่างแท้จริง ดังนั้น นโยบายและแผนแม่บทด้านสิทธิมนุษยชนจึงมีความสำคัญที่จะต้องกำหนดมาตรการคุ้มครองและป้องกันการละเมิดสิทธิสตรี ทั้งในมิติของกฎหมาย ระเบียบ และข้อปฏิบัติทางสังคมให้ครอบคลุมทุกด้าน

สิทธิการใช้ชีวิตคู่สมรส

ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากทัศนคติและค่านิยมที่ยอมรับความไม่เสมอภาคระหว่างชายหญิง โดยหยิบยกความแตกต่างทางกายภาพมาเป็นข้ออ้างในการเลือกปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น กฎหมายว่าด้วยความผิดฐานข่มขืนที่คุ้มครองเฉพาะกรณี ชายข่มขืนหญิงที่มิใช่ภรรยา แต่ไม่ได้คุ้มครองภรรยาที่ถูกสามีข่มขืน ทำให้สตรีถูกละเมิดสิทธิในร่างกาย การตั้งข้อสงวนต่ออนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี (CEDAW) ในด้านครอบครัวและการสมรส ก็ยิ่งทำให้ปัญหาความไม่เสมอภาคดำรงอยู่ต่อไป อีกทั้งการที่ยังไม่มีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะ ส่งผลให้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญไม่สามารถคุ้มครองสิทธิสตรี

สิทธิสตรีกับกระบวนการยุติธรรม

สตรีที่ต้องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมยังเผชิญการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ตัวอย่างเช่น ภรรยาที่ถูกสามีข่มขืนแต่ไม่สามารถดำเนินคดีได้ การทำร้ายร่างกายในครอบครัวที่ไม่ได้รับการใส่ใจอย่างจริงจัง ทำให้ความรุนแรงทวีขึ้น และบางกรณีสตรีถูกผลักดันให้ใช้ความรุนแรงตอบโต้จนกลายเป็นผู้ต้องหา นอกจากนี้ กระบวนการยุติธรรมยังขาดมาตรการที่คำนึงถึงสภาพจิตใจและความเจ็บปวดของผู้เสียหาย เช่น การเบิกความต่อหน้าสาธารณะและผู้กระทำผิด การรายงานข่าวที่เปิดเผยชื่อและภาพผู้เสียหาย หรือการคุมขังสตรีที่ไม่ปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่ซ้ำเติมความทุกข์ของผู้หญิง แต่ยังทำให้ผู้เสียหายจำนวนมากไม่กล้าแจ้งความ ส่งผลให้ผู้กระทำผิดเชื่อมั่นว่าสามารถละเมิดซ้ำโดยไม่ถูกลงโทษ (กรมคุ้มครองสิทธิและสตรี สินธิพงษ์, 2551: 115)

สิทธิสตรีกับการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมือง

จำนวนสตรีที่เข้ามามีบทบาทในระดับการตัดสินใจทางการเมืองและการบริหารยังมีสัดส่วนน้อยมาก ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ผู้หญิงยังถูกกีดกันจากโอกาสในการกำหนดนโยบายสำคัญหรือการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง อีกทั้งยังเผชิญปัญหาการคุกคามทางเพศและการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ผลกระทบคือ มุมมองและความต้องการของสตรีในฐานะประชากรครึ่งหนึ่งของประเทศถูกละเลย ส่งผลให้การกำหนดนโยบายและการพัฒนาขาดความสมบูรณ์ และสร้างภาพลบต่อประเทศในเวทีนานาชาติ องค์การสหประชาชาติได้ประเมินและเผยแพร่รายงานด้านการมีส่วนร่วมของสตรีอย่างต่อเนื่อง จึงสะท้อนให้เห็นว่านี่เป็นปัญหาที่ทั่วโลกจับตามอง

สิทธิสตรีกับการข่มขืนและความรุนแรงทางเพศ

ความรุนแรงต่อสตรีครอบคลุมทั้งทางกาย เพศ และจิตใจ ไม่ว่าจะเกิดในครอบครัว สถานที่ทำงาน ชุมชน หรือผ่านสื่อมวลชน สตรีที่ถูกกระทำมักไม่ได้รับความเป็นธรรมในการนำผู้กระทำผิดมาลงโทษ ผลที่ตามมาคือความบอบช้ำทางร่างกายและจิตใจ บางรายถึงขั้นตัดสินใจยุติปัญหาด้วยความรุนแรงจนต้องโทษทางอาญา สาเหตุสำคัญมาจากโครงสร้างอำนาจชายเป็นใหญ่ที่ให้ความชอบธรรมกับการใช้ความรุนแรงต่อสตรี ทั้งจากสามี นายจ้าง ผู้บังคับบัญชา ไปจนถึงการละเมิดผ่านสื่อ ปัญหานี้ยังกดทับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของสตรี และถือเป็นการทำลายทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าในสังคม

สิทธิสตรีด้านเศรษฐกิจ

(1) โอกาสการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ สตรีมักถูกจำกัดสิทธิในการสมัครงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการฝึกอบรม แม้กฎหมายแรงงานกำหนดความเสมอภาค แต่การปฏิบัติจริงยังเลือกปฏิบัติ ค่าจ้างผู้หญิงเฉลี่ยต่ำกว่าผู้ชาย และงานส่วนใหญ่ยังถูกจำกัดอยู่ในภาคเกษตร ค้าขาย และบริการ ผลกระทบคือ สตรีมีรายได้ต่ำกว่าและถูกจำกัดความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหาร ทำให้ครอบครัวและสังคมลงทุนพัฒนาสตรีน้อยลง โดยเฉพาะในแรงงานนอกระบบที่มีรายได้ต่ำและไร้ความมั่นคง ข้อเสนอแนะคือควรมีมาตรการติดตามการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและส่งเสริมให้สตรีเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ

(2) แรงงานสตรีอพยพ แรงงานสตรีที่ทำงานทั้งในและต่างประเทศเผชิญการละเมิดสิทธิมากมาย เช่น ค่าแรงต่ำกว่าสัญญา การทำงานเกินเวลา การถูกทำร้ายร่างกาย ข่มขืน หรือถูกหลอกเข้าสู่วงจรค้าประเวณี โดยเฉพาะกรณีที่เข้ามาโดยไม่ถูกกฎหมาย ซึ่งรัฐยังไม่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลกระทบคือ สตรีจำนวนมากถูกปฏิบัติเยี่ยงทาส ขาดการคุ้มครอง และเผชิญความทุกข์ทรมาน ข้อเสนอแนะคือ รัฐควรร่วมมือกับต่างประเทศและภาคเอกชนเพื่อป้องกันและปราบปรามการละเมิดสิทธิแรงงานสตรีอพยพ พร้อมทั้งพัฒนากฎหมายและกลไกติดตามคดีให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น (กรมคุ้มครองสิทธิและเสริภาพ กระทรวงยุติธรรม, 2555 : 115)

สรุปได้ว่า สิทธิมนุษยชนของสตรีในประเทศ คงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองอย่างจริงจัง แม้จะมีพัฒนาการทางกฎหมายและนโยบายที่ยอมรับสิทธิความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย แต่ในทางปฏิบัติผู้หญิงยังเผชิญการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านครอบครัวและชีวิตสมรส ด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร ด้านความปลอดภัยจากความรุนแรง รวมถึงด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ดังนั้น การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรีจำเป็นต้องดำเนินควบคู่ทั้งในเชิง กฎหมาย นโยบาย และการสร้างวัฒนธรรมสังคมที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อให้สตรีสามารถเข้าถึงสิทธิ เสรีภาพ และโอกาสได้อย่างเท่าเทียมกับบุรุษ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ดีขึ้น

สตรีผู้บริหารกับการแสดงบทบาทภาวะผู้นำ

การที่ผู้หญิงเริ่มเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานในระดับที่เทียบเท่ากับผู้ชาย ถือเป็นความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ แม้ว่าจำนวนผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งสำคัญทางการเมืองหรือสังคมยังไม่มากเท่าที่นักวิชาการและนักพัฒนาคาดการณ์ไว้ แต่โอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งที่เคยเป็นพื้นที่ผูกขาดของผู้ชายได้ถูกเปิดกว้างแล้ว ตัวอย่างเช่น การที่ผู้หญิงสามารถก้าวขึ้นเป็นนายกรัฐมนตรีหรือประธานาธิบดี การแก้กฎหมายในหลายประเทศยุโรปให้บุตรคนแรกไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายสามารถขึ้นครองราชย์ได้ รวมถึงการดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ผู้ว่าการรัฐ หรือผู้บริหารสูงสุดขององค์การระดับโลก อย่างไรก็ตาม รายงานของ PEW Research Center (ค.ศ. 2010) ชี้ให้เห็นว่า ความเท่าเทียมระหว่างชายและหญิงยังคงเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม โดยครึ่งหนึ่งของ 22 ประเทศที่ทำการสำรวจพบว่า คนส่วนใหญ่ใน 11 ประเทศมีความเห็นว่า ในภาวะที่โอกาสการจ้างงานลดลง ผู้ชายควรมีสิทธิเข้าถึงงานมากกว่าผู้หญิง ผลการสำรวจนี้สะท้อนว่า แม้บทบาทสตรีในฐานะผู้นำจะก้าวหน้า แต่กระบวนการสร้างความเท่าเทียมที่แท้จริงยังคงเป็นโจทย์สำคัญที่ต้องศึกษาและพัฒนาต่อไป ดังนี้

สถานการณ์เปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาความเป็นผู้นำในอดีตชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงมักลังเลที่จะรับตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้า โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม หลังทศวรรษ 1960 เป็นต้นมา ขบวนการปลดปล่อยสตรี กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติทางเพศ และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้าสู่ตลาดแรงงานและตำแหน่งบริหารมากขึ้น ตัวอย่างชัดเจน เช่น ผลสำรวจของ Gallup ระหว่างปี ค.ศ. 1937–1978 พบว่าสัดส่วนประชาชนที่ยอมรับผู้หญิงเป็นประธานาธิบดีเพิ่มจาก 31% เป็น 76% นอกจากนี้ การศึกษาระดับอุดมศึกษาและการเข้าทำงานของสตรีในสายธุรกิจและการบริหารก็เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของบทบาททางเพศอย่างชัดเจน

สังคมในช่วงการเปลี่ยนผ่าน

ระหว่าง ค.ศ. 1960–2000 เป็นช่วงเวลาสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ผู้หญิงเริ่มปฏิเสธบทบาทดั้งเดิมที่แบ่งแยกชาย-หญิงชัดเจน และเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น การสำรวจในสหรัฐอเมริกาปี 1977 พบว่าผู้หญิงกว่า 75% ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่างานบางอย่างมีไว้สำหรับผู้ชายเท่านั้น แสดงให้เห็นแนวโน้มการยอมรับความเสมอภาคทางเพศที่จะขยายมากขึ้นในอนาคต

ความสำเร็จของสตรีในฐานะผู้นำ

งานวิจัยของ Lonetto และ Williams พบว่าความสำเร็จในการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความฉลาดและการวางแนวของตน มากกว่าจะขึ้นกับเพศ ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ Kanter ก็ชี้ว่าพฤติกรรมและสไตล์ความเป็นผู้นำในกลุ่มชายล้วนและหญิงล้วนไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้ ผลสำรวจในปลายทศวรรษ 1970 ยังสะท้อนให้เห็นว่าผู้หญิงโดยเฉพาะกลุ่มนักศึกษา เริ่มนิยมมีผู้หญิงเป็นผู้บังคับบัญชามากขึ้น

คุณสมบัติของผู้นำสตรีที่ประสบความสำเร็จ

ผู้บริหารหญิงที่ก้าวหน้าในสายงานมักต้องปรับตัวให้เข้ากับภาพลักษณ์ “ผู้จัดการที่ดี” ซึ่งส่วนใหญ่ยังถูกนิยามตามลักษณะบุรุษ งานศึกษาของ Banfield และ Schein แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จมักถูกมองว่ามีคุณสมบัติใกล้เคียงกับผู้ชาย เช่น ความเด็ดขาด ความสามารถในการตัดสินใจ และการเข้าสู่เครือข่ายทางสังคม อย่างไรก็ตาม หลายคนยังคงรักษาจุดแข็งของความเป็นผู้หญิง เช่น ความอ่อนโยนและการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความสมดุลที่แตกต่างจากผู้นำชาย

สตรีกับภาวะผู้นำในองค์การ

ความก้าวหน้าของสตรีในองค์การขึ้นอยู่กับทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ อย่างไรก็ดี ปรากฏการณ์ “เพดานแก้ว” (Glass Ceiling) ยังเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางไม่ให้ผู้หญิงก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงสุด แม้ว่าจะมีคุณสมบัติครบถ้วนเทียบเท่าผู้ชายก็ตาม ตัวอย่างในสังคมไทยก็สะท้อนทัศนคติที่ผู้มีอำนาจยังไม่เชื่อมั่นในความสามารถของสตรี แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในศตวรรษที่ 21 แต่ความท้าทายก็ยังไม่หมดสิ้น

ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำของผู้หญิงและผู้ชาย

งานวิจัยกว่า 50 ปีที่ผ่านมาให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน บางส่วนไม่พบความต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างผู้นำหญิงและชาย โดยทั้งสองเพศสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลใกล้เคียงกัน ขณะที่อีกหลายงานวิจัยพบว่ามีความแตกต่างด้านสไตล์ เช่น ผู้หญิงมักเน้นการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ และความละเอียดอ่อนต่อผู้อื่น ในขณะที่ผู้ชายมักถูกมองว่ามีความแข็งกร้าวและมุ่งเน้นการแข่งขันมากกว่า (. H. Eagly, M. C., 2003 : 569-590)

สรุปสตรีผู้บริหารในปัจจุบันได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการนำองค์กรไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าผู้ชาย โดยความสำเร็จมิได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ การตัดสินใจ และทัศนคติที่เหมาะสม งานวิจัยชี้ว่าผู้นำหญิงมักมีจุดแข็งด้านมนุษยสัมพันธ์ การทำงานแบบมีส่วนร่วม ความอ่อนโยน และความยุติธรรม ช่วยสร้างสมดุลกับลักษณะผู้นำชายที่มักเน้นความเด็ดขาดและการแข่งขัน สตรีผู้บริหารยังเผชิญข้อจำกัดจากทัศนคติทางสังคมและอุปสรรคเชิงโครงสร้าง เช่น “เพดานแก้ว” ที่ขัดขวางไม่ให้ก้าวสู่ตำแหน่งสูงสุด แม้จะมีความสามารถเทียบเท่าเพศชาย แต่ด้วยการสนับสนุนจากนโยบายองค์กร สังคม และครอบครัว รวมถึงความพยายามของสตรีเอง ทำให้ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในฐานะผู้นำ ทั้งในการบริหารองค์กรและการพัฒนาสังคม

สรุป

สิทธิสตรีถือเป็นสิทธิมนุษยชน ที่สะท้อนคุณค่าความเสมอภาค ศักดิ์ศรี และเสรีภาพของผู้หญิงในฐานะมนุษย์ที่เท่าเทียมกับผู้ชาย โดยครอบคลุมสิทธิในร่างกาย การตัดสินใจส่วนบุคคล สิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และครอบครัว ในหลายสังคมผู้หญิงยังถูกเลือกปฏิบัติและกีดกันทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงจำเป็นต้องมีมาตรการด้านกฎหมายและนโยบายเพื่อคุ้มครองสิทธิเหล่านี้

ในประเทศไทย การรับรองสิทธิสตรีเริ่มปรากฏชัดเจนตั้งแต่รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และ 2550 ที่บัญญัติให้ชายหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ กฎหมายเฉพาะ พระราชบัญญัติป้องกันและแก้ไขความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติคำนำหน้านามหญิง พ.ศ. 2551 ล้วนสะท้อนความพยายามแก้ไขความเหลื่อมล้ำ แต่คำถามที่ต้องตั้งคือ กฎหมายเหล่านี้ถูกนำไปใช้จริงอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด มีช่องโหว่ในด้านการบังคับใช้หรือการตีความที่อาจทำให้ผู้หญิงยังคงไม่ได้รับความคุ้มครองจริงหรือไม่

ในมิติทางสังคม ความเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ทศวรรษ 1960 เป็นต้นมา ทั้งขบวนการปลดปล่อยสตรี กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติ และการเพิ่มจำนวนผู้หญิงในตลาดแรงงาน ช่วยให้ผู้หญิงมีโอกาสแสดงบทบาทในฐานะผู้นำมากขึ้น สังคมเริ่มปรับทัศนคติยอมรับการทำงานนอกบ้านและการบริหารงานของผู้หญิง อย่างไรก็ดี “เพดานแก้ว” และทัศนคติชายเป็นใหญ่ยังคงเป็นอุปสรรค คำถามคือ การรณรงค์และการปรับทัศนคติทางสังคมสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความคิดเหล่านี้ได้จริงหรือไม่? หรือเป็นเพียงการยอมรับในเชิงสัญลักษณ์ที่ยังไม่สามารถขจัดการเลือกปฏิบัติที่ฝังรากลึกในวัฒนธรรมได้

ด้านการบริหารและภาวะผู้นำ จากงานวิจัยหลายชิ้นชี้ว่าความสำเร็จมิได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสม สตรีผู้บริหารมักมีจุดแข็งด้านมนุษยสัมพันธ์ การทำงานแบบมีส่วนร่วม ความอ่อนโยน และความยุติธรรม ช่วยสร้างความสมดุลกับภาวะผู้นำชายที่มักเน้นการแข่งขันและความเด็ดขาด แต่สิ่งที่ควรถามต่อคือ โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้ใช้ศักยภาพเหล่านี้อย่างเต็มที่หรือไม่ หรือว่ายังมีข้อจำกัดเชิงระบบที่ทำให้ผู้หญิงแม้จะมีความสามารถ แต่ก็ถูกกันออกจากตำแหน่งระดับสูง

โดยสรุป แม้สิทธิสตรีและภาวะผู้นำสตรีจะแสดงถึงพัฒนาการที่สำคัญ แต่การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์สะท้อนว่า ความเสมอภาคทางเพศก็คงเผชิญข้อท้าทายทั้งด้านกฎหมาย การบังคับใช้ นโยบาย และวัฒนธรรม จำเป็นต้องได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความเสมอภาค

เอกสารอ้างอิง

บุษยา วีรกุล. (2558). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Bass, Bernard M. (1981). **Stogdill’s Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research.** New York: The Free Press.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2558). **สตรีกับการเป็นผู้นำ.** วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 5(2), 203.

Hosken, Fran P. (1981). **Towards a Definition of Women’s Rights.** Human Rights Quarterly, 3(2), 1–10.

Lockwood, Bert B. (Ed.). (2006). **Women’s Rights: A “Human Rights Quarterly” Reader.** Baltimore: Johns Hopkins University Press.

กุลิสรา ปาณียะ. (2559). **ปัญหาสิทธิมนุษยชนของสตรี.** วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 10(1).

อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์. (2553). **สิทธิมนุษยชน.** กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

กรมคุ้มครองสิทธิและสตรี. (2551). **แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2.** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงยุติธรรม.

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม. (2555). **แนวทางการขับเคลื่อนแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ 2 ไปสู่การปฏิบัติในระดับจังหวัด.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

Eagly, A. H., Jonhannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. (2003). **Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men.** Psychological Bulletin, 129(4), 569–591.