

ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



น.ส.ธัญพร พงศ์เสาวภาคย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHALLENGES AFFECTING CAREER ADVANCEMENT FOR FEMALE CIVIL
SERVANTS: NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2021

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ

ข้าราชการสตรี: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

โดย

น.ส.ธัญพร พงศ์เสาวภาคย์

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อาจารย์ ดร.ศิริมา ทองสว่าง

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ศิริมา ทองสว่าง)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วอระ พัวพันสวัสดิ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ธัญพร พงศ์เสาวภาคย์ : ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (CHALLENGES AFFECTING CAREER ADVANCEMENT FOR FEMALE CIVIL SERVANTS: NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.ศิริมา ทองสว่าง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และหาแนวทางและวิธีการแก้ไขความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบระบบอุปถัมภ์ สตรียังขาดการยอมรับและโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการแสดงความสามารถในงานบางประเภท เช่น งานศาสนพิธี 2) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ การมีที่ปรึกษา สถานภาพ และฐานะทางการเงิน 3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทักษะคติเชิงบวก ความทะเยอทะยาน ความต้องการประสบความสำเร็จของแต่ละบุคคล การสื่อสาร ความขัดแย้ง และการเลือกปฏิบัติ 4) ปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ อำนาจและการเมืองในองค์การ การตีความพระวินัย จากการศึกษา ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบวัฒนธรรมองค์การให้มีความเป็นประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด คำนึงถึงความสามารถอย่างแท้จริง ควรสนับสนุนให้สตรีมีบทบาทในการให้คำปรึกษาในเรื่องสำคัญร่วมกับคณะสงฆ์

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2564

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6282021924 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Female civil servants, National Office of Buddhism

Tunyaporn Pongsaowapark : CHALLENGES AFFECTING CAREER
ADVANCEMENT FOR FEMALE CIVIL SERVANTS: NATIONAL OFFICE OF
BUDDHISM. Advisor: SIRIMA THONGSAWANG, Ph.D.

The objectives of this research were to examine and analyze challenges affecting career advancement of female civil servants of the National Office of Buddhism and to resolve challenges affecting career advancement of female civil servants of the National Office of Buddhism. This study utilized the qualitative research method. Data were collected from relevant documents and interviews. Results indicated that factors affecting career advancement for female civil servants at the National Office of Buddhism included: 1) organizational culture specifically, the patronage system, which allows few females to be accepted or granted opportunities to demonstrate their competence in performing certain task or religious rituals by their supervisors; 2) personal qualities, including knowledge, ability, education, experience, mentorship, and financial status; 3) work performance, including positive attitude, ambition, individual need for success, communication, conflict, and discrimination; 4) other related issues, such as power and politics in the organization and the interpretation of the Book of discipline (*Vinaya Pitaka*) as analyzed from the data. These findings suggest that democratic organizational culture should be promoted, in which executives shall strictly adhere to the moral system, recognizing the true potential of women and encouraging their role as advisors on significant matters to monastic groups.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2021

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากไม่ได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร.ศิริมา ทองสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาชี้แนะ ตรวจสอบ แนะนำ เอกสารวิชาการที่สำคัญ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างละเอียดด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความทุ่มเท และความตั้งใจจริงของอาจารย์ เพื่อให้เนื้อหาในงานวิจัย ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากที่สุด จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบ ขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ และอาจารย์ ดร.วอกร พัวพันธ์สวัสดิ์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณอาจารย์คณะรัฐศาสตร์ ประจำภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความรู้ทางด้านทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ จนสามารถทำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ในการสัมภาษณ์ ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลประโยชน์ในการจัดทำวิจัยฉบับนี้ เพื่อนำไปต่อยอดและพัฒนา องค์กรให้เป็นประโยชน์ต่อไป ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ อมรรวมวิชัยศักดิ์ และ อาจารย์จุฑามาศ ประมูลมาก อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่เชื่อมั่นในตัว ผู้วิจัยคอยส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบพระคุณคุณแม่ที่ให้การสนับสนุนแก่ ผู้วิจัยเสมอมาทั้งกำลังใจและคำแนะนำตลอดการทำงานวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดีจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณคุณคุณป้าที่สนับสนุนทุนการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและสำเร็จการศึกษาตามที่ได้ตั้งใจไว้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่เป็นกัลยาณมิตรที่ดี คอยรับฟังปัญหา ช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ตลอดจนอยู่เคียงข้างกันตลอด ระยะเวลาศึกษาวิจัย ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำวิจัยจนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงขอขอบคุณบุคคล อื่นๆ อีกหลายท่านที่ผู้วิจัยมิได้เอ่ยนามในที่นี้แต่มีส่วนคอยสนับสนุน ให้กำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมี ความมานะ พากเพียรพยายาม อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จนสามารถทำงานวิจัยได้เสร็จ สมบูรณ์ สามารถสำเร็จการศึกษาตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

ธัญพร พงศ์เสาวภาคย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 คำถามในการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2	8
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 สถานภาพของสตรีอินเดียในสมัยก่อนพุทธกาล.....	8
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสตรีตามคัมภีร์ของพระพุทธศาสนา	9
2.3 แนวคิดความเหลื่อมล้ำของสตรีในพระพุทธศาสนา	14
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยม (Feminism) กับพระพุทธศาสนา.....	15
2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเพศ เพศสภาพ บทบาททางเพศ.....	17

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ	19
2.7 แนวคิดทุน (Capital).....	23
2.8 กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ.....	24
2.9 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.....	29
2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3	40
วิธีการดำเนินการวิจัย	40
3.1 รูปแบบการวิจัย	40
3.2 กลุ่มตัวอย่าง	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.5 ความเสี่ยงในการเข้าร่วมการวิจัย.....	42
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	42
3.7 ระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	43
บทที่ 4	45
ผลการศึกษา.....	45
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล	45
4.2 ทักษะคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศและบทบาททางเพศ.....	46
4.3 ทักษะคติที่เกี่ยวข้องกับการตีความพระวินัย.....	49
4.4 ทักษะคติที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ	51
4.5 ทักษะคติที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคล.....	54
4.6 ทักษะคติที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	61
4.7 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับพระสงฆ์.....	65
4.8 แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์	70

4.9 ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของ ข้าราชการสตรีในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	73
บทที่ 5	77
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	77
5.1 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา.....	77
5.1.1 ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.....	77
5.1.2 วิธีการแก้ไขความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	88
5.2 ปัญหาในการทำวิจัย	88
5.3 ข้อเสนอแนะ	89
ภาคผนวก.....	91
บรรณานุกรม.....	101
บรรณานุกรม.....	107
ประวัติผู้เขียน.....	109

สารบัญตาราง

หน้า

ไม่พบรายการสารบัญภาพ



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ไม่พบรายการสารบัญภาพ



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความก้าวหน้าในอาชีพ ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการทำงาน ที่มนุษย์ล้วนปรารถนา ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน นำมาสู่รายได้ การได้รับการยอมรับในสังคมและ ความสุขในชีวิต ความก้าวหน้าจึงเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้คนทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในองค์กร เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของมนุษย์ ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิต (ผจญ เถลิงสาร, 2540) ที่ต้องดำรงอยู่ในสังคม ทำให้มนุษย์รู้สึกว่าคุณค่า มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กร ไม่ว่าจะหน่วยงานภาคเอกชน หรือหน่วยงานภาครัฐ มนุษย์ทุกอาชีพทุกเพศ และทุกวัยล้วนแต่ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ แต่การทำงานที่เป็นหนทาง ไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ยังคงประสบกับปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศ (Gender Inequality) (Simmons & Martinuzzi, 2014 อ้างถึงใน นภาพร ชันธนาภา, 2558) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสตรีที่ประสบกับอุปสรรคสำคัญในเรื่องของอคติทางเพศ ที่คอยเป็นเครื่องกีดขวางไม่ให้สตรี มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (Hymowitz & Schellhauert, 1986 อ้างถึงใน นภาพร ชันธนาภา, 2558) เนื่องจากในอดีตบทบาททางเพศถูกกำหนดโดยสังคมและวัฒนธรรม เป็นสถานะที่ถูกสร้างขึ้นจากความคาดหวังทางสังคม โดยมีสาเหตุมาจากความแตกต่างระหว่าง เพศหญิงเพศชาย ส่งผลให้สังคมมีความคาดหวังต่อบทบาททางเพศ (Gender Role) ระหว่างบุรุษกับ สตรี โดยมอบบทบาทให้สตรีต้องอยู่แต่ในบ้านอยู่กับเหย้ากับเรือน มีหน้าที่เลี้ยงลูก ปรนนิบัติสามี ทำหน้าที่เป็นภรรยาที่ดีให้กับผู้เป็นสามี ส่วนผู้ชายสามารถออกไปทำงานนอกบ้านได้ เป็นผู้นำของ ครอบครัว เป็นเสาหลักของครอบครัว มีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้หญิง สามารถมีอำนาจ ในการตัดสินใจ ทั้งนี้ บทบาททางเพศจะขึ้นอยู่กับการศึกษาทางสังคม การอบรมเลี้ยงดูจาก ครอบครัว เด็กผู้หญิงจะถูกสอนให้เป็นผู้ตาม เนื่องจากผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอกว่าเพศชาย ผู้หญิงมีลักษณะทางกายภาพที่ด้อยกว่าผู้ชาย มีความสามารถไม่ทัดเทียมกับผู้ชาย จึงจำเป็นต้องได้รับการปกป้องดูแล เตรียมพร้อมสู่การเป็นแม่บ้านแม่เรือน ในฐานะแม่และภรรยา ส่วนเด็กผู้ชาย จะถูกปลูกฝังให้เป็นผู้นำ เตรียมพร้อมสู่การทำงานหาเลี้ยงครอบครัว แต่ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้สตรีต้องหารายได้เพื่อดูแลตัวเองและครอบครัว ทำให้บทบาทของสตรีนั้นเปลี่ยนแปลงไป และเริ่มมีบทบาทในองค์กรต่าง ๆ มากขึ้นทั้งหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ

ในปัจจุบัน มีสตรีจำนวนไม่น้อยที่ได้รับโอกาสทางความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นเป็นผู้บริหาร ระดับสูงในหน่วยงานภาครัฐของไทย เช่น ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นต้น โดยมีกระทรวงที่มีปลัดกระทรวงเป็นสตรีมาแล้ว ได้แก่ กระทรวงดิจิทัล

เพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงการต่างประเทศ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงคมนาคม เป็นต้น มีเพียงบางกระทรวงที่ไม่เคยมีสตรีเป็นปลัดกระทรวง คือ กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงพลังงาน และกระทรวงมหาดไทย (เวิร์คพอยท์ทูเดย์, 2562) ส่วนตำแหน่งอธิบดี มีกระทรวงที่เปิดโอกาสให้สตรีได้ดำรงตำแหน่งอธิบดี และมีจำนวนอธิบดีที่เป็นสตรี จำนวน 5 คนมาแล้ว จาก 6 กรม คือ กระทรวงพาณิชย์ โดยในปี พ.ศ. 2555 กรมการค้าต่างประเทศ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กรมการค้าภายใน กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ และกรมทรัพย์สินทางปัญญา มีอธิบดีที่เป็นสตรี (กองบรรณาธิการโพสต์ทูเดย์, 2555) ในอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปี พ.ศ. 2563 เป็นสตรี ร้อยละ 69.10 (จำนวน 291,050 คน) เป็นบุรุษ ร้อยละ 30.90 (จำนวน 130,178 คน) โดยประเภทอำนวยการ มีสัดส่วนเป็นบุรุษ ร้อยละ 69.03 มีสัดส่วนเป็นสตรี ร้อยละ 30.97 และประเภทบริหาร มีสัดส่วนเป็นบุรุษ ร้อยละ 76.44 มีสัดส่วนเป็นสตรี ร้อยละ 23.56 (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2564) จะเห็นได้ว่า ถึงแม้จะมีข้าราชการพลเรือนสามัญที่เป็นสตรีมากกว่าบุรุษในระบบราชการ แต่ในตำแหน่งระดับผู้บริหาร พบว่า ข้าราชการสตรีมีจำนวนน้อยกว่าข้าราชการบุรุษ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการสตรีได้รับโอกาสในความก้าวหน้าที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารได้น้อยกว่าข้าราชการบุรุษในระบบราชการ แม้แต่หน่วยงานที่เป็นของบุรุษ เช่น ตำรวจ ทหาร ที่มีการเปิดโอกาสให้สตรีได้มีโอกาสรับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ทัดเทียมกับบุรุษก็ตาม แต่ผู้บริหารระดับสูงของตำรวจหรือทหาร ก็ยังมีสัดส่วนเป็นเพศชาย ร้อยละ 100 โดยไม่มีผู้หญิงขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้บัญชาการทหารบกเลย จากข้อมูลทางสถิติจะเห็นได้ว่า ทุกหน่วยงานในภาครัฐ ถึงแม้จะมีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้รับราชการ แต่โอกาสทางความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารนั้น ผู้หญิงยังคงได้รับโอกาสน้อยกว่าผู้ชาย รวมถึงข้าราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบทางด้านกิจการพระพุทธศาสนา เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรม ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีสำนักงานอยู่ที่พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาล และเป็นตัวกลางเชื่อมโยงการขับเคลื่อนของกิจการงานพระพุทธศาสนา ในฐานะเป็นเลขาธิการมหาเถรสมาคม ผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คือ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสนองงานคณะสงฆ์ ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ ดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ และกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิถียุทธศาสตร์ผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้การอุปถัมภ์ คຸ້ມครองและส่งเสริมพัฒนาางานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการทรัพย์สินทางพระพุทธศาสนา พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็น

ศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา และพัฒนาทางด้านการศึกษาของคณะสงฆ์ รวมทั้งให้การสนับสนุน และส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อสนองงานคณะสงฆ์ โดยเฉพาะ จึงทำให้เกิดความท้าทายที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในองค์การ ผู้ที่จะสามารถทำงานร่วมกับพระได้จะต้องเป็นข้าราชการเพศชาย เนื่องจากสามารถทำงานรับใช้ ใกล้ชิดพระสงฆ์ได้ อันเนื่องมาจากพระวินัยทางพระพุทธศาสนา ที่มีข้อห้ามมิให้พระสงฆ์ข้องเกี่ยว ใกล้ชิดกับสตรี พระไตรปิฎก หมวดพระสุตตันตปิฎก คัมภีร์สังยุตตนิกาย สคาถวรรค ได้บัญญัติไว้ว่า “สตรีเป็นมลทินของพรหมจรรย์” (ปริชา ช้างขวัญยืน, 2557) และในหมวดพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ชาดก มีเนื้อความว่า “หญิงทั้งหลายในโลกย่อมย้ายชายผู้ประมาทแล้ว พวกหล่อนย่อมซังกุงจิตของชายหนุ่มไป เหมือนลมพัดปุยพู่ที่ปลัดตกจากต้น สภาพนั้นบัณฑิตทั้งหลายกล่าวว่า เป็นเหวสำหรับพรหมจรรย์” อธิบายได้ว่า สตรีสามารถทำให้บุรุษเกิดอารมณ์ทางเพศได้ อารมณ์ทางเพศเป็นกิเลสภพที่ต้องกำจัดให้หมดสิ้น สามารถทำให้ผู้ประพฤติพรหมจรรย์ขาดสติเกิดความมัวเมา ลุ่มหลงในกามกิเลสได้ ซึ่งตามความเชื่อทางพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ การบรรลุนิพพาน หรือการขจัดกิเลสให้หมดสิ้นไป หลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งหลายทั้งปวง กิเลสจึงเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติธรรมมุ่งสู่นิพพาน ดังนั้น สตรีจึงเปรียบเสมือนเครื่องกีดขวาง เป็นสิ่งที่ทำลายหนทางในการบรรลุสู่นิพพานของบรรดาพระสงฆ์ ข้อห้ามของพระสงฆ์ที่เกี่ยวข้องกับสตรีถูกบัญญัติไว้ในพระวินัยปิฎก จำนวน 3 หมวด คือ ปาราชิก สังฆาทิเสส และปาจิตตีย์ พระสงฆ์ใดที่ละเมิดพระวินัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีจะต้องถูกลงโทษเป็นอาบัติ อีกทั้งตามข้อมูลทางสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2561 ประชาชนชาวไทย ร้อยละ 93.5 นับถือศาสนาพุทธ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) ศาสนาพุทธ จึงเป็นศาสนาที่ประชาชนชาวไทยนับถือมากที่สุดในประเทศไทย อิทธิพลของคำสอนทางพระพุทธศาสนาจึงมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยเป็นอย่างมาก มีการตีความตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการตัดไฟตั้งแต่ต้นลม สังคมไทยจึงมีคำสอนผู้หญิง ห้ามถูกเนื้อต้องตัวพระสงฆ์ และมีค่านิยมที่ปลูกฝังให้ผู้หญิงเป็นกุลสตรี มีความประพฤติที่ดี ดำรงตนด้วยความเหมาะสม อยู่ในกรอบจารีตศีลธรรมอย่างเคร่งครัด รู้จักกาลเทศะ สตรีที่ดีจะต้องมีความระมัดระวังตัว ต้องสำรวม ไม่สามารถคลุกคลีปรนนิบัติใกล้ชิดกับพระสงฆ์ได้ เพราะอาจเป็นที่ครหาของสังคม ถูกติฉินนินทาได้ว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม รวมถึงทำให้พระสงฆ์นั้นผิดพระวินัยได้ ทำให้ข้าราชการสตรีในหน่วยงานต้องปฏิบัติตนด้วยความสำรวม ระมัดระวังตนเองมิให้แตะต้องสัมผัสพระสงฆ์ ในขณะที่ข้าราชการบุรุษแทบไม่ต้องระมัดระวัง ก็สามารถปรนนิบัติรับใช้ใกล้ชิดพระสงฆ์ได้มากกว่า ข้าราชการสตรี โดยจะเห็นได้จากภาพที่ปรากฏตามสื่อ พบว่า ข้าราชการผู้ชายสามารถเดินถือย่าม เดินตามพระ เดินถือพัดยศ เดินกางร่ม เดินประคองให้กับพระเถระ ตลอดจนปรนนิบัติดูแลรับใช้พระได้

แม้แต่ในงานรัฐพิธีที่มีพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนา การทำหน้าที่พิธีกรในศาสนพิธี การนำสวดมนต์ อารธนาศีล อารธนาธรรม และอารธนาพระปริตร การส่งเทียนชนวนเพื่อใช้จุดธูปเทียนบูชา พระรัตนตรัย จะเป็นสิ่งที่ข้าราชการสตรีจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เช่นเดียวกับผู้ชาย แต่เพื่อความเหมาะสม และสะดวกต่อการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดของสังคมไทย การให้ข้าราชการชายเป็นผู้ทำหน้าที่ดังกล่าว จะทำให้ภาพรวมของการปฏิบัติงานออกมาดูเหมาะสม และเรียบร้อยกว่า ด้วยเหตุนี้ ส่งผลให้ข้าราชการบุรุษเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ก้าวหน้ามากกว่า ข้าราชการสตรี ในขณะที่ข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติไม่ได้รับโอกาส ในความก้าวหน้าทัดเทียมข้าราชการบุรุษ

ในปี พ.ศ. 2563 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีข้าราชการพลเรือนทั้งหมด 869 คน โดยเป็นบุรุษ ร้อยละ 58.23 (จำนวน 363 คน) และเป็นสตรี ร้อยละ 57.33 (จำนวน 506 คน) (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2564) โดยมีข้าราชการตำแหน่งระดับสูง ประเภทอำนวยการต้น เป็นบุรุษ จำนวน 8 คน เป็นสตรี 7 คน ประเภทอำนวยการสูง เป็นบุรุษ จำนวน 32 คน เป็นสตรี จำนวน 13 คน และประเภทบริหารระดับต้น เป็นบุรุษ จำนวน 1 คน โดยไม่มีสตรีเลย จากข้อมูลสถิติ จะเห็นได้ว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แม้จะเป็นหน่วยงาน ที่ต้องทำงานร่วมกับพระสงฆ์ ไม่มีการกีดกันทางเพศ มีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีโอกาสรับราชการ ทัดเทียมกับผู้ชาย โดยดูได้จากสัดส่วนข้าราชการสตรีที่มีจำนวนมากกว่าข้าราชการบุรุษ แต่ผู้หญิงยังคงขาดโอกาสในการแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ต่อบรรดาผู้บริหารและคณะสงฆ์ โดยจะเห็นได้จากตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าอธิบดี ตามทำเนียบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2564 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 9 คน กลับมีสตรีเพียงคนเดียวที่ได้เป็นผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คือ นางจุฬารัตน์ บุญยากร นอกนั้นเป็นบุรุษหมดทุกคน

ด้วยเหตุนี้ จากเหตุผลและข้อสันนิษฐานทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นประเด็น ที่ควรแก่การศึกษา เพื่อให้ทราบถึงความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รวมถึงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ แก้ไขปัญหาดังกล่าวในหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ได้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.2.2 เพื่อหาแนวทางและวิธีการแก้ไขความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.3 คำถามในการวิจัย

1.3.1 ความท้าทายใดที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.3.2 มีวิธีการแก้ไขความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร: ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสตรีของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา คือ ข้าราชการสตรีระดับผู้บริหารของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 10 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา: ศึกษาความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการค้นคว้าข้อมูลจากได้แก่ พระไตรปิฎก พระธรรมวินัยที่เกี่ยวข้อง กฎหมาย ข้อระเบียบ ข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วารสาร ตลอดจนบทความต่าง ๆ เอกสารทางวิชาการอื่น ๆ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องและใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ประกอบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview)

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา: ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีระยะเวลาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - พฤศจิกายน 2564

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่: ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ณ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด (ส่วนภูมิภาค)

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทางด้านความก้าวหน้าในอาชีพจากงานวิจัยในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยสังเคราะห์จากงานวิจัยทางด้านความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี และนำมาประยุกต์กับแนวคิดความท้าทายที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพของสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศซาอุดีอาระเบีย (Alsharif, 2018) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยฉบับนี้ได้ เนื่องจากประเทศซาอุดีอาระเบียเป็นประเทศที่ได้รับอิทธิพลด้านความเชื่อศาสนา เป็นรัฐอิสลามที่มีความเชื่อระบบชายเป็นใหญ่ ส่งผลต่อบทบาท วิถีชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี เช่นเดียวกับประเทศไทยที่ได้รับอิทธิพล

ทางด้านความเชื่อทางพระพุทธศาสนา รวมถึงมีความยอมรับในระบบชายเป็นใหญ่ จึงสามารถนำมาสังเคราะห์ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี ได้จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านองค์การ ด้านบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน และด้านอื่น ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยสามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อทราบถึงความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.6.2 เพื่อทราบถึงแนวทางและวิธีแก้ไขความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

1.6.3 สามารถนำความรู้ไปต่อยอดพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ต่อไป

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 ข้าราชการสตรี หมายถึง ข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประเภท อำนวยการระดับต้น-สูง และประเภทบริหารระดับต้น-สูง

1.7.2 พระไตรปิฎก หมายถึง หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า มี 3 หมวด ได้แก่ พระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎก

1.7.3 พระวินัย หมายถึง ศีลจำนวน 227 ข้อ หรือกฎหมายทางพระพุทธศาสนา ซึ่งใช้เป็นระเบียบ และแนวทางในการปฏิบัติตนของพระสงฆ์

1.7.4 อาบัติ หมายถึง โทษทางวินัยที่เกิดจากการกระทำความผิด แบ่งตามระดับ ความรุนแรงของโทษ 3 ประเภท ได้แก่ โทษสถานหนัก คือ ปาราชิก โทษสถานกลาง คือ สังฆาทิเสส และโทษสถานเบา เช่น ปาจิตตีย์ เป็นต้น

1.7.5 ปาราชิก หมายถึง โทษทางวินัยที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ต้องสึกเพื่อขาดจาก ความเป็นพระเท่านั้น และไม่สามารถกลับมาบวชได้อีก

1.7.6 สังฆาทิเสส หมายถึง โทษทางวินัยที่สามารถแก้ไขได้ โดยการที่พระสงฆ์ต้องประพฤติ ชดใช้กรรม โดยให้พระสงฆ์รูปอื่นเป็นผู้แก้ไขให้

1.7.7 มหาเถรสมาคม หมายถึง สถาบันผู้ปกครองคณะสงฆ์ในลำดับสูงสุด

1.7.8 ปรีวาสนกรรม หมายถึง แนวทางปฏิบัติในการแก้ไขจากอาบัติสังฆาทิเสส

1.7.9 พระสังฆาธิการ หมายถึง พระสงฆ์ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ปกครองคณะสงฆ์ นับตั้งแต่ตำแหน่งเจ้าคณะภาค ไปจนถึงผู้ช่วยเจ้าอาวาส

1.7.10 ลาสิกขา หมายถึง สึกจากความเป็นพระ

1.7.11 สมณวิสัย หมายถึง กรอบความประพฤติที่พระสงฆ์พึงปฏิบัติตามที่พระวินัยได้ กำหนดไว้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความท้าทายที่ส่งต่อความต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาเป็นหน่วยงานทางราชการที่มีลักษณะพิเศษกว่าหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานอื่น ที่ต้องมีการทำงานประสานร่วมกันกับพระสงฆ์ในการขับเคลื่อนกิจการงานทางด้านพระศาสนา ผู้วิจัยจึงต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีและพระพุทธศาสนา แนวคิดเรื่องเพศ เพศสภาพและบทบาททางเพศ แนวคิดสตรีนิยมกับพระพุทธศาสนา อิทธิพลความเชื่อทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการทำงาน แนวคิดเรื่องทุน โดยมีการรวบรวมข้อมูลในการทบทวนวรรณกรรมตามกรอบการศึกษา ดังนี้

- 2.1 สถานภาพของสตรีอินเดียในสมัยพุทธกาล
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสตรีตามคัมภีร์ของพระพุทธศาสนา
- 2.3 แนวคิดความเหลื่อมล้ำของสตรีในพระพุทธศาสนา
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยม (Feminism) กับพระพุทธศาสนา
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเพศ เพศสภาพ บทบาททางเพศ
- 2.6 กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.8 แนวคิดเรื่องทุน
- 2.9 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- 2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สถานภาพของสตรีอินเดียในสมัยก่อนพุทธกาล

ศาสนาพุทธมีแหล่งกำเนิดมาจากประเทศอินเดีย ในด้านการศึกษาค้นคว้าจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบริบทสังคมและสถานภาพของสตรีอินเดียในสมัยก่อนพุทธกาลเพื่อประกอบการศึกษา เนื่องจากประเทศอินเดียเป็นสังคมของชนเผ่าอารยัน เป็นประเทศที่เคร่งครัดในระบอบวรรณะ ประกอบด้วย 4 วรรณะ จากระดับสูงไปต่ำ คือ วรรณะพราหมณ์ วรรณะกษัตริย์ วรรณะแพศย์ และวรรณะศูทร ผู้หญิงจะต้องปฏิบัติตามรากฐานของความเชื่อทางศาสนาในสมัยก่อน คือ คัมภีร์พระเวท ที่มีการสวดบูชาสรรเสริญอ่อนนวยพระเจ้า (ฤคเวท) การตีมน้ำโสมและถวายน้ำโสมแก่พระอินทร์ (สามเวท) มีการบวงสรวงบูชาอัณ (ยชุรเวท) ตลอดจนการใช้เวทมนต์คาถาอาคมต่าง ๆ (อถรรพเวท) ในอดีตสังคมอินเดียผู้หญิงมีสถานภาพและบทบาทที่ต่ำกว่าผู้ชายอย่างชัดเจน

ตามที่ระบุในคัมภีร์มนูธรรมศาสตร์ ผู้หญิงเป็นเพียงสมบัติของผู้ชาย วัยเด็กต้องอยู่ในความดูแลของพ่อ เมื่อแต่งงานออกไปก็ต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจการดูแลของสามี ในยามแก่ชราก็ต้องอยู่ภายใต้การดูแลของบุตรชาย โดยที่ผู้หญิงไม่สามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง จำต้องมีผู้ปกป้องคุ้มครองผู้หญิงในสังคมอินเดียจึงมีหน้าที่ดูแลปรนนิบัติสามีกับลูก (ประเวศ ทองอินปาน, 2561)

ต่อมาในยุคพระเวท สตรีอินเดียถูกปิดกั้นด้านการศึกษาและการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ไม่สามารถเรียนหนังสือเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองได้ รวมถึงไม่สามารถประกอบพิธีกรรมทางศาสนาได้ หากกระทำจะต้องตกนรก (Reyna, 1971 อ้างถึงใน ประเวศ ทองอินปาน, 2561) และเนื่องจากอิทธิพลตามคำสอนของคัมภีร์พระเวทของศาสนาพราหมณ์-ฮินดู ทำให้มีพิธีสตี (Sati) ของผู้หญิงที่เมื่อสามีตายไป ผู้หญิงจะต้องกระโดดเข้ากองไฟตายตามสามี ซึ่งมีความเชื่อว่าได้บุญมาก เพราะจะได้ไปเกิดในสวรรค์ นอกจากนี้ในพิธีแต่งงาน ผู้หญิงอินเดียจะต้องเป็นฝ่ายสู่ขอผู้ชายแต่งงานด้วยสินสอดที่มีราคาแพง หากจ่ายไม่ได้จะต้องถูกแม่สามีหรือครอบครัวสามีทำร้ายร่างกายอย่างทรมาณ (ประเวศ ทองอินปาน, 2561) และตามคัมภีร์มนูธรรมศาสตร์กำหนดไว้ว่า เมื่อแต่งงานไป สตรีไม่สามารถขอหย่าจากสามีได้ เนื่องจากมีความเชื่อว่าการแต่งงานเป็นพิธีศักดิ์สิทธิ์ ไม่สามารถหย่าร้างได้

จากสถานภาพของสตรีอินเดียในสมัยก่อนพุทธกาลนั้น จะเห็นได้ว่ามีที่มาจากคำสอนหรือคัมภีร์ทางศาสนา ซึ่งประเทศไทยได้รับอิทธิพลการแพร่เข้ามาทางวัฒนธรรมของคัมภีร์มนูธรรมศาสตร์จากประเทศอินเดียพร้อมกับพระพุทธศาสนา ในปี ค.ศ. 770 (ชาคริต อนันทรวัน, 2556) สมัยที่ชาวอินเดียได้พากันอพยพเข้ามายังสุวรรณภูมิ ชาวอินเดียได้นำศิลปวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนศาสนาพราหมณ์-ฮินดู และคัมภีร์มนูธรรมศาสตร์เข้ามาเผยแพร่ในสมัยสุโขทัยตามหลักฐานปรากฏในศิลาจารึกและสมัยกรุงศรีอยุธยาได้ใช้กฎหมายคัมภีร์พระธรรมศาสตร์ปกครองบ้านเมืองในสมัยนั้น อีกทั้งคัมภีร์พระธรรมศาสตร์นี้ยังเป็นรากฐานของกฎหมายตราสามดวงในประเทศไทยในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์อีกด้วย ส่งผลให้สังคมไทยได้รับอิทธิพลทางด้านความเชื่อทางด้านศาสนาวัฒนธรรมจารีตประเพณีต่าง ๆ และระบบสังคมแบบชายเป็นใหญ่จากประเทศอินเดีย ที่ส่งผลต่อบทบาทของสตรีในสังคมไทยมาจนถึงปัจจุบัน

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสตรีตามคัมภีร์ของพระพุทธศาสนา

จากการศึกษาค้นคว้า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีความเก่าแก่ศาสนาหนึ่ง มีผู้นับถือมากที่สุดเป็นอันดับที่ 4 ของโลก รองลงมาจากศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม และศาสนาฮินดู จากข้อมูลเชิงสถิติ ในปี 2563 มีผู้นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ 31.1 ศาสนาอิสลาม ร้อยละ 24.9 ศาสนาฮินดู ร้อยละ 15.2 และศาสนาพุทธ ร้อยละ 6.6 (กฤษณะ ละไล, 2563) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีประชากรนับถือพระพุทธศาสนามากที่สุด ซึ่งล้วนได้รับอิทธิพลตามคำสอน แนวคิด ความเชื่อ ประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนาที่ปฏิบัติสืบทอดต่อกัน

มาเป็นระยะเวลายาวนาน คำสอนทางพระพุทธศาสนาจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนที่นับถือ แม้ว่าพระพุทธศาสนาจะเป็นศาสนาที่ไม่เชื่อในระบบวรรณะ ที่เป็นระบบชนชั้นทางสังคมของอินเดีย พระพุทธเจ้าทรงมีความเชื่อมั่นว่า บุรุษและสตรีมีความเท่าเทียมในด้านความสามารถและสติปัญญาที่สามารถบรรลุธรรมไปสู่นิพพานได้ แต่ศาสนาพุทธมีคำสอนที่สามารถศึกษาได้จากชาดก และวรรณกรรมทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระสุตตันตปิฎกที่มีคำสอนที่เกี่ยวข้องกับสตรี ใน 3 รูปแบบ คือ 1) คำสอนในเชิงให้ยกย่องให้เกียรติสตรี 2) คำสอนในเชิงเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย 3) คำสอนในเชิงดูหมิ่นสตรี รายละเอียดดังนี้

2.2.1 คำสอนในเชิงยกย่องให้เกียรติสตรี

ศาสนาพุทธนั้นมีคำสอนที่มีลักษณะยกย่องสตรี ในสถานะมารดาและภรรยา (ประเวศ ทองอินปาน, 2561) มีคำสอนให้บุรุษยกย่องสตรีในฐานะมารดา จะต้องให้ความเคารพสตรี ประดุจมารดาของตน ส่วนภรรยา พระพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติไว้ในคิทธิปฏิบัติธรรมในการที่สามีจะต้องยกย่องให้เกียรติภรรยาของตน โดยสามีจะต้องปฏิบัติดูแลภรรยา คือ จะต้องยกย่องให้เกียรติภรรยาของตน ไม่ปฏิบัติต่อภรรยาเสมือนทาส ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามภรรยา หรือทำให้ได้รับความเสียหาย จะต้องทะนุถนอมดูแลภรรยา มอบความเป็นใหญ่ให้ภรรยาในการปกครองดูแลบ้านเรือน และมอบของแต่งตัวเครื่องประดับเสื้อผ้าให้ภรรยาในโอกาสสำคัญต่าง ๆ รวมถึงมีคำสอนประเภทที่เป็นไปในลักษณะยกย่องให้เกียรติสตรีที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่า สตรีเป็นผู้มีความสามารถ มีปัญญาทัดเทียมกับบุรุษ โดยจะขอยกตัวอย่างดังนี้

สุลสาชาดก “ใช้ว่าชายจะเป็นบัณฑิตในทุกที่ทุกสถานก็หาไม่ แม้หญิงมีปัญหาเห็นประจักษ์ในเรื่องนั้น ๆ ก็เป็นบัณฑิตได้ ใช้ว่าชายจะเป็นบัณฑิตในทุกสถานก็หาไม่ แม้หญิงมีปัญหาคิดเนื้อความได้ฉับพลันก็เป็นบัณฑิตได้” (มนตรี สิริโรจนานันท์, 2562)

มหาสังฆชาดก “ขึ้นชื่อว่าหญิงทั้งหลายเป็นผู้มีคุณมาก เกิดขึ้นก่อนในโลก การเล่นคะนองอันบุคคลตั้งไว้แล้วในหญิงเหล่านั้น ความยินดีในหญิงเหล่านั้นบุคคลก็ตั้งไว้เฉพาะแล้ว พี่ชั่งหลายกึ่งองกามในหญิงเหล่านั้น คือสัตว์ทั้งหลายย่อมเกิดในหญิงเหล่านั้น ชีวิตกับชีวิตมาเกี่ยวข้องกันแล้ว ใครเล่าจะพึงเบื่อหน่ายหญิงเหล่านั้น” (มนตรี สิริโรจนานันท์, 2562)

ธิดุสูตร เมื่อครั้งที่พระเจ้าปเสนทิโกศล ทรงทราบข่าวว่าพระมเหสีได้มีพระประสูติกาลให้กำเนิดพระธิดา พระองค์ไม่ทรงยินดีที่ได้ลูกเป็นผู้หญิง พระพุทธเจ้าจึงทรงปลอบพระเจ้าปเสนทิโกศล ดังนี้ “มหาบพิตรผู้เป็นใหญ่เหนือกว่าปวงชน แท้จริง แม้หญิงบางคนยังดีกว่าขอพระองค์จงชบเลี้ยงไว้เถิด หญิงผู้มีปัญญา มีศีล บำรุงพ่อสามีแม่สามีดุจเทวดา จงรักภักดีต่อสามี ยังมีอยู่ บุรุษที่เกิดจากหญิงย่อมแก่ล้าวก้าเป็นใหญ่ในทิศได้ บุตรของภรรยาดีเช่นนั้น ก็ครองราชย์สมบัติได้” (มนตรี สิริโรจนานันท์, 2562)

จากคำสอนในอิตฺตสุตฺต แสดงการให้เกียรติสตรีในฐานะมารดา ที่เป็นผู้มีบุญคุณให้กำเนิดมาได้สามารถทำความดีสั่งสมได้ ตามคำสอนทางพระพุทธศาสนาจึงสอนให้คนต้องรู้จักกตัญญู รู้คุณมารดาผู้ให้กำเนิด ดังที่พระพุทธเจ้าเมื่อทรงตรัสรู้แล้ว ได้เสด็จไปโปรดพุทธมารดา แสดงธรรมเทศนาให้พระมารดาสามารถบรรลุธรรม ณ บนสวรรค์ชั้นดาวดึงส์ เพื่อเป็นการแสดงกตัญญูกตเวทิต่อมารดา

2.2.2 คำสอนในเชิงความเท่าเทียมระหว่างหญิงและชาย

ในด้านการปฏิบัติธรรม เพื่อมุ่งสู่การบรรลุธรรมนั้น ไม่ว่าจะสตรีหรือบุรุษต่างก็สามารถกระทำได้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังความในพระสุตตันตปิฎก “ทางนั้นชื่อว่าเป็นทางตรง ทิศนั้นชื่อว่ามีภัย รถชื่อว่ามีเสียงดัง ประกอบด้วยล้อคือธรรม ความละเอียดรอบาปเป็นฝาประทุนของรถนั้น สติเป็นเกราะกันของรถนั้น เรากล่าวธรรม มีสัมมาทิฏฐินำหน้าว่าเป็นนายสารถี ยานชนิดนี้มีอยู่แก่ผู้ใด จะเป็นสตรีหรือแม้แต่บุรุษก็ตาม ผู้นั้นไปใกล้นิพพานด้วยยานี้แล” จากการศึกษาชาดกและพุทธประวัติ ศาสนาพุทธเป็นศาสนาที่ให้ความเท่าเทียมทางเพศในด้านการบรรลุธรรม ไม่ว่าจะชายหรือหญิงล้วนสามารถบรรลุธรรมได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิงในวรรณะใดก็ตาม หรือแม้แต่หญิงงามเมืองหรือโสเภณี ก็สามารถบรรลุธรรมได้ เช่น นางสิริมา เป็นโสเภณีที่ได้บรรลุธรรมเป็นโสดาบัน นางอัมพาลี เป็นโสเภณี ซึ่งภายหลังได้ออกบวชเป็นภิกษุณีและได้บรรลุเป็นพระอรหันต์ เป็นต้น

ในด้านการออกบวช พระพุทธเจ้าได้ทรงอนุญาตให้ผู้หญิงได้บวชเป็นภิกษุณี โดยภิกษุณีองค์แรกของพระพุทธศาสนา คือ พระนางปชาบดีโคตมี ซึ่งเป็นพระมารดาเลี้ยงของพระพุทธเจ้า ท่านมีความศรัทธาอย่างแรงกล้า และมีความประสงค์ที่ต้องการจะออกบวชจึงออกจากวังพร้อมบริวาร 500 คน โจนผม ห่มผ้าคล้ายนักบวช ไปขอบวชเป็นพระผู้หญิงกับพระพุทธเจ้า แต่ถูกปฏิเสธถึง 3 ครั้ง นางจึงไปขอร้องพระอานนทให้ช่วยไปทูลขอกับพระพุทธเจ้า พระอานนทจึงได้ทูลถามพระพุทธเจ้าว่า สตรีนั้นมีความสามารถในการบรรลุธรรมเป็นโสดาบัน พระสัทธาคามิ พระอนาคามิ และพระอรหันต์ได้หรือไม่ พระพุทธเจ้าได้ทรงตอบว่า ไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือสตรีต่างก็สามารถบรรลุธรรมได้เสมอกัน พระอานนทจึงได้โอกาสทูลขอให้พระนางปชาบดีโคตมีและบริวารได้บวชตามความตั้งใจ ซึ่งในที่สุดพระพุทธเจ้าก็ได้ทรงอนุญาตให้บวชได้

คำสอนทางพระพุทธศาสนาในเชิงความเท่าเทียมทางเพศอีกประการหนึ่ง คือ การทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ไม่ว่าจะเพศใดก็ตาม หากกระทำความดี ย่อมได้รับผลดีตอบแทน หากกระทำชั่วย่อมได้รับผลจากการทำชั่วนั้น ตามหลักของกฎแห่งกรรมในจุฬามณีวิงคสุตฺต ได้แก่ มีอายุยืนยาว เพราะไม่ฆ่าสัตว์ มีอายุสั้น เพราะทำกรรมโดยการฆ่าสัตว์ มีโรคมาก เพราะเบียดเบียนทารุณสัตว์ มีผิวพรรณไม่ดี เพราะมักโกรธ เกิดมาผิวพรรณสวยงาม เพราะไม่เป็นผู้มักโกรธ เกิดมาร่ำรวย เพราะให้ทานมาก เกิดมาจนเพราะตระหนี่ถี่เหนียว เกิดในตระกูลสูง เพราะมีสัมมาคารวะ

เกิดในตระกูลต่ำเพราะไม่มีสัมมาคารวะ เย่อหยิ่งถือตัว เกิดมาแต่อ่านาจน้อย เพราะมีนิสัยริษยา เกิดมาแต่อ่านามาก เพราะไม่ริษยาผู้อื่น เกิดมาปัญญาต่ำ เพราะไม่หาความรู้ด้วยการสอบถาม สมณพราหมณ์ เกิดมาปัญญามาก เพราะหมั่นหาความรู้สอบถามสมณพราหมณ์

2.2.3 คำสอนในเชิงดูหมิ่นสตรี

พระพุทธศาสนามีคำสอนในเชิงดูหมิ่นสตรีในเรื่องของการเวียนว่ายตายเกิดการเกิดมาเป็นสตรีนั้นถือว่าทำบุญมาน้อยกว่าบุรุษ (มนตรี สิริโรจนานันท์, 2562) การได้เกิดมาเป็นบุรุษนั้นทำความดี ทำบุญมาเยอะกว่าสตรี ตามคัมภีร์อรรถกถา “ผู้ใดเกิดมาเป็นสตรี เพราะชาติปางก่อนได้ประกอบกรรมดีอย่างอ่อน แม้จะเป็นกรรมที่มีความเลื่อมใสก็จริง แต่เจือปนด้วยความไหวหวั่น ส่วนผู้ใดที่เกิดมาเป็นบุรุษ เพราะอดีตชาติได้ประกอบแต่กรรมดีที่สูงส่งด้วยความศรัทธา เลื่อมใส มีใจที่หนักแน่น ไม่หวั่นไหว จึงส่งผลให้ได้เกิดมาเป็นบุรุษ” หรือ “บุคคลใดปรารถนาจะเป็นชายทุก ๆ ชาติไป บุคคลนั้นพึงเว้นภรรยาผู้อื่นเสีย เหมือนคนล้างเท้าสะอาดแล้วเว้นเปือกตมหญิงใดปรารถนาจะเป็นชายทุก ๆ ชาติไป หญิงนั้นก็พึงยำเกรงสามี เหมือนนางเทพอัปสร ผู้เป็นบาทบริจาริกายำเกรงพระอินทร์” หรือในเรื่องของการละเมิดศีลข้อ 3 การประพฤตินอกใจ การเป็นชู้กับสามีหรือภรรยาของผู้อื่น มีความเชื่อว่า ผู้ใดที่ประพฤตินอกใจ 3 ตายไปต้องตกนรก และยังคงเหลือเศษกรรมที่ต้องทำให้เกิดมาเป็นผู้หญิง ดังความที่ปรากฏในพระไตรปิฎก เถรีคาถาของพระเถรีนามว่า อีสิตาสี ที่ได้เล่าเรื่องราวเมื่อตนสามารถระลึกชาติได้ให้ผู้อื่นฟังเพื่อสอนใจจากการกระทำผิดศีลข้อ 3 เมื่อชาติที่ 7 ตนได้เกิดเป็นชายที่ลักลอบเป็นชู้กับภรรยาผู้อื่น ตายแล้วตกนรกไปเกิดเป็นสัตว์เดรัจฉานที่ถูกทำลายอวัยวะเพศ จากนั้นได้ไปเกิดเป็นกะเทย และถัดมาได้ไปเกิดเป็นผู้หญิงที่ถูกทำร้าย ถูกเอาไรต์เอาเปรียบจากผู้อื่นและในชาติถัดมาได้มาเกิดมาเป็นผู้หญิง ซึ่งในคัมภีร์นี้จะกล่าวว่าสาเหตุที่ได้ไปเกิดเป็นสัตว์ กะเทย ผู้หญิงนั้นมีสาเหตุมาจากการผิดศีลข้อ 3 ทั้งสิ้น นอกจากนี้คำสอนในเชิงดูหมิ่นสตรียังปรากฏในชาดกอีกหลายเรื่อง ผู้วิจัยจะขอยกตัวอย่างคำสอนในเชิงดูหมิ่นสตรีที่ปรากฏชาดกเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ทุดิยกันหลัปปสูตร พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสไว้กับพระภิกษุเกี่ยวกับสตรี โดยเปรียบสตรีกับงูเห่า มีโทษ 5 ประการ คือ เป็นผู้มักโกรธ มักผูกโกรธ มีพิษร้าย มีลิ้นสองแฉก และมักทำลายมิตร (มนตรี สิริโรจนานันท์, 2562)

อาสาตมันชาดก “ขึ้นชื่อว่าหญิงในโลกนี้ล้วนเลวทราม ไม่มีความพอเพียง กระจายอยากไม่รู้จบสิ้น เหมือนไฟที่กลืนกินสรรพสิ่งอย่างไม่รู้วันพอเพียง ข้าพเจ้าขอสละหญิงเหล่านี้ไว้ข้างหลังออกถือบวชบำเพ็ญวิเวกธรรม” (มนตรี สิริโรจนานันท์, 2562)

กุนาลชาดก “ขึ้นชื่อว่าหญิงทั้งหลายในโลก เป็นคนชั่วร้าย ไม่มีขอบเขต กำหนดจัด และคึกคะนอง กินทุกอย่างเหมือนเปลวไฟ ธรรมดาว่าบุรุษเป็นที่รักของหญิงไม่มี ไม่เป็นที่รักก็ไม่มี

เพราะว่าหญิงทั้งหลายยอมคบบุรุษได้ ทั้งที่เป็นคนรักและมีใจคนรัก เหมือนเรือจอดได้ทั้งฝั่งนี้ ฝั่งโน้น...” “หญิงทั้งหลายเหล่านั้นไม่รู้จักพอ พุดจาไฟเพราะอ่อนหวาน เต็มได้ยาก เหมือนแม่น้ำ ย่อมทำให้ลุ่มจม ชายรู้แจ้งแล้วจึงพึงเว้นเสียให้ห่างไกล หญิงทั้งหลายยั่วชวนให้ลุ่มหลง มีมายามาก ทำพรหมจรรย์ให้กำเริบ ย่อมทำให้ลุ่มจมเสียหาย ชายรู้แจ้งชัดแล้วจึงพึงเว้นเสียให้ห่างไกล” (มนตรี สิริโรจนานันท์, 2562)

มนตรี สิริโรจนานันท์ ได้แสดงทัศนะในเรื่องคำสอนในเชิงดูหมิ่นสตรีสามารถสรุปได้ว่า พระพุทธเจ้าจะใช้เรื่องเล่าจากชาดกประกอบการสอนแสดงธรรมให้เห็นโทษของสตรี เพื่อให้พระภิกษุคลายความกามในกามจากสตรี มีความตั้งใจประพฤติพรหมจรรย์ ไม่หวั่นไหวไปกับสตรี เนื่องจากสตรีกับบุรุษ มีแรงดึงดูดทางเพศ จึงต้องมีการสอนเพื่อให้พระสงฆ์รู้จักระมัดระวังตนเอง (มนตรี สิริโรจนานันท์, 2562)

กล่าวโดยสรุป ตามพระไตรปิฎกพระพุทธศาสนาได้คำสอนที่เกี่ยวข้องกับสตรี จำนวน 3 รูปแบบคือ คำสอนในเชิงให้ยกย่องให้เกียรติสตรี คำสอนในเชิงเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย และคำสอนในเชิงดูหมิ่นสตรี คำสอนในเชิงยกย่องให้เกียรติสตรี เช่น ยอมรับสถานะของสตรีว่าเป็นผู้มีคุณ ยอมรับในความสามารถและสติปัญญาของสตรี คำสอนในเชิงเท่าเทียมกันระหว่างชายกับหญิง คือ การยอมรับว่าไม่ว่าอยู่ในเพศใดก็สามารถบรรลุธรรมได้ การทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ไม่ว่าเป็นเพศใดก็ตามหากทำความดีย่อมได้รับผลตอบแทนที่ดี หากกระทำชั่วย่อมได้รับแต่สิ่งไม่ดี ซึ่งอิทธิพลทางคำสอนทางพระพุทธศาสนาได้ฝังรากลึกลงในสังคมไทยมาเป็นเวลาช้านาน ส่งผลต่อวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของไทยในการประพฤติปฏิบัติ ควรรู้จักกตัญญูรู้คุณต่อบิดามารดา มีความเชื่อในเรื่องบาปบุญคุณโทษ การเวียนว่ายตายเกิด หากทำบุญสั่งสมไว้มาก ๆ ย่อมจะได้เกิดมาเป็นผู้มีฐานะเกิดมาสมบูรณ์พร้อม เกิดมามีฐานะร่ำรวย มีอำนาจวาสนา ส่งผลให้เกิดความเชื่อในสังคมไทยว่า เป็นสังคมที่ยกย่องยอมรับให้เกียรติบุคคลตามสถานภาพทางสังคม ยอมรับในสังคมที่มีลำดับชั้น พ่อแม่อยู่สูงกว่าลูก ผู้บังคับบัญชาอยู่สูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา พระสงฆ์อยู่สูงกว่าบุคคลทั่วไป รวมถึงความเชื่อในกฎแห่งกรรม หวานพีชเช่นใด ย่อมได้ผลเช่นนั้น หากข้าราชการมีความตั้งใจทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้ความสามารถ พัฒนาศักยภาพของตัวเองสั่งสมประสบการณ์ มีความรับผิดชอบ รู้จักแก้ไขปัญหา มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อการทำงาน ไม่ว่าจะชายหรือหญิงก็สามารถได้ผลตอบแทนจากการทำงาน คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก้าวสู่ระดับผู้บริหารได้ ส่วนคำสอนในลักษณะดูหมิ่นสตรี ส่งผลให้นักวิชาการสตรีนิยมตะวันตกได้วิพากษ์วิจารณ์คำสอนในเรื่องดังกล่าวนี้ไว้มากถึงแม้ว่าพระพุทธศาสนาจะยอมรับในความสามารถของสตรีในด้าน การบรรลุธรรม แต่พระพุทธศาสนาก็ยังมีคำสอนในลักษณะที่ดูถูกผู้หญิง แสดงให้เห็นถึงอคติทางเพศในทัศนะที่พระพุทธศาสนามีต่อสตรีไว้

2.3 แนวคิดความเหลื่อมล้ำของสตรีในพระพุทธศาสนา

จากการทบทวนวรรณกรรม ได้มีนักวิชาการตะวันตกหลายท่านมักวิพากษ์วิจารณ์พระพุทธศาสนาในเชิงอคติทางเพศ และความไม่เสมอภาคทางเพศในประเด็นเรื่องการบวชภิกษุณีที่แม้ว่าพระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้ผู้หญิงสามารถบวชเป็นภิกษุณีได้ แต่ต้องมีเงื่อนไขในการรับเอาคุณธรรม 8 ประการ ได้แก่ 1) ภิกษุณี แม้วชมานานถึง 100 พรรษา ก็ต้องลุกขึ้นแสดงความเคารพต่อพระภิกษุบวชใหม่ในวันนั้น 2) ภิกษุณีไม่สามารถจำพรรษาในที่ที่ไม่มีพระภิกษุ 3) ทุกกึ่งเดือนภิกษุณีต้องห้วงธรรม 2 ประการจากพระภิกษุ คือ วันอุโบสถ (วันพระ) และวันแสดงธรรม 4) เมื่อออกพรรษาภิกษุณีจะต้องถามคณะสงฆ์ทั้ง 2 ฝ่ายในสิ่งที่ได้เห็น ได้ยิน หรือเมื่อสงสัย 5) ภิกษุณีหากต้องอาบัติจะต้องประพฤตินานัดในสงฆ์ทั้ง 2 ฝ่ายเป็นเวลาทั้งเดือน 6) เมื่อบวชเป็นสิกขามานาครบ 2 ปีจึงขออุปสมบทจากสงฆ์ทั้ง 2 ฝ่าย 7) ภิกษุณีไม่พึงดูต่ำกว่ากล่าวบริภาษพระภิกษุ 8) ภิกษุณีไม่สามารถสั่งสอนพระภิกษุแต่ภิกษุสามารถสั่งสอนภิกษุณีได้ (ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์, 2541) ซึ่งในประเด็นของคฤธรรมที่กล่าวมาข้างต้นนี้ นักวิชาการตะวันตกมองว่า สิ่งนี้เป็นตัวกำหนดให้ ภิกษุณีมีสถานะทางสังคมต่ำกว่าพระภิกษุ เปรียบเสมือนเพศหญิงมีสถานะต่อยกกว่าเพศชายในสังคมสมัยนั้น ในข้อที่ภิกษุณีแม้วชนาน 100 พรรษาก็ต้องทำความเคารพกราบไหว้พระภิกษุที่เพิ่งบวชได้เพียงวันเดียว และข้อที่ภิกษุณีต้องรับฟังคำสั่งสอนจากภิกษุเท่านั้น แต่ไม่สามารถสอนพระภิกษุได้ แม้ผู้หญิงจะมีสถานภาพ บทบาท สิทธิเสรีภาพและโอกาสในการบวชและการบรรลุธรรมเท่าเทียมกับผู้ชาย แต่เงื่อนไขในการบวชมีความไม่เท่าเทียมทางเพศที่เห็นได้ชัด อีกทั้งเงื่อนไขในการบวชของภิกษุณีและภิกษุสงฆ์มีความแตกต่างกัน คือ วินัยของภิกษุณีสงฆ์จะมีมากกว่า พระภิกษุสงฆ์ ภิกษุณีจะต้องถือศีล 311 ข้อ ในขณะที่ภิกษุสงฆ์จะต้องถือศีลเพียง 227 ข้อ เนื่องจากตามสรีระร่างกายของผู้หญิงมีความแตกต่างจากผู้ชายอย่างชัดเจน และมีข้อปลีกย่อยในการดำเนินชีวิตมากกว่าผู้ชาย เช่น ต้องมีผ้ารัดถัน (ผ้ารัดอก) ผ้าซับระดู ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งผู้ชายไม่มี แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง *The Discrimination of Women in Buddhism : An Ethical Analysis* (Paudel & Dong, 2017) รวมถึงคำสอนทางพระพุทธศาสนาในเชิงดูหมิ่นสตรี ที่ถูกนักวิชาการตะวันตกโจมตีทางด้านความเหลื่อมล้ำทางเพศ ตามทัศนะของปารีชาติ นนทกานันท์ อธิบายว่า การที่พระพุทธเจ้าได้มีคำสอนหลายวรรคหลายตอนในเชิงดูหมิ่นสตรี เนื่องจากพระองค์เป็นชาย และมีความเป็นบุุคคลในสังคมอินเดียที่ถูกสอนมาให้ดูถูกสตรี ถึงแม้ว่าพระองค์จะตรัสรู้แล้วก็ตาม แต่ยังคงภายใต้การขัดเกลาทางสังคมสมัยก่อนออกผนวช (ปารีชาติ นนทกานันท์, 2549)

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยม (Feminism) กับพระพุทธศาสนา

2.4.1 สตรีนิยม (Feminism)

จากการสืบค้นและทบทวนวรรณกรรมจากนักสตรีนิยมทางตะวันตก สรุปได้ดังนี้ แนวคิดสตรีนิยม (Feminism) เป็นแนวคิดที่เกิดจากสตรีในประเทศแถบตะวันตกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงต้องมีการออกมาเรียกร้องความเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ชายในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้หญิงถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ชาย เรียกร้องให้สังคมให้เคารพในสิทธิของผู้หญิงในความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน โดยแนวคิดสตรีนิยมมีหลายแนวความคิด เช่น **แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism)** นักสตรีนิยมกลุ่มนี้ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดเสรีนิยม เชื่อว่าชายกับหญิงมีความเท่าเทียมกัน ผู้หญิงถูกกดขี่มาจากกฎหมายหรือจารีตประเพณีที่กีดกันผู้หญิงในการเข้าสู่พื้นที่ในชุมชน ทำให้ผู้หญิงต้องอยู่แต่ในบ้าน โดยสนับสนุนให้มีการใช้กฎหมายสร้างความเท่าเทียมให้กับผู้หญิง เพื่อให้สังคมเกิดความเสมอภาคทางเพศ **แนวคิดสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน (Radical Feminism)** มีความเชื่อว่าความไม่เท่าเทียมทางเพศเกิดจากระบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) ที่กำหนดบทบาทให้ผู้ชายมีความเหนือกว่าผู้หญิงในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการกดขี่ผู้หญิง เชื่อว่าผู้หญิงถูกกดขี่เพราะเกิดมาเป็นเพศหญิง เป้าหมายของนักสตรีนิยมกลุ่มนี้คือการรื้อโครงสร้างระบบชายเป็นใหญ่ เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมทั้งหมด **แนวคิดสตรีนิยมสายวัฒนธรรม (Cultural Feminism)** นักคิดกลุ่มนี้เชื่อว่าวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดความแตกต่างของมนุษย์มากกว่าเพศ ลักษณะพฤติกรรมของผู้หญิงว่าเป็นสิ่งที่ดี เช่น ความละเอียดอ่อน ความอ่อนโยน เป็นต้น มีมุมมองในเรื่องของความเป็นหญิงในแง่ดี แต่ทัศนคติในด้านลบ เช่น ความขี้อิจฉา เกิดจากการแนวคิดระบบชายเป็นใหญ่สร้างขึ้นมา โดยให้การยอมรับว่าผู้หญิงมีความแตกต่างและลักษณะเฉพาะจากผู้ชาย พยายามที่จะให้สังคมยอมรับในตัวผู้หญิงมากกว่า จะเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างสังคม

จากอิทธิพลของแนวคิดสตรีนิยม ส่งผลให้นักสตรีนิยมจำนวนมากทั้งตะวันตกและประเทศไทยได้ออกมาวิพากษ์พระพุทธศาสนาในด้านสิทธิของสตรี โดยเฉพาะประเด็นในเรื่องการบวชภิกษุณี ตลอดจนคำสอนในเชิงดูหมิ่นสตรีที่สอดแทรกในพระไตรปิฎก

2.4.2 ทัศนะวิพากษ์พระพุทธศาสนาเชิงสตรีนิยม

ตามทัศนะของ Rita M. Gross ที่ศึกษาเรื่อง Buddhism after Patriarchy (Gross, 1993) แก่นแท้ทางพระพุทธศาสนาไม่ได้มีลักษณะที่รังเกียจสตรี แม้ว่าในคัมภีร์พระไตรปิฎกจะมีคำสอนส่วนใหญ่แสดงให้เห็นถึงชายเป็นใหญ่ เนื่องจากพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ส่งเสริมความเสมอภาคและเสรีภาพ นอกจากนี้ยังได้นำเสนอแนวคิดทางพระพุทธศาสนาหลังจากสังคมปีตาธิปไตย สตรีจะต้องได้รับการศึกษาพระพุทธศาสนาอย่างจริงจัง จนกระทั่งมีความสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณได้

ประเด็นทางด้านพระพุทธศาสนาที่ถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงสตรีนิยมมากที่สุด คือ เรื่องการบวชภิกษุณี นักวิชาการตะวันตกได้วิพากษ์ในข้อที่ ภิกษุณีแม้จะบวชมานานกว่าพระภิกษุที่บวชใหม่ แต่ต้องทำความเคารพพระภิกษุใหม่ และในข้อที่พระภิกษุณีไม่สามารถสั่งสอนพระภิกษุได้ แต่พระภิกษุสามารถสั่งสอนภิกษุณีได้ แต่ในทัศนะของฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ นักวิชาการทางพุทธศาสนาในประเทศไทยได้มองว่าเป็นการให้ภิกษุณีรับครุธรรม 8 ประการ คือ กลยุทธ์ของพระพุทธเจ้าในการปกป้องคุ้มครองพระภิกษุณี เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล ให้พระสงฆ์ยอมรับในการมีอยู่ของภิกษุณี และไม่เสียผลประโยชน์จากการมีอยู่ของภิกษุณี เลยทรงตั้งกฎมาให้ภิกษุณีต้องยอมอยู่ภายใต้อาณัติและการปกป้องคุ้มครองจากคณะสงฆ์ และประเด็นที่นักสตรีนิยมวิพากษ์วิจารณ์พระสงฆ์ในประเทศไทยว่า ประเทศไทยไม่มีสถาบันภิกษุณี เนื่องจากพระสงฆ์ไทยนั้นมีความคิดอคติทางเพศ กล่าวว่ภิกษุณีจะมีอิทธิพลและบทบาทที่ทัดเทียมกับพระสงฆ์ จึงไม่ยินยอมให้มีการบวชภิกษุณีในประเทศไทย

จากงานวิจัยเรื่อง Buddhist Text from a Feminist Perspective ของ Chatsumam Kabilsingh ได้วิพากษ์ว่า ในสมัยพุทธกาลมีภิกษุณีจำนวนมากได้รับการยกย่องจากพระพุทธเจ้าให้มีความเป็นเลิศในด้านพระธรรม หรือพระวินัย แต่กลับถูกบรรดาพระสงฆ์ปิดกั้นโอกาสในการเข้าร่วมสังคายนาพระไตรปิฎก แสดงให้เห็นถึงอคติของคณะสงฆ์ที่เป็นพระอรหันต์จำนวน 500 รูป อีกทั้งในเรื่องการพยายามจะลงโทษพระอานนทีให้อาบัติในกรณีที่เป็นผู้ทูลขอร้องให้พระพุทธเจ้าอนุญาตให้พระนางปชาบดีโคตมีและบริวารบวชเป็นภิกษุณี ซึ่งบรรดาคณะสงฆ์ต่างไม่เห็นด้วยในเรื่องการบวชภิกษุณี แสดงให้เห็นถึงอคติทางเพศของพระสงฆ์มาตั้งแต่สมัยพุทธกาล (Kabilsingh, 1991)

บทวิพากษ์ทางสตรีนิยมด้านคำสอนในเชิงดูหมิ่นสตรีของพระพุทธศาสนา ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ ได้วิจารณ์ว่า พระไตรปิฎกถูกสร้าง ถูกเขียนบันทึกและสังคายนาด้วยผู้ชาย ข้อความในพระไตรปิฎกจึงเป็นไปในลักษณะชายเป็นใหญ่ และได้รับอิทธิพลมาจากศาสนาพราหมณ์ตามบริบทสังคมของอินเดีย พระไตรปิฎกจึงเป็นคัมภีร์ที่เต็มไปด้วยอคติทางเพศ เนื่องจากถูกบันทึกด้วยผู้ชายที่ถูกหล่อหลอมในสังคมอินเดีย ดังนั้น สิ่งที่เขียนลงไปจึงเป็นสิ่งที่ผู้ชายเหล่านั้นสนใจและให้ความสำคัญ

ด้านโอกาสในการเข้าถึงพื้นที่ทางศาสนา ในทัศนะของมนตรี สืบด้วง ผู้หญิงขาดโอกาสในการเข้าถึงพื้นที่ทางศาสนาในการทำกิจกรรมทางศาสนา พิธีกรรมต่าง ๆ เนื่องจากอิทธิพลของสังคมชายเป็นใหญ่ ผู้ชายจึงครองอำนาจทางศาสนาไว้แบบเบ็ดเสร็จ โดยที่ผู้หญิงขาดโอกาสในการมีบทบาททางด้านศาสนา การไม่มีสถานที่ปฏิบัติธรรมสำหรับผู้หญิงโดยเฉพาะ ทำให้ผู้หญิงไม่กล้าเข้าวัดไปปฏิบัติธรรมที่มีพระสงฆ์ ซึ่งเป็นเพศชายเป็นผู้สอน (มนตรี สืบด้วง, 2553)

ด้านการสอนพระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในสังคมไทย นักสตรีนิยมโจมตีว่า พระสงฆ์มีความลำเอียง มีอคติทางเพศแฝงอยู่ โดยมักจะสอนให้สตรีเข้าวัดทำบุญ ถวายทาน ไม่ได้เน้นสอนให้ผู้หญิงออกบวช เพื่อปฏิบัติธรรมในการหลุดพ้นสู่นิพพาน และสอนว่าผู้หญิงควรทำบุญให้มาก ชาติหน้าจะได้เกิดเป็นผู้ชาย เพราะการเกิดเป็นผู้หญิงถือว่าทำบุญมาน้อยกว่าผู้ชาย (มนตรี สืบดวง, 2553)

ด้านการตีความพระพุทธศาสนาของคนไทยส่งผลต่อความเชื่อในสังคมไทย ตามทัศนะของฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์ การตีความพระพุทธศาสนาของคนไทยนำไปสู่ความเชื่อในสังคมไทย ที่มองว่าสตรีเป็นเพศที่ไม่บริสุทธิ์ทั้งกายและใจ มีความเชื่อว่าการเกิดเป็นสตรี เนื่องจากทำบาปมากกว่าทำบุญกุศล รวมถึงการมีประจำเดือน ซึ่งคนไทยมองว่าประจำเดือน คือ สิ่งสกปรก เป็นของต่ำ สามารถทำให้ของขลังหรือวัตถุมงคลเสื่อมลง หรือสามารถชะล้างทำลายความศักดิ์สิทธิ์ให้หมดไป ส่งผลให้มีการกีดกันสตรีออกจากพื้นที่ทางศาสนสถานหรือสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ เช่น เจดีย์ อุโบสถที่บรรจุพระบรมสารีริกธาตุในบางจังหวัดเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่อนุญาตให้สตรีเข้าหรือขึ้นไปกราบสักการะ เนื่องจากสตรีเป็นผู้มีประจำเดือน ไม่เหมาะสมที่จะเข้าไปกราบไหว้พระบรมสารีริกธาตุ

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้วิพากษ์พระพุทธศาสนาในเชิงสตรีนิยม แสดงให้เห็นถึงการตีความตามพระไตรปิฎกในแบบสังคมไทยที่เป็นสังคมแบบชายเป็นใหญ่ ส่งผลต่อความเชื่อของคนในสังคมไทยที่ยังคงกีดกันสตรีอยู่ในบริบททางวัฒนธรรม ด้วยอิทธิพลจากศาสนา ผู้ชายยังคงเป็นภาพลักษณ์หรือตัวแทนของการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การถ่ายทอดคำสอนทางศาสนา การสั่งสมบุญกุศล ผู้ชายยังคงมีสถานะที่สูงกว่าผู้หญิง ยังครองอำนาจทางด้านศาสนา และพื้นที่ทางด้านศาสนา ซึ่งภายในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้ชายมักจะได้รับหน้าที่ให้ปฏิบัติงานทางด้านศาสนพิธี เป็นผู้ทำหน้าที่ศาสนพิธีกรหรืองานรัฐพิธีต่าง ๆ ที่ต้องนิมนต์พระสงฆ์ เป็นผู้อาราธนาศีล อาราธนาธรรม และอาราธนาพระปริตร หรือการส่งเทียนชนวนให้ประธานในพิธีได้จุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย แม้ว่าการศาสนพิธีนี้ผู้หญิงก็สามารถทำได้ไม่แพ้ผู้ชายก็ตาม

2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเพศ เพศสภาพ บทบาททางเพศ

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเพศ เพศสภาพและบทบาททางเพศ สรุปได้ดังนี้ เพศ (Sex) คือ เพศชายและเพศหญิง เกิดจากการแบ่งแยกตามลักษณะทางกายภาพทางสรีระ และอวัยวะเพศที่เป็นมาตั้งแต่กำเนิด ส่วนเพศสภาพ (Gender) คือ ภาวะทางเพศที่ถูกกำหนดโดยสังคมและวัฒนธรรม เป็นสภาวะที่ถูกสร้างขึ้นจากความคาดหวังทางสังคม โดยมีสาเหตุมาจากความแตกต่างระหว่างเพศหญิงเพศชาย ส่งผลให้สังคมมีความคาดหวังต่อบทบาท

ทางเพศ (Gender Role) ระหว่างชายกับหญิง โดยมอบบทบาทให้ผู้หญิงต้องอยู่กับบ้าน อยู่กับเหย้ากับเรือน มีหน้าที่เลี้ยงลูก ปรนนิบัติสามี ทำหน้าที่เป็นภรรยาที่ดีให้กับผู้เป็นสามี ส่วนผู้ชายสามารถออกไปทำงานนอกบ้านได้ เป็นผู้นำของครอบครัว เป็นเสาหลักของครอบครัว มีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้หญิง สามารถมีอำนาจในการตัดสินใจ บทบาททางเพศจะขึ้นอยู่กับการขัดเกลาทางสังคม การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว เด็กผู้หญิงจะถูกสอนให้เป็นผู้ตาม เนื่องจากผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ กว่าเพศชาย ผู้หญิงมีลักษณะทางกายภาพที่ด้อยกว่าผู้ชาย มีความสามารถไม่ทัดเทียมกับผู้ชาย จึงจำเป็นต้องได้รับการปกป้องดูแล เตรียมพร้อมสู่การเป็นแม่บ้านแม่เรือน ในฐานะแม่และภรรยา ส่วนเด็กผู้ชาย จะถูกปลูกฝังให้เป็นผู้นำ เตรียมพร้อมสู่การทำงานหาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บทบาททางเพศระหว่างหญิงกับชายนั้น มีลักษณะของความไม่เท่าเทียมทางเพศ โดยมีสาเหตุมาจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางธรรมชาติและชีวภาพ ปัจจัยทางโครงสร้างครอบครัว และปัจจัยทางวัฒนธรรมและบรรทัดฐานทางสังคม โดยปัจจัยทางธรรมชาติและชีวภาพ หมายถึง โครงสร้างทางกายภาพของเพศชายแข็งแกร่งกว่าเพศหญิง ในขณะที่สภาพร่างกายของเพศหญิงอ่อนแอ ปัจจัยโครงสร้างครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการแบ่งงานระหว่างเพศและส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสถานภาพหญิงและชายในครอบครัว ซึ่งเกิดขึ้นจากระบบคิดที่แบ่งสังคมออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นสาธารณะ (Public) อันได้แก่ เรื่องนอกบ้านหรือเรื่องที่เกี่ยวข้อง เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นสังคมของผู้ชาย และส่วนที่เป็นเรื่องส่วนตัว (Private) อันได้แก่ เรื่องภายในบ้านหรือการดูแลบ้านเรือนและสมาชิกของครอบครัว เป็นของผู้หญิง ทำให้ผู้ชายมักอยู่ในฐานะผู้นำ ผู้ปกป้อง เลี้ยงดูครอบครัว จึงอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าและมีอำนาจมากกว่าผู้หญิง แสดงให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศ

จากการวิเคราะห์ทางด้านบทบาททางเพศที่ส่งผลต่อภาระงานที่ข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในด้านการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ข้าราชการสตรีมักจะได้รับมอบหมายงานประเภทสนับสนุน เช่น งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ เป็นต้น เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบในการทำงาน นั่งทำงานในสำนักงานมากกว่างานที่ต้องใช้แรงกาย รวมถึงปัจจัยทางด้านสรีระร่างกาย บุรุษเป็นเพศที่แข็งแกร่ง สามารถทำงานที่ต้องอาศัยแรงกายและความอดทนมากกว่าสตรี เช่น การตากแดดลงพื้นที่ลงรังวัดพื้นที่วัดร้างและศาสนสถาน หรืองานศาสนพิธี ที่ต้องใช้การจัดอาสนะสำหรับพระสงฆ์ การจัดโต๊ะหมู่บูชา หรือการจัดสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนพิธี ซึ่งงานทางด้านศาสนสถาน ศาสนสมบัติถือได้ว่าเป็นสายงานหลักเป็นเป้าหมายของภารกิจหลักของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สามารถแสดงผลงานได้เป็นที่ประจักษ์ได้มากกว่างานของข้าราชการสตรี ทำให้ข้าราชการชายสามารถเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มากกว่า

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ มีนักวิชาการได้ให้นิยามไว้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกในเชิงบวก และการได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง สิ่งที่เป็นเป้าหมายในการทำงาน เช่น การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การได้รับสิ่งตอบแทน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ นโยบายองค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน พัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านองค์การ ด้านบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน และด้านอื่น ๆ โดยนำมาประยุกต์กับแนวคิดความท้าทายที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพของสตรีของ (Shuruq Abdullah Alsharif, 2018) รายละเอียดดังนี้

2.6.1 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ **การสนับสนุนขององค์การ** หมายถึง การจัดเตรียมบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรหมั่นฝึกฝนทักษะ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์การมีการส่งเสริมด้านความรู้ทางด้านวิชาการ มีการจัดฝึกอบรม หรือกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร องค์การเห็นคุณค่าของการให้รางวัล หรือผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร เช่น เงินเดือน วัสดุ สวัสดิการ **การสนับสนุนของผู้บริหาร** คือ การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามเป้าหมายขององค์การ เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และ**วัฒนธรรมองค์การ** คือ ความคิดความเชื่อ ลักษณะการทำงาน แบบแผนปฏิบัติงาน สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม การดำรงอยู่ของบุคลากรในองค์การที่ปฏิบัติงานกลายเป็นประเพณีและแบบอย่างในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนที่แสดงลักษณะทางด้านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สร้างมาจากประวัติศาสตร์ แนวความคิด ความเชื่อ จารีตประเพณี ทัศนคติของสมาชิกในองค์การ หรือจากการวางรากฐานทางความคิด วิสัยทัศน์ของผู้นำองค์การ เพื่อนำมายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดย Charles Handy (อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2560) ได้แบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมแบบสโมสร (Club Culture) เปรียบได้กับเทพเจ้ากรีกคือ เทพซุส เป็นการรวมศูนย์กลางของอำนาจ ยึดติดกับการใช้อำนาจเฉพาะตัวของบุคคลหรือผู้มีอำนาจบารมี มีลักษณะการบริหารที่อาศัยการตัดสินใจแบบรวดเร็วฉับไว มีความเสี่ยงและใช้สัญชาตญาณในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ การมีความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยอาศัยความไว้นือเชื่อใจกันแบบระบบเครือญาติ มีการใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์เครือข่าย 2) วัฒนธรรมแบบบทบาท (Role Culture)

เป็นวัฒนธรรมที่เปรียบได้กับบุคลิกของเทพออลล โดยให้หลักการบริหารที่มีกฎระเบียบ การใช้เหตุ และผล มีการจัดลำดับขั้นตามสายการบังคับบัญชาและระบบอาวุโส มีความเสถียรภาพ มีความแน่นอนที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ 3) วัฒนธรรมแบบเน้นงาน (Task Culture) เปรียบได้กับเทพือธนา มีการบริหารงานที่ใช้ทักษะ อาศัยความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความสามารถพิเศษในการแก้ไขปัญหา4) วัฒนธรรมเน้นตัวตน (Existential Culture) เปรียบได้กับเทพไดโอนีส เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการสร้างผลงานที่เป็นลักษณะวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีอิสระ ไม่ฟังใคร เป็นการบริหารจัดการที่ยากที่สุด

2.6.2 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะตัว คือ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญที่สั่งสมมาจากการทำงาน ความวิริยะอุตสาหะ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล **การศึกษา** คือ ระดับการศึกษาในการศึกษาเล่าเรียนของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานเอื้อต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง **บุคลิกภาพส่วนบุคคล** เช่น กิริยามารยาทงาม ลักษณะการพูดจาทำทาง **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ ความตั้งใจจดจ่อในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียรโดยไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าเป็นผลดีหรือผลเสีย ทำงานอย่างเต็มความสามารถ อุทิศตนในการทำงาน เช่น ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ขยัน อดทน เป็นต้น **การบริหารจัดการความสมดุลด้านการงานและการใช้ชีวิต** คือ การบริหารจัดการชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล

2.6.3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึก และทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง ตามที่ตนเองต้องการ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้คนในสังคม **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย** มีความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลหรือไม่อย่างไร **การเรียนรู้งาน** คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับงานของบุคลากร หรือการสอนงานโดยเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ถ่ายทอดความรู้สอนงานให้อย่างมีขั้นตอน **การทำงานร่วมกัน** การทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ **แรงจูงใจในการทำงาน** สอดคล้องกับแนวความคิดลำดับขั้นของความต้องการของ Abraham H. Maslow แนวความคิดนี้แสดงถึงความต้องการของมนุษย์ มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ความต้องการของมนุษย์ สามารถแบ่งได้เป็น 5 ชั้น คือ 1) ความต้องการกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่

ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and Security needs) คือ ความต้องการใช้ชีวิตที่มีความมั่นคง และปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ 3) ความต้องการด้านสังคม (Social needs) / (Belongingness and Love needs) เมื่อคนรู้สึกความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความพอใจในความสัมพันธ์ 4) ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-esteem needs, ego, status) ความต้องการขั้นที่ 4 นี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1), 2) และ 3) ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้คนจะมี ความต้องการที่จะมีฐานะเด่น และประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพในสังคมอย่างถูกยกย่อง 5) ความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเกิดเมื่อความต้องการอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการขั้นนี้ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผล (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2552)

2.6.4 ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น อำนาจและการเมืองในองค์กร คือ อิทธิพลและความสามารถของบุคคลในการได้มาในสิ่งที่ตนเองปรารถนา หรือเพื่อเอื้อผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก นอกจากนี้จากการสืบค้นและทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสถานภาพของสตรีในสังคมไทย คือ **อิทธิพลแนวความคิด ความเชื่อทางพระพุทธศาสนา** (ปิยนาล อังควานิชกุล, 2558) เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทยนับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท ที่มีการตีความตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด ทำให้คนไทยมีคติความเชื่อตามคำสอนทางพระพุทธศาสนา เช่น เชื่อในเรื่องบาปบุญคุณโทษ กฎแห่งกรรม การทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เชื่อเรื่องการเวียนว่ายตายเกิดในวัฏสงสาร เชื่อเรื่องนรก-สวรรค์ (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2562) สังคมไทยมองว่าพระสงฆ์เป็นบุคคลชั้นพิเศษที่มีฐานะที่อยู่เหนือกว่าบุคคลอื่นในสังคมไทยเป็นผู้ที่มีฐานะสูงกว่าคนทั่วไปไม่ว่าในตำแหน่งฐานะใด เป็นบุคคลพิเศษที่แม้แต่พระมหากษัตริย์ก็ให้ความเคารพด้วยการกราบไหว้ บุคคลใดเมื่อได้บวชในพระพุทธศาสนาแล้ว สถานะจะเปลี่ยนไปทันที แม้แต่บิดา มารดาก็ยังต้องกราบไหว้ แม้ว่าพระสงฆ์จะอยู่ภายใต้กฎหมาย แต่พระสงฆ์เป็นบุคคลที่มีสถานะได้รับสิทธิพิเศษมากมายหลายประการในสังคม การที่พระสงฆ์ใกล้ชิดสตรี มีการสัมผัสและต้องร่างกายสตรี การมีเพศสัมพันธ์ ถือเป็นภาระละเมิดพระวินัย เป็นอาบัติ ดังนั้น เพื่อมิให้พระสงฆ์มีมลทินและเป็นการปกป้องพระพุทธศาสนา ด้วยการตัดไฟตั้งแต่ต้นลม สังคมไทยจึงมีคำสอนให้สตรีต้องเป็นฝ่ายระมัดระวังตัวเสียเอง ป้องกันตัวเองไม่ให้ถูกกายพระสงฆ์ ผู้ใหญ่จึงมักสอนผู้หญิงตั้งแต่เด็กว่า “เป็นผู้หญิงห้ามโดนตัวพระ” สตรีที่ดีจะต้องมี

ความระมัดระวังตัวต้องสำรวม ไม่สามารถคลุกคลีปรนนิบัติใกล้ชิดกับพระสงฆ์ได้ เพราะอาจเป็นที่ครหาของสังคม ถูกติฉินนินทาได้ว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม รวมถึงทำให้พระสงฆ์นั้นมัวหมอง กระทำผิดพระวินัยตามพุทธบัญญัติได้ **ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี วัฒนธรรมของไทย** ให้ความสำคัญกับระบบศักดินา ระบบชนชั้น เป็นสังคมที่เน้นมารยาทเพื่อรักษาความสัมพันธ์ เป็นสังคมที่หลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจหรือเสียหายเสียชื่อเสียง ทำให้คนไทยมีนิสัยรักความประณีประนอมในการใกล้ชิดแก้ไขปัญหา รวมถึงการมีความสัมพันธ์ในระบบเครือญาติแบบพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความช่วยเหลือกันมากกว่าทำตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ (ชนินดา จิตตรุทธะ, 2562) เชื่อว่าผู้ที่เกิดในตระกูลสูงศักดิ์ มีฐานะร่ำรวย เนื่องจากเชื่อว่าคนเหล่านี้ทำบุญสั่งสมมาจากหลายภพหลายชาติ นิยมการเคารพผู้อาวุโสจากวัย และประสบการณ์ ตลอดจนบุคคลผู้มีสถานะพิเศษผู้มีอำนาจบารมี รวมถึงพระภิกษุสงฆ์สังคมไทยเป็นสังคมที่มีกรอบในเรื่องของศีลธรรม และจารีตประเพณีที่ต้องปฏิบัติตนกับพระภิกษุด้วยความเคารพนอบน้อม นอกจากนี้ สังคมไทยยังมีค่านิยมที่ปลูกฝังให้ผู้หญิงเป็นกุลสตรี มีความประพฤติที่ดีงาม รักนวลสงวนตัว ดำรงตนด้วยความเหมาะสมอยู่ในกรอบจารีตศีลธรรมอย่างเคร่งครัด รู้จักกาลเทศะ **ข้อกำหนดตามกฎหมาย** กฎหมายของไทยได้รับอิทธิพลมาจากคัมภีร์มโนธรรมศาสตร์ของประเทศอินเดีย โดยมีกฎหมายในสมัยกรุงศรีอยุธยา คือ คัมภีร์พระธรรมศาสตร์ ที่กำหนดฐานะของสตรีในฐานะบุตร ภรรยา และมารดาเอาไว้ ให้สตรีต้องเป็นตักภายใต้การดูแลคุ้มครองของบุรุษ ทำให้สังคมไทยเป็นแบบสังคมแบบปิตาธิปไตย หรือชายเป็นใหญ่ สังคมไทยในอดีตมีกฎหมายที่อนุญาตให้ชายสามารถมีภรรยาได้หลายคนตามกฎหมายไอยการลักษณะผิวเมีย ทำให้ประเทศไทยนั้น สตรีมีบทบาทที่ด้อยกว่าบุรุษเหมือนประเทศอื่น ๆ (ปิยนาด อังควานิชกุล, 2558)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสถานภาพของสตรีในสังคมไทย ได้แก่ อิทธิพลแนวคิดความเชื่อทางพระพุทธศาสนา การตีความตามคำสอนของพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี และ ระเบียบข้อกฎหมายที่ได้รับอิทธิพลมาจากคัมภีร์มโนธรรมศาสตร์ที่แสดงให้เห็นถึงสถานภาพของสตรีที่มีความเหลื่อมล้ำ สังคมไทยปลูกฝังให้เคารพพระสงฆ์ เมื่อมีการทำงานร่วมกันกับพระสงฆ์ ข้าราชการเพศหญิงจะต้องเป็นฝ่ายระมัดระวังตนเองเป็นพิเศษมากกว่าข้าราชการเพศชาย จะต้องปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์ด้วยความเหมาะสม มิให้โดนติฉินนินทา เป็นที่ครหาต่อสังคมหรือแก่ผู้พบเห็น ข้าราชการผู้หญิงจึงต้องพยายามมิให้พระสงฆ์เกิดอาบัติ นอกจากนี้ศาสนาพุทธของไทยได้สร้างขนบธรรมเนียมที่แยกพระกับผู้หญิงให้ห่างออกจากกันด้วย การใช้ผ้ารับประเคนของเพิ่มขึ้นมาแทนการรับมือจากผู้หญิงโดยตรง เพื่อป้องกันการสัมผัสให้เกิดการอาบัติ การจัดที่นั่งให้ผู้ชายนั่งใกล้กับพระได้หรือนั่งคั่นระหว่างพระสงฆ์กับผู้หญิง

จากการสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 4 ด้าน ด้านองค์การ เช่น การสนับสนุนของผู้บริหาร การสนับสนุนขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ ด้านบุคคล เช่น ความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านภาษาบาลี ด้านการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในงาน การทำงานร่วมกัน ด้านอื่น ๆ คือ อำนาจและการเมืองในองค์การ อิทธิพลแนวความเชื่อทางพระพุทธศาสนา การตีความหลักธรรมคำสอน ขนบธรรมเนียมจารีต วัฒนธรรมประเพณีของไทย ข้อกำหนดตามกฎหมาย

2.7 แนวคิดทุน (Capital)

ทุน หมายถึงทรัพย์สินที่ก่อให้เกิดทรัพย์สินที่เพิ่มขึ้น หากเรามีทรัพย์สินหรืออสังหาริมทรัพย์ที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป หรือจัดให้เข้าทำประโยชน์ ก็จะทำให้มีรายได้เพิ่มเติมจากการให้เช่นนั้น ทรัพย์สินเหล่านั้นจึงถือเป็นทุน โดยนักสังคมวิทยาชื่อว่า Pierre Bourdieu ได้มองว่าทุนมีความหมายที่ลึกซึ้ง มีหลากหลายมิติหลากหลายมุมมองมากกว่าความหมายในเชิงเศรษฐกิจด้านเดียว มีความหมายในเชิงสังคม มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับชนชั้นทางสังคม Pierre Bourdieu ได้แบ่งประเภทของทุนเป็น 4 ประเภท 1) ทุนทางเศรษฐกิจ (Economic Capital) คือ ทุนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน หรือสามารถเปลี่ยนแปลงเป็นตัวเงินได้ เช่น ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง ทองคำ เพชร หุ่น เป็นต้น 2) ทุนทางวัฒนธรรม (Culture Capital) โดยสามารถจำแนกทุนทางวัฒนธรรมได้เป็น 3 ประเภท คือ ทุนทางวัฒนธรรมในรูปของวัตถุ หรือสิ่งที่เป็นรูปธรรม (Objectified State) เช่น อนุสาวรีย์ งานเขียน ภาพวาด วัตถุโบราณ เป็นต้น ซึ่งการครอบครองวัตถุดังกล่าวเป็นการครอบครองเชิงสัญลักษณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้ครอบครองมีชุดความเชื่อ หรือรสนิยมทางความคิด ทุนทางวัฒนธรรมจึงเป็นได้ทั้งสิ่งที่เป็นวัตถุและสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ ทุนทางวัฒนธรรมในด้านการแสดงออกทางร่างกายและจิตใจ (Embodied State) ทุนชนิดนี้ต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสมก่อตัวให้เป็นรูปร่าง เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถทางภาษา ทักษะ รสนิยม ความชำนาญ กิริยาท่าทาง บุคลิกลักษณะ หรือรูปแบบในชีวิตประจำ และทุนทางวัฒนธรรมในรูปแบบสถาบัน (Institutionalization State) หมายถึง การรับประกันว่าบุคคลมีลักษณะพิเศษบางประการผ่านใบรับรอง ปริญญาบัตร ใบประกาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถแยกบุคคลดังกล่าวออกจากคนทั่วไปได้ เช่น การเรียนจบจากสถาบันที่มีชื่อเสียง 3) ทุนทางสังคม (Social Capital) เป็นเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่คนในเครือข่าย การมีเส้นสาย มีพรรคพวกมีความไว้วางใจต่อกัน มีผลประโยชน์ต่างตอบแทนกัน เป็นทุนที่สามารถเอื้อผลประโยชน์ ทำให้ได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าคนทั่วไป ทุนทางสังคมเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคมได้ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้อำนาจ หรืออยู่ในเครือข่ายของกลุ่มผลประโยชน์จะมีโอกาสเข้าถึงสิ่งต่าง ๆ ได้ง่ายกว่าบุคคลธรรมดาทั่วไปที่อยู่นอกเครือข่าย

4) ทูทางสัญลักษณ์ (Symbolic capital) คือ การได้รับการยอมรับจากคนในสังคม การมีเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้มีทุนทางสัญลักษณ์ เกิดความได้เปรียบมากกว่าคนอื่น ๆ และได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ ตามมามากมาย (Bourdieu, 1986)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ทำให้มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นถึงการมีชนชั้นที่แอบแฝงอยู่ในหน่วยงาน โดยผู้ที่ได้รับโอกาสในการก้าวหน้าจะต้องประกอบไปด้วยทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางสัญลักษณ์ นอกจากนี้ ผู้ที่มีทุนทางเศรษฐกิจมาก สามารถสร้างทุนในด้านอื่นได้ง่ายกว่าบุคคลที่ไม่มีทุน

2.8 กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

2.8.1 พระวินัยตามพระไตรปิฎก

พระไตรปิฎก คือ พระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า มีจำนวน 3 หมวด ได้แก่ พระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎก พระวินัย คือ บทบัญญัติที่เป็นข้อกำหนดประพฤติดุปฏิบัติแก่พระสงฆ์ ที่พระพุทธเจ้ากำหนดเพื่อจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย พระสุตตันตปิฎก คือ คำสอนที่พระพุทธเจ้าเทศนาตามสถานที่ต่าง ๆ เหตุการณ์สำคัญ ให้แก่บุคคลสำคัญในสมัยพุทธกาล เป็นชาติกต่าง ๆ และพระอภิธรรมปิฎก คือ ประมวลหลักธรรมชั้นสูง มีลักษณะทางวิชาการของธรรมะชั้นสูง มีรายละเอียดที่ลึกซึ้ง ยากต่อการเข้าใจ

ตามพระสุตตันตปิฎก ได้บัญญัติไว้ว่า “สตรีเป็นมลทินของพรหมจรรย์” (ปริชา ช้างขวัญยืน, 2557) และในหมวดพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ชาดก มีเนื้อความว่า “หญิงทั้งหลายในโลกย่อมย่ำยีชาย ผู้ประมาทแล้ว พวกหล่อนย่อมชักจูงจิตของชายหนุ่มไปเหมือนลมพัดปุยพู่ที่ปลัดตกจากต้น สภาพนั้นบัณฑิตทั้งหลายกล่าวว่า เป็นเหวสำหรับพรหมจรรย์” อธิบายได้ว่า สตรีสามารถทำให้บุรุษเกิดอารมณ์ทางเพศได้ อารมณ์ทางเพศ ถือเป็นกิเลสกาที่ต่องำจัดให้หมดสิ้น จุดมุ่งหมายสูงสุดทางพระพุทธศาสนา คือ นิพพาน หรือการขจัดกิเลสให้หมดสิ้นไป เป็นหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง กิเลสจึงเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติธรรมมุ่งสู่นิพพาน ดังนั้น สตรีจึงเปรียบเสมือนเครื่องกีดขวาง ทำลายหนทางในการบรรลุสู่นิพพานแก่บรรดาพระสงฆ์ พระสงฆ์ใดที่ละเมิดพระวินัยที่เกี่ยวข้องกับสตรี จะต้องถูกลงโทษตามพระธรรมวินัย พระพุทธเจ้าจึงต้องกำหนดข้อห้ามทางพระวินัยของพระสงฆ์ที่เกี่ยวข้องกับสตรีไว้ เพื่อป้องกันพระภิกษุไม่ให้ประพฤติละเมิดพรหมจรรย์ ดังวัตถุประสงค์ของพระวินัย คือ “เพื่อให้ภิกษุผู้เคร่งครัดในศีลอย่างสุจริตใจได้ประพฤติ ปฏิบัติพรหมจรรย์อย่างเป็นสุขไร้กังวล” (วิ.มหา 1/39/27 อ้างถึงใน สรรวิชัย วงษ์สะอาด, พระมหาอินทร์วงศ์ อัสสรภาณี และจันทร์สม์ ตาปูลิง, 2561) มีจำนวน 3 หมวด คือ ปาจิตตีย์ สังฆาทิเสส และปาราชิก โดยเรียงลำดับความรุนแรงของโทษทางพระวินัยจากน้อยไปหามากตามลำดับ พระวินัยจึงเปรียบได้ดังกฎหมายทางพระพุทธศาสนาที่ไว้ใช้เป็นแนวทาง เป็นการจัด

ระเบียบควบคุมคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีบทลงโทษและมีสภาพบังคับทางกฎหมาย ดังนี้

2.8.1.1 หมวดปาจิตติย

หมวดปาจิตติย เป็นอาบัติในระดับเบา มีข้อห้ามที่เกี่ยวข้องกับสตรี จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ห้ามพระสงฆ์นอนร่วมกับสตรี ข้อ 2 ห้ามพระสงฆ์แสดงธรรมสองต่อสองกับสตรี ข้อ 3 ห้ามพระสงฆ์นั่งในที่ลับตากับสตรีสองต่อสอง ข้อ 4 ห้ามพระสงฆ์นั่งในลับหูกกับสตรีสองต่อสอง ข้อ 5 ห้ามพระสงฆ์ชักชวนสตรีร่วมเดินทางไกลด้วยกัน อาบัติปาจิตติย สามารถปลงอาบัติด้วยการกำหนดให้ผู้ละเมิดปาจิตติย ต้องบอกกล่าวความผิดที่ตนได้กระทำแก่บรรดาพระภิกษุพร้อมให้คำมั่นสัญญาว่าจะไม่กระทำผิดอีก

2.8.1.2 หมวดสังฆาติเสส

หมวดสังฆาติเสส เป็นอาบัติในระดับปานกลาง มีข้อห้ามที่เกี่ยวข้องกับสตรี จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 ห้ามพระสงฆ์เคล้าคลึง จับมือ จับข้อมม ลูบคลำอวัยวะร่างกายส่วนหนึ่ง ส่วนใดของสตรี ข้อ 2 ห้ามพระสงฆ์พูดจาหยาบคาย ห้ามพูดเกี่ยวพาราสีสตรี ข้อ 3 ห้ามพระสงฆ์พูดถึงประโยชน์ในการบำเรอกาม การบำบัดความใคร่ หรือถ้อยคำพาดพิงทางเพศ อาบัติในหมวดสังฆาติเสส สามารถแก้ได้โดยการตบแต่งแจ้งอาบัติของตนกับพระสงฆ์ จำนวน 4 รูป เพื่อขอปริวาสกรรม คือ การประพฤติปฏิบัติตนเพื่อชดใช้กรรม เพื่อชำระศีลให้บริสุทธิ์ตามจำนวนวันที่ได้ปกปิดการกระทำผิดนั้น ๆ เมื่อปริวาสจนครบกำหนดวันที่ตนได้กระทำผิดเรียบร้อยแล้ว จะต้องประพฤติมานัต จำนวน 6 วัน โดยระหว่างอยู่ปริวาสกรรม พระสงฆ์จะต้องประพฤติ โดยเสมือนการถูกลงโทษถอดสิทธิจากความเป็นพระสงฆ์ชั่วคราว เช่น ห้ามบวชให้ผู้อื่น ห้ามให้อิวาท เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องประจานตนเองด้วยการลดฐานะของตัวเอง เช่น ต้องกราบไหว้พระภิกษุและภิกษุณีผู้บวชใหม่ เวลาไปบิณฑบาตต้องอยู่ท้ายแถว ต้องแยกฉันทน้ำปานะออกจากกลุ่มพระสงฆ์ เมื่อมีภิกษุเข้ามาในวัดรูปใหม่ต้องไปแจ้งความผิดดังกล่าวให้ภิกษุรูปนั้นทราบด้วย เป็นต้น (โกวิทย์ วงษ์สุวัฒน์, 2561) เมื่อปริวาสกรรมเรียบร้อย ต้องให้พระสงฆ์จำนวน 20 รูปขึ้นไป ร่วมกันสวดอัพทานให้เหล่าบรรดาภิกษุที่ออกจากกรรมแล้ว เมื่อสวดอัพทานเรียบร้อย จะถือว่าพ้นจากมลทิน

2.8.1.3 หมวดปาราชิก

หมวดปาราชิก เป็นอาบัติในระดับรุนแรงที่สุด ไม่มีทางแก้ไขได้ มีข้อห้ามที่เกี่ยวข้องกับสตรี จำนวน 1 ข้อ คือ ห้ามเสพเมถุน หรือมีเพศสัมพันธ์กับบุรุษ หรือสตรี หรือแม้แต่สัตว์เดรัจฉาน พระสงฆ์รูปใดที่ประพฤติดะเมิดวินัยด้วยการเสพเมถุน เมื่อมรณภาพไปจะต้องไปเกิดในอบายภูมิ คือ ตกนรก (วิ.มหา.1/291/330) อ้างถึงใน สรวิชญ์ วงษ์สะอาด, พระมหาอินทร์วงศ์ อิศสรภานี และจันทร์สม์ ตาปูลิง, 2561) อาบัติปาราชิกเป็นบทลงโทษที่ไม่สามารถแก้ได้ จะต้องสึกจากความเป็นพระ และไม่สามารถกลับมาบวชในพระพุทธศาสนาได้อีก

กล่าวโดยสรุป การมีกฎหมายทางพระพุทธศาสนาหรือพระวินัยที่มีบทลงโทษพระภิกษุในสังคมสงฆ์ มีสภาพบังคับจากการอับติด้วยการสึก การอยู่ปริวาสกรรม และการประจานตนเอง มีบทลงโทษ เพื่อควบคุมและจัดระเบียบทางการปกครองให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เนื่องจากเมื่อมีการรวมกลุ่มของคนในสังคมหมู่มา ย่อมมีทั้งคนดีและคนเลวปะปนกันไป พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติพระวินัยที่เป็นเสมือนกฎหมายในการควบคุมและใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุสงฆ์ รวมถึงป้องกันมิให้พระสงฆ์ประพฤติละเมิดพระมหจรรย์ด้วยการข้องเกี่ยวใกล้ชิดหรือมีปฏิสัมพันธ์กับสตรี อันเป็นหนทางนำไปสู่อบายภูมิ ตลอดจนตัดหนทางสู่การบรรลุถึงนิพพาน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา ดังนั้น พระสงฆ์จึงต้องระมัดระวังตัวมิให้ตนเองต้องอับติในการติดต่อประสานงานกับข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่จะต้องมีการทำงานร่วมกับพระสงฆ์จะต้องประพฤติตนให้เหมาะสมตามสมณวิสัยที่พระสงฆ์พึงกระทำ เช่น ไม่อยู่ในที่ลับตากับข้าราชการสตรีสองต่อสอง หรือสนทนารธรรมกันสองต่อสอง ระมัดระวังตนมิให้ถูกเนื้อต้องตัว ข้าราชการสตรีในยามที่ข้าราชการสตรีประเคนของถวายพระเพื่อสนองงานพระสงฆ์ หรือการประชุมติดต่องานก็ต้องระมัดระวัง ควรมิบุรุษหรือบุคคลอื่นร่วมอยู่ด้วย

แม้ว่าในอดีตทุกประเทศทั่วโลกต่างประสบปัญหาเรื่องความไม่เสมอภาคทางเพศ แต่ในปัจจุบันสังคมทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต่างก็ตระหนักถึงความเสมอภาคทางเพศ ได้มีกฎหมายที่ออกมาสันสนุนความเสมอภาคทางเพศ (Gender equality) ดังนี้

2.8.2 กฎหมายต่างประเทศ

2.8.2.1 The Sustainable Development Goals เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ลำดับที่ 5 : Gender Equality การบรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน (Achieve gender equality and empower all women and girls) ได้แก่

- 1) ยกเลิกการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกที่
- 2) การขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่รโหฐาน รวมถึงการค้ามนุษย์ การกระทำทางเพศ และการแสวงประโยชน์ในรูปแบบอื่น
- 3) ขจัดแนวปฏิบัติที่เป็นภัยทุกรูปแบบ อาทิ การแต่งงานในเด็กก่อนวัยอันควรโดยการบังคับ และการทำลายอวัยวะเพศหญิง
- 4) การยอมรับและให้คุณค่าต่อการดูแลและการทำงานบ้านแบบไม่ได้รับค่าจ้างโดยจัดเตรียมบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานและนโยบายการคุ้มครองทางสังคมให้ และสนับสนุนความรับผิดชอบร่วมกันภายในครัวเรือนและครอบครัว ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ
- 5) สร้างหลักประกันว่าผู้หญิงจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพและมีโอกาสที่เท่าเทียมในการเป็นผู้นำในทุกระดับของการตัดสินใจในทางการเมือง เศรษฐกิจ และภาคสาธารณะ
- 6) สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์และสิทธิการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้า ตามที่ตกลงในแผนปฏิบัติการของการประชุมนานาชาติว่าด้วยประชากรและการพัฒนา และแผนปฏิบัติการปักกิ่งและเอกสารผลลัพธ์

ของการประชุมทบทวนเหล่านั้น 7) ดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิที่เท่าเทียมในทรัพยากรทางเศรษฐกิจ รวมทั้ง การเข้าเป็นเจ้าของที่ดิน การควบคุมที่ดินและทรัพย์สินในรูปแบบอื่น การบริการทางการเงิน การรับมรดก และทรัพยากรธรรมชาติ ตามกฎหมายของประเทศ 8) เพิ่มพูนการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการให้อำนาจแก่ผู้หญิง 9) เลือกลงใช้และเสริมความเข้มแข็งแก่นโยบายที่ดีและกฎระเบียบที่บังคับใช้ได้ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการให้อำนาจแก่ผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคนในทุกระดับ

2.8.2.2 อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW) กฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ รวมทั้ง การประกันว่าสตรีและบุรุษมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติและดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคกัน ได้แก่ ให้คำนิยามของคำว่า "การเลือกปฏิบัติต่อสตรี" (discrimination against women) พันธกรณีของ รัฐภาคี มาตรการที่รัฐภาคีต้องดำเนินการเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของสตรี มาตรการเร่งด่วน ชั่วคราว เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีอย่างแท้จริงซึ่งจะไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศ มีการปรับปรุงแบบทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อให้เอื้อต่อการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและการปราบปรามการลักลอบค้า และแสวงหาประโยชน์ทางเพศ จากสตรี ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีในด้านการเมืองและการดำรงชีวิต (public life) ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ เช่น สิทธิในการเลือกตั้ง การสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ความเท่าเทียมกันในกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ และการศึกษา รวมถึงการที่สตรี จะได้รับการดูแลทางเศรษฐกิจ โดยได้รับความเท่าเทียมกันในด้านสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานและสิทธิด้านแรงงาน รวมถึงการป้องกันความรุนแรงต่อสตรีในสถานที่ทำงาน ความเท่าเทียมกัน ในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ โดยเฉพาะสตรีมีครรภ์และหลังคลอดบุตร การที่รัฐภาคีจะประกัน ความเป็นอิสระของสตรีด้านการเงินและความมั่นคงด้านสังคมและการให้ความสำคัญแก่สตรีในชนบท ทั้งในด้านแรงงานและความเป็นอยู่ กล่าวถึงความเท่าเทียมกันของบุรุษและสตรีในด้านกฎหมาย โดยเฉพาะในด้านกฎหมายแพ่งและกฎหมายครอบครัว ซึ่งเป็นการประกันความเท่าเทียมกันในชีวิต ส่วนบุคคล กล่าวถึงการจัดตั้งคณะกรรมการการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ พันธกรณี ในการจัดทำรายงานของรัฐภาคี การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ และการมีส่วนร่วมของทบวง ชำนาญพิเศษที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงการมิให้ตีความข้อบทของอนุสัญญาที่จะขัดต่อกฎหมายภายในที่ ดำเนินการมากกว่าที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาและกฎหมายระหว่างประเทศที่มีอยู่ การนำพันธกรณี ไปปฏิบัติในระดับประเทศ การเปิดให้ลงนามและกระบวนการเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา การแก้ไข อนุสัญญา เงื่อนไขการมีผลบังคับใช้ของอนุสัญญา การตั้งข้อสงวน การขัดแย้งในการตีความระหว่าง รัฐภาคี

2.8.3 กฎหมายของประเทศไทย

2.8.3.1 ในปี พ.ศ. 2536 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งบางตำแหน่งที่เคยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะให้กับตำแหน่งต่าง ๆ ในระบบราชการ ว่าจะต้องเป็นผู้ชาย คือ ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง 3) สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงข้อกำหนดโดยเปิดโอกาสให้ผู้หญิงสามารถรับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอได้ สิ่งนี้เป็นจุดเริ่มต้นให้มีการแต่งตั้งข้าราชการหญิงให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐในไทยมากยิ่งขึ้น รวมถึงได้มีทุนรัฐบาลด้านสตรีศึกษาในต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องความเสมอภาคทางเพศ และยังได้มีวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของชายและหญิงในการอบรมหลักสูตรนักบริหาร เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความเสมอภาคทางเพศในองค์การภาครัฐ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ., 2549)

2.8.3.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รัฐธรรมนูญฉบับนี้ ถือได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกของไทยที่ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคทางเพศระหว่างผู้หญิงกับผู้ชาย โดยระบุไว้อย่างชัดเจนตามมาตรา ดังต่อไปนี้

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพของบุคคล ย่อมได้รับการคุ้มครอง

มาตรา 5 ประชาชนไม่ว่าเหล่ากำเนิดใด หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

มาตรา 80 รัฐคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว

2.8.3.3 พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายสำหรับเพศทางเลือกในการคุ้มครองและป้องกันสิทธิให้กับผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิง รวมถึงกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นับว่าเป็นเครื่องมือทางกฎหมายชิ้นแรกของประเทศไทยที่มีการปกป้องคุ้มครองผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

2.8.3.4 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน

หมวด 3 ว่าด้วยเรื่อง สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

เนื่องจากบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนเทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น ในปัจจุบันทั่วโลกตลอดจนประเทศไทยได้มีกฎหมายที่สนับสนุนเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ ความเสมอภาคระหว่างหญิงกับชาย มองเห็นว่าผู้หญิงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญมาก ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน กฎหมายได้มีการแก้ไขเพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศระหว่างชายกับหญิงในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้สนับสนุนให้ผู้หญิงได้รับโอกาสรับราชการมาก จะเห็นได้จากกระทรวงพาณิชย์ ในปี พ.ศ. 2555 ที่มีผู้บริหารหญิงเป็นอธิบดี จำนวน 5 คน คือ กรรมการต่างประเทศ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กรมการค้าภายใน กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ และกรมทรัพย์สินทางปัญญา โดยจากข้อมูลทางสถิติของสำนักงาน ก.พ. ในอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญในปี พ.ศ. 2563 เป็นสตรี ร้อยละ 69.10 (จำนวน 291,050 คน) เป็นบุรุษ ร้อยละ 30.90 (จำนวน 130,178 คน) รวมถึงสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2563 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีข้าราชการพลเรือนทั้งหมด 869 คน โดยเป็นบุรุษ ร้อยละ 58.23 (จำนวน 363 คน) และเป็นสตรี ร้อยละ 57.33 (จำนวน 506 คน) แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันมีข้าราชการสตรีมากกว่าข้าราชการบุรุษ ทำให้ประเทศไทยมีแนวโน้มในอนาคตว่าจะมีสตรีอีกจำนวนมากที่จะได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารมากยิ่งขึ้น

2.9 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

แต่เดิมการบริหารกิจการพระพุทธศาสนา เป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามพุทธบัญญัติ แต่เนื่องจากอาณาจักรและศาสนจักร ต้องทำงานประสานร่วมกัน เพื่อความมั่นคงของชาติ รัฐบาลในฐานะผู้รับสนองพระบรมราชโองการของพระมหากษัตริย์ จึงต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลกิจการพระพุทธศาสนา โดยในสมัยสุโขทัยและสมัยอยุธยา มีราชบัณฑิต และหมื่นราชสังฆการี รับมอบหมายภารกิจด้านการศาสนา ในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น มีหน่วยงานรับผิดชอบดูแลพระพุทธศาสนา จำนวน 3 หน่วยงานคือ กรมธรรมการ กรมสังฆการี และกรมราชบัณฑิต และในปี พ.ศ. 2435 มีการรวมกรมธรรมการ กรมสังฆการี กรมพยาบาล กรมพิพิธภัณฑสถาน และกรมศึกษาธิการ เข้าด้วยกันเป็น

กระทรวงธรรมการ ซึ่งการดำเนินงานด้านพระพุทธศาสนากับการศึกษาจะทำควบคู่กันมาตลอด ภายใต้การดูแลของกระทรวงธรรมการ ในปี พ.ศ. 2469 จากนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่หลายครั้ง จนกระทั่งในพ.ศ. 2484 ได้มีประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อจาก กระทรวงธรรมการ เป็น กระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อ กรมธรรมการ เป็น กรมการศาสนา สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2544 ได้มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีการจัดตั้ง กระทรวงใหม่ชื่อว่า “กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม” โดยให้มีคณะกรรมการผสมมาจาก ตัวแทนของศาสนา 5 ศาสนา ศาสนาละ 1 คน คือ ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม ศาสนา ซิกข์ และศาสนาพราหมณ์-ฮินดู มีอำนาจหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ ดำเนินการและประเมินผล เกี่ยวกับงานของทุกศาสนาในประเทศไทย ด้วยเหตุนี้ ทำให้บรรดาคณะสงฆ์และเหล่าพุทธศาสนิกชน เกิดความไม่พอใจ จึงรวมตัวกันประท้วงและได้เรียกร้องให้มีการจัดตั้ง “กระทรวงพระพุทธศาสนา” ขึ้นมาปกครองและดูแลคณะสงฆ์ (พระมหานรินทร์ นรินโท, 2549) แต่รัฐบาลได้ทำการไกล่เกลี่ยเพื่อไม่ให้สถานการณ์รุนแรง คือ ไม่จัดตั้งกระทรวงพระพุทธศาสนา แต่จะให้มีการตั้งองค์กรพิเศษดูแลงาน คณะสงฆ์ โดยไม่ต้องขึ้นต่อกระทรวงใดทั้งสิ้น ซึ่งในปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ กรมการศาสนา สังกัด ภายใต้กระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้เป็นหน่วยงานที่มีฐานะ เทียบเท่ากรม ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยนายกรัฐมนตรีอาจมอบหมายให้ รองนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่แทนหนึ่งดูแลแทนตามแต่จะเห็นสมควร สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จึงถือกำเนิดใน วันที่ 3 ตุลาคม 2545 มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีฐานะที่เป็นตัวแทนของรัฐบาล และเป็นตัวกลาง เชื่อมโยงการขับเคลื่อนของกิจการงานพระพุทธศาสนา และในฐานะเป็นเลขาธิการมหาเถรสมาคม ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คือ ผู้อำนวยการสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อสนองงานคณะสงฆ์ โดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้การอุปถัมภ์ ค้ำครองและส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนาสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การ สนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรทางศาสนา

ผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีฐานะเทียบเท่ากับ อธิบดี จะทำหน้าที่บัญชาการในหน่วยงานโดยตรง มีการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญอันมีผลผูกพัน ต่อองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย แต่มีความพิเศษที่แตกต่างไปจาก หน่วยงานอื่น ๆ คือ ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดจะต้องทำงานให้เป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์ เนื่องจากเป็นองค์กรที่ถูกจัดตั้งมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการสนองงานคณะสงฆ์โดยเฉพาะ ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ การบริหารงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะต้อง

ผ่านความเห็นชอบของมหาเถรสมาคม ที่จะต้องทำงานร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร เพื่อที่จะขับเคลื่อนงานกิจการทางพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงตลอดจนจะต้องพยายามแก้ไขความขัดแย้งหรือข้อพิพาทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้หมดไปติดตาม กำกับควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และปรับตัวให้กับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในปัจจุบัน มีผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมาแล้ว จำนวน 9 คน โดยเป็นที่น่าสังเกตคือ มีสตรีเพียงคนเดียวในจำนวนผู้บริหารระดับสูงทั้งหมด โดยมีรายชื่อทำเนียบผู้บริหาร ดังนี้

2.9.1 ทำเนียบผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

- 1) นายสุทธีวงศ์ ตันตยาพิศาลสุทธี
- 2) พลตำรวจโทอุดม เจริญ
- 3) นายจักรธรรม ธรรมศักดิ์
- 4) นายถวิล สมัครรัฐกิจ
- 5) นางจุฬารัตน์ บุญยากร
- 6) นายนพรัตน์ เบญจวัฒน์นันท์
- 7) นายพนม ศรศิลป์
- 8) พันตำรวจโทพงศ์พร พราหมณ์เสน่ห์
- 9) นายณรงค์ ทรงอารมณี

ส่วนผู้บริหารระดับกลางในสายงานหลัก คือ ผู้บริหารระดับรองลงมาจนถึงผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลางในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้แก่ ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ในกรม/กลุ่มงาน เช่น ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม - บาลี ทำหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของนักวิชาการศาสนาผู้ปฏิบัติงานหลักภารกิจของกลุ่ม ทำหน้าที่ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลข่าวสารในการที่ปฏิบัติงานภารกิจที่สำคัญอันส่งผลกระทบต่อองค์กรเพื่อรายงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสุดขึ้นไป ทำหน้าที่เป็นตัวประสานระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มหาเถรสมาคม และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผู้บริหารระดับกลางจะทำหน้าที่ในการควบคุมติดตามและการบริหารงานในหน่วยงานย่อยของตนเองที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับภารกิจหลักขององค์กรได้ ผู้บริหารระดับกลางในสายงานหลักจะทำหน้าที่ตรวจสอบและติดตามสภาพแวดล้อมพร้อมกับปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถรับมือกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะมีผู้บริหารระดับกลางในสายงานหลักมากกว่าผู้บริหารระดับสูง เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดจะมีผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธจังหวัด ทำหน้าที่ตัวประสานงานรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงของกรมและมา

ปรับใช้ให้กับทางจังหวัดหรือ ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ จะได้รับการประสานงานจากผู้บริหารระดับสูง มาปฏิบัติแล้วก็มาถ่ายทอดเพื่อมาปรับใช้ในการทำงานโดยมอบหมายให้ให้เชื่อมประสานระหว่าง ผู้บังคับบัญชาการสูงสุดกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ประสานงานแล้วก็ร่วมมือกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ บรรลุผลตามเป้าหมาย เช่นผู้อำนวยการกองพุทธศาสนสถาน จะประสานงาน หรือรับคำสั่งจาก รองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ควบคุมดูแลกิจการภายในกรมกองต่าง ๆ ของ หน่วยงานแล้วนำมาปรับใช้ให้เข้ากับเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมายของภารกิจของ หน่วยงานต่อไป

ฝ่ายเสนาธิการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คือ สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มป้องกันและปราบปรามทุจริต กลุ่มส่งเสริม คุ่มครองจริยธรรม เป็นส่วนที่ทำงานด้านคดีวิเคราะห์ วางแผนและวางระบบในการทำงานเพื่อให้การ ทำงานในองค์กรเป็นมาตรฐาน กำหนดระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมการทำงาน ให้มีเสถียรภาพ เสนอแนะแนวทางมีวิธีการในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและการดำเนินงานของ องค์กร ออกแบบงานวางแผนงานในการปฏิบัติงาน สร้างองค์การให้มีมาตรฐานในการดำเนินงาน ซึ่งจะมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทางด้านเช่นในเครือข่าย เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นมันสมองขององค์กรที่จะคิดเพื่อพัฒนาเพื่อปรับปรุง แผนงานและกี่ยวระบบเพื่อควบคุมการทำงานสร้างมาตรฐานในการทำงานให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น มีมาตรฐานในการดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร นักวิชาการตรวจสอบภายใน เพื่อควบคุมและ ตรวจสอบการทำงานในองค์กร

2.9.2 สายงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

หากแบ่งงานตามภารกิจขององค์กร ตามแนวคิดแบ่งแยกองค์การตามภารกิจ ของงาน คือ สายงานหลัก (line agency) และสายงานสนับสนุน (staff) (วันชัย มีชาติ, 2559) งานหลักของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คือ ตำแหน่ง นักวิชาการศาสนา ที่มีหน้าที่ในการ ขับเคลื่อนงานอันเป็นเป้าหมายตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งสายงานหลักนี้จะต้องมีการร่วมมือ ประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้บริหารร่วมกับคณะสงฆ์ โดยประสานกับ พระสงฆ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เนื่องจากเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ถูกออกแบบมาเพื่อทำงานรับใช้ สอนองงานคณะสงฆ์ สายงานหลักขององค์กรนี้ ได้แก่ กองพุทธศาสนสถาน กองพุทธศาสนสมบัติ กองพุทธศาสนศึกษา กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ตลอดจนงานของกิจการคณะสงฆ์ สำนักงานพุทธมณฑล และสำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม ซึ่งกองงานทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น เป็นภารกิจหลักเป็นอำนาจหน้าที่ของกรม เป็นหัวใจหลักสำคัญในการปฏิบัติงานของสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตามพันธกิจที่สำคัญขององค์กรคือ เสริมสร้างให้สถาบันและกิจการทาง พระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืน สนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์ และการเผยแผ่

พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม จัดการศึกษาสงฆ์เพื่อผลิตและพัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรม เผยแผ่ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงาม และร่วมสร้างสังคมพุทธธรรมที่มีความเข้มแข็ง ดำเนินการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก พัฒนาการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคม โดยในกองพุทธศาสนศึกษา กองพุทธศาสนสถานสำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม เป็นกลุ่มงานที่มีข้าราชการบวชมากกว่าข้าราชการสตรี เนื่องจากลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับข้าราชการบวช เช่น งานด้านการศึกษาของพระสงฆ์ที่จะต้องมีการติดต่อประสานงาน รับผิดชอบใกล้ชิดกับพระเถระชั้นผู้ใหญ่ ผู้ที่ทำงานด้านการศึกษาสงฆ์จะต้องเป็นผู้มีความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนา และภาษาบาลี หรือผ่านการบวชเรียนมาก่อน หรือได้เปรียญธรรมประโยคต่าง ๆ หรือจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ คือ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) และมหามงกุฎราชวิทยาลัย (มมร.) ส่วนงานด้านศาสนสถาน ลักษณะงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้านมีความเหมาะสมกับข้าราชการบวช เช่น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองพุทธศาสนสถาน จะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในเรื่องของการสร้างวัด ตั้งวัด รวมวัด ย้ายวัด ยุบวัด ยกวัดหรือการขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมาของวัดมีพระสงฆ์ การจัดทำแผนผังออกแบบสร้างอาคารของวัด การบูรณปฏิสังขรณ์วัด ตลอดจนรู้จักฎะเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับศาสนสถานจนเกิดความชำนาญเพียงด้านเดียว เจ้าหน้าที่จัดประโยชน์ของสำนักงานศาสนสมบัติจะทำหน้าที่จัดประโยชน์ที่ดินศาสนสมบัติหรือที่ดินวัดร้างให้แก่ส่วนราชการ และเอกชนเช่าทำประโยชน์ สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ทรัพย์สินทางพระพุทธศาสนาและศาสนสมบัติของชาติ มีความรู้ในเรื่องอัตราค่าเช่าตลอดจนค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตลอดจนหลักเกณฑ์ในการเช่าทำประโยชน์ เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน อาคารพาณิชย์ ที่ตั้งส่วนราชการ ประกอบการค้า การแสวงหาผลประโยชน์ที่ดินดังกล่าว และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดประโยชน์ที่ดินศาสนสมบัติกลาง ศาสนสมบัติวัดและวัดร้างโดยเฉพาะ เป็นต้น

ส่วนสายงานสนับสนุนของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะอยู่ใน 5 กลุ่มงานด้วยกัน คือ กลุ่มป้องกันและปราบปรามทุจริต กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรม กลุ่มตรวจสอบภายใน และสำนักงานเลขานุการกรม ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำให้องค์กรสามารถทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเงินและการบัญชี นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิเทศสัมพันธ์ นักประชาสัมพันธ์ นิติกร เป็นต้น สายงานสนับสนุนช่วยให้การทำงานของสายงานหลัก สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่มากยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมายภารกิจขององค์การ เป็นส่วนช่วยในการที่จะขับเคลื่อนงานขององค์การ ซึ่งในสายงานสนับสนุนที่กล่าวข้างต้นนี้ มีจำนวนข้าราชการสตรีมากกว่าข้าราชการบวช

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมา อำนาจหน้าที่ สายงานการบังคับบัญชาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะทำให้สามารถวิเคราะห์สภาพของปัญหาที่เกิดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้าง องค์ประกอบ ขององค์การมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากหน่วยงานราชการหน่วยงานอื่น เป็นหน่วยงานที่มีความน่าสนใจมาก เพราะมีความเกี่ยวข้องกับสถาบันทางศาสนา ซึ่งเป็น 1 ใน 3 ของสถาบันหลักของประเทศไทย คือ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นเวลา 18 ปี ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งมาได้ไม่นานนัก หากนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานของรัฐหน่วยงานอื่น ๆ จึงถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีอายุน้อย เป็นองค์กรที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ คือ ถูกจัดตั้งมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการสนองงานคณะสงฆ์โดยเฉพาะ หรือเรียกได้ว่าทำงานรับใช้คณะสงฆ์ ทำตามความต้องการของพระสงฆ์ เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐบาลและคณะสงฆ์ รัฐบาลมีหน้าที่สรรหาผู้จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กร อีกทั้ง ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรนี้จะต้องทำงานให้คณะสงฆ์ยอมรับ ทำให้การทำงานในหน่วยงานนี้เปรียบเสมือนมีผู้บังคับบัญชา พระสงฆ์ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้อำนวยการระดับต้น – สูง ตลอดจนผู้บริหารระดับสูงสุดจะต้องสามารถทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ได้ กล่าวคือ ทำตามภายใต้ความต้องการของพระสงฆ์และทำงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่คณะสงฆ์ การบริหารงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะต้องผ่านความเห็นชอบของมหาเถรสมาคม หรือเรียกได้ว่า “ รัฐบาลสงฆ์ ” ที่จะต้องทำงานร่วมกับกรมช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร โดยผู้อำนวยการพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะมีตำแหน่งเป็นเลขาธิการมหาเถรสมาคม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะมีบทบาทเป็นสำนักงานเลขานุการมหาเถรสมาคม รับสนองงานตามภารกิจ 6 ด้านของมหาเถรสมาคม ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ม.ป.ป.)

2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาโดยตรงที่เกี่ยวกับความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยสามารถนำมาประยุกต์ และนำมาวิเคราะห์งานวิจัยเรื่องดังกล่าวได้ แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อใหญ่ด้วยกัน ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่เท่าเทียมทางเพศ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีกับพระสงฆ์ โดยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่เท่าเทียมทางเพศของภัสสร ลิมานนท์ (2544) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมทางเพศ ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่เท่าเทียมทางเพศ มี 3 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยทางด้านชีวภาพและธรรมชาติ ในประเด็นเรื่องความแตกต่างทางด้านสรีระระหว่างบุรุษกับสตรี 2) ปัจจัยทางด้านโครงสร้างครอบครัว ที่มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะของงานระหว่างหญิงกับชาย 3) ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม ที่มีการยอมรับบทบาททางเพศที่เกิดจากสังคมเป็นตัวกำหนดขึ้นมา

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัยศึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพเป็นจำนวนมาก โดยในอดีตมีการศึกษาวิจัยในด้านความก้าวหน้าโดยมีบริบททางเพศสภาพเข้ามาเกี่ยวข้อง เนื่องจากสังคมในอดีต ผู้ชายมีบทบาทเป็นผู้นำครอบครัว เป็นผู้หาเลี้ยงผู้หญิง มีหน้าที่ทำงานนอกบ้าน ในขณะที่ผู้หญิงถูกจำกัดสิทธิในพื้นที่สาธารณะ มีบทบาทเป็นแม่บ้านแม่เรือน ทำหน้าที่ดูแลบุตรและสามี ผู้หญิงขาดโอกาสในการเรียนหนังสือ เพราะได้รับการปลูกฝังว่าเมื่อเติบโตไปจะต้องแต่งงานมีครอบครัว ทำหน้าที่ดูแลปรนนิบัติสามีและลูก จึงไม่มีความจำเป็นต้องเรียนหนังสือแต่ในขณะเดียวกัน ผู้ชายสามารถเรียนหนังสือ เพื่อนำไปประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว ส่งผลให้ผู้ชายมีบทบาทในการทำงานมากกว่าผู้หญิง และส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ผู้ชายได้รับโอกาสในด้านความก้าวหน้ามากกว่าผู้หญิง ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคทางเพศ ดังเช่นงานวิจัยของ Gamson & Modigliani (1974) ศึกษาเรื่อง Sex Role and Social Structure โดยสตรีจะทำหน้าที่เสียสละเป็นแม่คอยดูแลสมาชิกในครอบครัว เป็นแม่บ้านคอยดูแลบ้าน ทำความสะอาดบ้าน ทำกับข้าว และอาจทำงานบางประเภท เช่น ครู เลขานุการ พยาบาล แต่บุรุษจะทำงานในลักษณะที่ต้องใช้ความวิริยะอุตสาหะกว่า เช่น แพทย์ นักการเมือง ประกอบธุรกิจ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีสถานภาพสูงในสังคม สังคมให้การยอมรับในบุรุษ ทำให้บุรุษมีบทบาทในสังคมสาธารณะมากกว่าสตรี ส่งผลให้เกิดความความก้าวหน้าในอาชีพของบุรุษ รวมถึงงานวิจัยของ มัลลิกา วัชรธร (2516) ศึกษาเรื่องผู้หญิงกับการพัฒนาประเทศ จากการขัดเกลาทางสังคมของไทย ประเทศไทยได้แบ่งแยกสถานภาพทางเพศของชายกับหญิงอย่างชัดเจน ผู้ชายมีบทบาทของการเป็นผู้นำ มีความกล้าหาญ ทรหดอดทน แต่ในขณะที่ผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ บอบบาง เป็นผู้ตาม ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความรู้ความสามารถ ต้องให้ผู้ชายคอยปกป้องคุ้มครอง ตามสุภาษิตของไทย “ผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง” อีกทั้งการศึกษาของอัจฉรา สุวพันธ์ (2525) เรื่องโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในระบบราชการไทย พบว่า ปัจจัยของความไม่เสมอภาคในโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการสตรี เกิดจากปัจจัยทางค่านิยมของสังคมโดยมีสาเหตุมาจากที่ประเทศไทยได้รับวัฒนธรรมเรื่องชายเป็นใหญ่ ให้ความสำคัญกับผู้ชายมากกว่า จากประเทศอินเดียนำมาผสมผสานกับวัฒนธรรมไทยที่กำหนดบทบาทความเป็นกุลสตรี หน้าที่เป็นลูกที่กตัญญูต่อพ่อแม่ หน้าที่แม่ในการดูแลลูกและหน้าที่ภรรยาให้แก่สามี กับผู้หญิงจนเป็นข้อกำหนดบทบาทของสตรีในสังคมไทย จนทำให้เกิดความเชื่อในสังคมไทยจนก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคทางเพศ ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า การแบ่งแยกการทำงานในอดีตมีการแบ่งโดยอยู่บนแนวคิดพื้นฐานทางเพศ อันเกิดมาจาก

ความเชื่อในระบบชายเป็นใหญ่ของคนในสังคมไทยที่สืบทอดต่อกันมาอย่างยาวนานนั้น ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ให้การยอมรับผู้บริหารที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง รวมถึงสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่มีการทำงานเกี่ยวข้องกับพระสงฆ์ ดังนั้น ผู้ที่จะสามารถปฏิบัติงานกับพระสงฆ์ได้อย่างเหมาะสมตามกรอบความเชื่อของสังคมไทย คือ ผู้ชาย ผู้ชายสามารถทำงานรับใช้ใกล้ชิดกับพระสงฆ์ได้โดยไม่ถูกตีฉินินทาจากสังคม ทำให้ในวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้การยอมรับผู้ชายในการทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ ส่งผลให้ข้าราชการชายในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารมากกว่าข้าราชการหญิง

ในปัจจุบันด้วยสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ผู้หญิงมีบทบาททำงานนอกบ้านมากขึ้น ผู้หญิงจึงก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานในการทำงาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้ทุกประเทศทั่วโลกเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญกับคนทุกเพศ เนื่องจากมองว่ามนุษย์ไม่ว่าเพศใดก็ตามล้วนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ ทุกประเทศจึงได้ออกกฎหมายสนับสนุนความเสมอภาคทางเพศในทุกด้าน ๆ รวมถึงด้านการทำงาน ที่สนับสนุนไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติทางเพศ ทำให้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในปัจจุบันนั้น เป็นลักษณะในการศึกษาบริบทในด้านการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น งานวิจัยของชุตติมา เหนือนุรักษ์ (2534) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสตรีในระดับบริหารของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จากการศึกษาพบว่า ปัญหาในการทำงานเกิดจากการขาดความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร การไม่มั่นใจในสถานะของตัวเอง ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ขาดความกล้าในการตัดสินใจแก้ปัญหา ดังนั้น การจะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารในอนาคต สตรีจะต้องมีหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอหรืองานวิจัยของนพรัตน์ จินดาโสม (2542) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิงในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจหญิงต่อบทบาททางอาชีพในด้านต่าง ๆ เพื่อหาแรงจูงใจในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจหญิงที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีทัศนคติในเชิงบวกในอาชีพ ส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับความก้าวหน้าหรือมีแรงจูงใจในการก้าวสู่ผู้บริหารในเกณฑ์สูง โดยมีความสัมพันธ์กับอายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิภาค และรายได้ เช่น ผู้ที่มีอายุน้อยมีความต้องการความก้าวหน้าสูงกว่าข้าราชการตำรวจหญิงอาวุโส ผู้มีการศึกษาสูงมีทัศนคติในแง่ดีมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ผู้มีภูมิลำเนาเขตเมืองมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้มีภูมิลำเนาในเขตชนบท ผู้ที่มีรายได้สูงมีทัศนคติในเชิงบวกมากกว่าข้าราชการผู้มีรายได้ต่ำ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าในปัจจุบันสตรีจะได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น ตามกฎหมายที่ให้สิทธิชายกับหญิงเท่าเทียมกัน แต่ก็ยังคงพบว่า ปัญหาเรื่องเพศยังคงเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการทำงานของสตรีในด้านการยอมรับจากสังคม และประชาชน เช่นเดียวกับงานวิจัยของชัยญา ธนพัฒน์ (2558) ศึกษาเรื่อง อุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้หญิงในองค์การภาครัฐของไทย กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการหญิงระดับชำนาญการพิเศษจนถึงผู้บริหารระดับสูง 19 กระทรวง จำนวน 342 คน จากการศึกษาพบว่า ถึงแม้ว่าข้าราชการหญิงในปัจจุบันจะได้โอกาสในการทำงานในการขึ้นเป็นผู้บริหารมากกว่าในอดีต แต่ก็ยังพบว่า ปัญหาเรื่องเพศยังคงเป็นอุปสรรคในความก้าวหน้าในการทำงาน เช่นการทำงานในลักษณะงานที่ใช้ความแข็งแกร่งทางสรีระ การเดินทางไปทำงานต่างจังหวัด การสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานต่างเพศ หรืองานของภรรยา ศรีปาน (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง อุปสรรคการเข้าสู่เส้นทางการเมืองของผู้หญิงในสังคมไทย: กรณีศึกษานักการเมืองหญิงไทย 6 ท่าน ผลการศึกษาพบว่า เส้นทางการเมืองหญิงประกอบไปด้วยการเป็นคนในท้องถิ่น หรือชุมชนนั้น ๆ มีคนในครอบครัวเป็นนักการเมืองอยู่แล้ว หรือที่เรียกว่าระบบอุปถัมภ์พวกพ้อง ที่สามารถกรุยทางให้ผู้หญิงเหล่านี้ก้าวสู่เส้นทางสายการเมืองได้ ในด้านอุปสรรคในการทำงาน เช่น ด้านการได้รับการยอมรับจากคนในสังคม รวมถึงงานของบุญนิดา โสตา และสุวิทย์ อัจริยะเมต (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพกับความก้าวหน้าในงานด้านวิทยาศาสตร์ของประเทศไทย ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างทางเพศระหว่างสตรีกับบุรุษในงานวิทยาศาสตร์ของไทย คือ สาขาวิชาที่องค์การให้ความสำคัญ ความอคติทางเพศขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับผู้ชายมากกว่า และความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ผู้หญิงมีบทบาทดูแลบ้านเรือน สามารถนำมาวิเคราะห์ร่วมกับภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ เช่น ข้าราชการชายจะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ด้านศาสนพิธีในงานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ที่แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสาธารณชนในงานทางด้านพระพุทธศาสนาที่ผู้ชายมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานทางด้านศาสนา ผู้ชายได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานให้แก่คณะสงฆ์ได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากกว่าผู้หญิง หรืองานที่ต้องอาศัยความรู้ที่ต้องได้รับการสั่งสมเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ได้แก่ ภาษาบาลี ซึ่งข้าราชการชายที่มีความรู้ทางด้านภาษาบาลีมักจะเป็นเด็กวัดลูกศิษย์วัดเก่า จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ หรือได้รับเปรียญธรรมประโยคต่าง ๆ ในขณะที่ผู้หญิงมักได้รับมอบหมายงานในสายงานสนับสนุนของหน่วยงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบในการทำงาน เช่น งานบัญชี งานพัสดุ งานธุรการ เป็นต้น ส่งผลให้ข้าราชการชายในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารมากกว่าข้าราชการหญิง อีกทั้งงานวิจัยเรื่องความท้าทายที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพของสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศซาอุดีอาระเบียของ Alsharif (2018) จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัย 7 ด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพของสตรีในซาอุดีอาระเบีย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม 2) ปัจจัยด้านครอบครัว 3) ปัจจัย

ด้านปัจเจกบุคคล 4) ปัจจัยด้านองค์การ 5) ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ 6) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 7) ปัจจัยด้านกฎหมาย สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานของผู้วิจัยได้ เนื่องจากประเทศซาอุดีอาระเบียเป็นประเทศที่ได้รับอิทธิพลด้านความเชื่อศาสนา เป็นรัฐอิสลามที่มีความเชื่อระบบชายเป็นใหญ่ ส่งผลต่อบทบาท วิถีชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี เช่นเดียวกับประเทศไทยที่ได้รับอิทธิพลทางด้านความเชื่อทางพระพุทธศาสนา รวมถึงมีความยอมรับในระบบชายเป็นใหญ่

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกับสตรีกับพระสงฆ์ที่สามารถนำมาบูรณาการวิเคราะห์ในด้านการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกับคณะสงฆ์ ได้แก่ ด้านการติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน และด้านการทำงานร่วมกันในองค์การหรือสถานพยาบาล เช่น งานของสรวินัญ วังษะอาด, พระมหาอินทร์วงศ์, อิสสรภาณี และ จันทร์สม์ ตาปูลิง (2561) ศึกษาเรื่อง สถานะของมารดาในฐานะสตรีตามพระวินัย ผลการศึกษาพบว่า ถึงแม้ว่าพระพุทธศาสนาจะยกย่องสตรีว่ามีความสามารถในการบรรลุธรรมได้ทัดเทียมเสมอผู้ชาย แต่ตามพระวินัยแล้วสถานภาพของมารดาไม่ได้แตกต่างไปจากสตรีทั่วไป เป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดอับติแก่พระภิกษุได้ การกราบไหว้มารดา สัมผัสตัวมารดา เป็นสิ่งที่พระภิกษุไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากเป็นการละเมิดต่อพระวินัยตามบัญญัติทางศาสนา พระภิกษุสามารถดูแลมารดาได้ด้วยการให้วัตถุสิ่งของตามปัจจัยสี่ การไปเยี่ยมเยียนบ้างโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ไม่ละเมิดต่อพระวินัย รวมถึงการไปแสดงธรรมต่อมารดาให้เข้าถึงธรรม เพื่อเป็นการกตัญญูกตเวทีตามหน้าที่บุตรที่ดี รวมถึงงานของสิตา จุลวานิช (2561) ศึกษาเรื่อง สตรีกับสังคมสงฆ์ : ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความสามารถของสตรีช่วยพัฒนาเพิ่มเติมในงานในส่วนที่พระสงฆ์ไม่ถนัดได้ อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของสตรี คือ ลักษณะทางกายภาพของสตรีเป็นความเสี่ยงต่อการผิดศีลของพระสงฆ์ ข้อบังคับพระธรรมวินัย การวางตัวของสตรี กิริยามารยาท ลักษณะการพูด การแต่งกาย กิริยาท่าทาง ความไม่ชัดเจนของหน้าที่การทำงาน ขาดผู้ตักเตือนในสิ่งที่สตรีประพฤติตนไม่เหมาะสม ตลอดจนงานของจินตนา อาจสันเทียะ และพรทรัพย์ เตชะกุลเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง การพยาบาลพระสงฆ์อาพาธภายใต้พระธรรมวินัย ผลจากการศึกษาพบว่า ก่อนจะเริ่มการพยาบาลพระสงฆ์จะต้องมีการกล่าวปวารณาตัวต่อพระสงฆ์เพื่อให้พระสงฆ์เอ่ยปากขอสิ่งที่จำเป็น พยาบาลผู้หญิงต้องหลีกเลี่ยงตัวพระสงฆ์โดยตรง ต้องสวมใส่ถุงมือทุกครั้งในการดูแลปรนนิบัติ ควรเข้าไปอย่างน้อย 2 คน ไม่ควรอยู่ลำพังกันสองต่อสอง อีกทั้งพยาบาลสตรีมีความกังวลในการพยาบาลพระภิกษุอย่างมาก เนื่องจากเกรงกลัวว่าพระสงฆ์จะอับติ พยาบาลจึงต้องมีความรู้ทางด้านพระวินัยเพื่อประโยชน์ในการทำงานดูแลพระสงฆ์อาพาธ เพื่อความสบายใจระหว่างพระสงฆ์และพยาบาล เป็นประโยชน์ทางการแพทย์ต่อไป จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสตรีกับพระสงฆ์สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติตนของข้าราชการสตรีที่มีต่อพระสงฆ์ ข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะต้องมีความรู้พระวินัยเพื่อการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในการสนองงาน

คณะสงฆ์ ตามกรอบของสังคมไทยรวมถึงพระสงฆ์ต้องระมัดระวังตนเองมิให้ละเมิดพระวินัย ทุกสิ่งที่จะกระทำจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับสมณวิสัยในการปฏิบัติตนต่อสตรี การทำงานร่วมกันระหว่างพระสงฆ์กับสตรีนั้น ข้าราชการสตรีสามารถปฏิบัติงานร่วมกับพระสงฆ์โดยสามารถช่วยเติมเต็มในจุดที่พระสงฆ์ขาดความรู้ความสามารถหรือไม่ถนัดให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้

กล่าวโดยสรุป ในปัจจุบันถึงแม้จะมีการเปิดโอกาสให้สตรีได้รับราชการในหน่วยงานต่าง ๆ แต่ทุกหน่วยงาน ไม่เว้นแม้แต่ภาครัฐหรือเอกชน ยังคงพบว่า บุรุษมีอัตราส่วนการเป็นผู้บริหารมากกว่าผู้บริหารสตรี รวมถึงสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่มีลักษณะวัฒนธรรมมองค่านิยมชายเป็นใหญ่ มีประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของหน่วยงาน และภารกิจของงานที่มีความเหมาะสมกับผู้ชายในการทำงาน อันเนื่องมาจากต้องมีการทำงานติดต่อกับพระสงฆ์ซึ่งเป็นเพศชายตลอดจนการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ได้แก่ ความรู้ทางด้านภาษาบาลี หรือการเรียนจบจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ ได้แก่ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหามกุฏราชวิทยาลัย รวมถึงการที่ผู้ชายเป็นสัญลักษณ์และตัวแทนในการทำพิธีกรรมทางศาสนา ส่งผลให้ข้าราชการบุรุษของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถให้แก่ผู้บริหารและคณะสงฆ์ได้เป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนมากกว่าข้าราชการสตรี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อวิเคราะห์ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และหาแนวทางและวิธีการแก้ไขความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยในบทนี้จะกล่าวถึงรายละเอียดระเบียบวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 ความเสี่ยงในการเข้าร่วมการวิจัย
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 ระยะเวลาในการดำเนินงาน

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นการศึกษาค้นคว้าโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก มีเหตุผลและมีความน่าเชื่อถือ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน โดยใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ประกอบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) จากผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุม มีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้อย่างครบถ้วน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสตรีของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา คือข้าราชการสตรีในระดับผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ และมีการติดต่อประสานงานร่วมกับคณะสงฆ์
- 2) มีประสบการณ์ในการทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 10 ปี
- 3) มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติตนในการติดต่อประสานงานกับพระสงฆ์เป็นอย่างดี

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) โดยการออกแบบคำถามการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำมาเรียบเรียงข้อมูลเพื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในด้านความจริง ทศนคติ ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละท่าน

3.3.2 เครื่องมืออำนวยความสะดวกอื่น ๆ

เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการวิจัย คือ คอมพิวเตอร์และโปรแกรม Endnote และระบบ Ithesis ในการทำวิจัย ใช้แอปพลิเคชัน Line และ E-mail ในการติดต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนการใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นหาข้อมูล ใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อขอสัมภาษณ์ รวมถึงปากกา และสมุดบันทึกสำหรับจดบันทึกขณะการสัมภาษณ์ รวมถึงโปรแกรม Zoom อำนวยความสะดวกในการสัมภาษณ์ และเครื่องบันทึกเสียง ใช้บันทึกรายละเอียดของข้อมูล ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถย้อนฟังบทสนทนาข้อมูลได้ และสามารถสรุปข้อมูลได้อย่างถูกต้อง มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การศึกษาวิจัยเอกสาร เป็นการเก็บข้อมูลระดับทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา บทความ วารสารวิชาการ รายงานประจำปี พระไตรปิฎก สารานุกรม กฎหมายและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ในหลายประเด็น ได้แก่ สถานภาพของสตรีอินเดีย ในสมัยพุทธกาล แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสตรีตามคัมภีร์ของพระพุทธศาสนา แนวคิดความเหลื่อมล้ำของสตรีในพระพุทธศาสนา ทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยม (Feminism) กับพระพุทธศาสนา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเพศ เพศสภาพ บทบาททางเพศ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ แนวคิดเรื่องทุน ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

3.4.2 การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการเก็บข้อมูลระดับปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาใช้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องหรือมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตน เพื่อติดต่อประสานงานร่วมกันกับพระสงฆ์ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ประกอบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) เป็นการซักถามข้อมูลระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยออกแบบคำถามการสัมภาษณ์ โดยออกแบบคำถามตามกรอบแนวคิดความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านองค์การ ด้านบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน และด้านอื่น ๆ นำมาเรียบเรียงข้อมูลเพื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอนในการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) พิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล
- 2) ติดต่อประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูล แจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์
- 3) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์การสัมภาษณ์ออกโดยคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อแจ้งความประสงค์ในการขอสัมภาษณ์ พร้อมส่งแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ให้แก่ผู้ให้สัมภาษณ์
- 4) นัดหมาย วัน และเวลา ในการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งจัดเตรียมอุปกรณ์ในการสัมภาษณ์ให้พร้อม
- 5) ดำเนินการสัมภาษณ์
- 6) ถอดเทปบันทึกคำสัมภาษณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปผลการวิจัย

3.5 ความเสี่ยงในการเข้าร่วมการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้มีประเด็นที่มีความละเอียดอ่อนต่อสังคมไทยทั้ง 2 ประเด็น คือ เรื่องเพศและเรื่องของศาสนา ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความเสี่ยงของผู้ให้สัมภาษณ์ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลที่มีต่อความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เช่น ความเสี่ยงจากการวิพากษ์วิจารณ์ของสังคม ความเสี่ยงจากการถูกสอบสวน การถูกกลั่นแกล้งกันในราชการ การถูกร้องเรียน เป็นต้น ส่งผลต่ออนาคตด้านความก้าวหน้าภายในองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงมีวิธีการลดความเสี่ยงจากการเข้าร่วมงานวิจัยด้วยการปกป้องข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ด้วยการใช้นามแฝงหรือนามสมมติ การปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ รวมถึงการขอความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากองค์ประกอบของวิธีการดำเนินการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาดังที่ได้กล่าวมา จะได้ข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ และอภิปรายผลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีเนื้อหาความบรรยาย (Content Analysis) โดยการจัดประเภทของข้อมูล (Categories) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูล อธิบายประเด็นต่าง ๆ อันนำไปสู่ความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถแยกเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ คือ การวิเคราะห์ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อหาแนวทางและวิธีการแก้ไขความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยการอภิปรายโครงสร้างและบทบาทของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ การปฏิบัติงานร่วมกันของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกับพระสงฆ์ คำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ส่งผลต่อบทบาท

ทางเพศของสตรีในการปฏิบัติตัวต่อพระสงฆ์ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์สรุปตามกรอบแนวคิดการวิจัยและคำถามการวิจัย เรียบเรียงข้อมูลนำเสนอในรูปแบบการอธิบายเชิงพรรณนา โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Analysis) โดยการรวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ ตำรา บทความ วารสารวิชาการ รายงานประจำปี สารานุกรม และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ในหลายประเด็น ได้แก่ สถานภาพของสตรีอินเดียในสมัยพุทธกาล แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสตรี ตามคัมภีร์ของพระพุทธศาสนา แนวคิดความเหลื่อมล้ำของสตรีในพระพุทธศาสนา กฎหมายทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับสตรี ทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยม (Feminism) กับพระพุทธศาสนา แนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของสตรีในบริบทสังคมไทย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเพศ เพศสภาพ บทบาททางเพศ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อมูลทั่วไปของ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อใช้ประกอบในการวิเคราะห์

2) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) จากผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด มาสรุปผลและวิเคราะห์ผลการวิจัย

3) นำผลจากการวิเคราะห์จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ประกอบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) มาสรุปผลการศึกษาความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

4) สรุปผลและเรียบเรียงข้อมูลนำเสนอในรูปแบบการอธิบายเชิงพรรณนา

3.7 ระยะเวลาในการดำเนินงาน

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ใช้ระยะเวลาจำนวนทั้งสิ้น 6 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2564 ถึง เดือนธันวาคม 2564 รายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 เดือนกรกฎาคม 2564 – เดือนสิงหาคม 2564 ศึกษาค้นคว้างานวิจัยเพื่อเตรียมหัวข้อในการทำวิจัย กำหนดปัญหาการวิจัย หัวข้อการวิจัยคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และจัดทำบทที่ 1

ระยะที่ 2 เดือนกันยายน 2564 – เดือนตุลาคม 2564 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย จัดทำบทที่ 2 เขียนโครงร่างบทที่ 3 เพื่อออกแบบวิธีวิจัย

นำเสนอผลงานการวิจัย ครั้งที่ 1 ปรับปรุงแก้ไขงานวิจัย บทที่ 1-3 ตามความเห็นของคณะกรรมการ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ออกแบบคำถามการสัมภาษณ์พร้อมทั้งจัดทำแบบสอบถาม ติดต่อขอประสานกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ และจัดทำบทที่ 4

ระยะที่ 3 เดือนพฤศจิกายน 2564 – เดือนธันวาคม 2564 เขียนร่างบทที่ 5 และจัดทำบทที่ 5 สรุปรายงานการดำเนินงานวิจัย นำเสนอผลงานการวิจัย ครั้งที่ 2 ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงงานวิจัย จนกว่าจะเรียบร้อยสมบูรณ์ และนำส่งรูปเล่มงานวิจัยฉบับสมบูรณ์



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และหาแนวทางและวิธีการแก้ไขความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ประกอบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) จากผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุม มีคุณภาพ ตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้อย่างครบถ้วน สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย โดยสามารถแบ่งผลการศึกษาได้ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- 4.2 ทักษะคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศและบทบาททางเพศ
- 4.3 ทักษะคติในด้านตีความพระวินัย
- 4.4 ทักษะคติที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
- 4.5 ทักษะคติที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคล
- 4.6 ทักษะคติที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
- 4.7 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับพระสงฆ์
- 4.8 แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์
- 4.9 ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์ข้าราชการสตรีในระดับผู้บริหาร สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 10 คน พิจารณาคัดเลือกจากคุณสมบัติ คือ 1) เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ และมีการติดต่อประสานงานร่วมกับคณะสงฆ์ 2) มีประสบการณ์ในการทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ไม่น้อยกว่า 10 ปี 3) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติตนในการติดต่อประสานงานกับพระสงฆ์เป็นอย่างดี โดยผู้ให้สัมภาษณ์ มีอายุระหว่าง 45-58 ปี รายละเอียดดังนี้

- 1) คุณฉิม (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 52 ปี สถานภาพ : สมรส
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 18 ปี วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาเอก

- 2) คุณปลา (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 48 ปี สถานภาพ : สมรส
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 18 ปี วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท
- 3) คุณดาว (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 46 ปี สถานภาพ : โสด
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 17 ปี วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท
- 4) คุณมาย (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 54 ปี สถานภาพ : โสด
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 18 ปี วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท
- 5) คุณแจน (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 58 ปี สถานภาพ : สมรส
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 15 ปี วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาตรี
- 6) คุณดิว (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 45 ปี สถานภาพ : สมรส
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 18 ปี วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท
- 7) คุณเพลง (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 56 ปี สถานภาพ : โสด
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 18 ปี วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท
- 8) คุณอร (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 55 ปี สถานภาพ : สมรส
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 18 ปี วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท
- 9) คุณมิน (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 52 ปี สถานภาพ : สมรส
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 18 ปี วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท
- 10) คุณพิณ (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 51 ปี สถานภาพ : โสด
ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน 18 ปี วุฒิการศึกษา : ระดับปริญญาโท

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สามารถแบ่งเป็นทัศนคติที่เป็นความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สามารถแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศและบทบาททางเพศ ทัศนคติในด้านตีความพระวินัย ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับพระสงฆ์ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคล ทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์ และข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รายละเอียดดังนี้

4.2 ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศและบทบาททางเพศ

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ในมุมมองเรื่องความเป็นเพศหญิงไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่จะต้องทำงานร่วมกับพระสงฆ์ รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้า ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ

เฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น ด้านการศึกษา การเรียนรู้ งาน การเอาใจใส่ในการทำงาน ความอดทนในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง การปรับตัวและพัฒนาการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ถึงแม้ว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะมีประวัติการก่อตั้งมาเป็นระยะเวลา 18 ปี แต่เมื่อศึกษาจากทำเนียบผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติกลับพบว่า มีเพียงนางจุฬารัตน์ บุญยากร ที่เป็นสตรีเพียงคนเดียวที่ได้รับโอกาสให้ดำรงตำแหน่งสูงสุดของหน่วยงาน แต่ในปัจจุบัน ก.พ. ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของความเสมอภาคทางเพศที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการภาครัฐ มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้ผู้หญิงสามารถรับราชการในหน่วยงานภาครัฐ มีกฎหมายสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูงในส่วนราชการ ผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องรับนโยบายมาปฏิบัติทำให้ในปัจจุบันได้มีการส่งเสริม ให้การยอมรับผู้หญิงในการแสดงความสามารถในการทำงาน ส่งผลต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการแข่งขันทางด้านการทำงานระหว่างชายกับหญิง ซึ่งเรื่องความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าใครก็ตาม เพศชายหรือหญิง หากมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ก็สามารถได้รับโอกาสทางความก้าวหน้า ดังนั้น ความรู้ความสามารถระหว่างชายกับหญิงจึงไม่ได้แตกต่างกันในมิติของความเป็นมนุษย์ หากผู้หญิงหรือผู้ชายคนใดมีความรู้ความสามารถมากก็ย่อมจะได้รับโอกาสในการยอมรับจากผู้บริหารในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารในระดับสูง ผู้หญิงจึงมีสิทธิที่จะได้รับโอกาสความก้าวหน้า โดยไม่มีเรื่องเพศเป็นอุปสรรค ซึ่งสิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าค่านิยมของสังคมระหว่างอดีตและปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไป สังคมให้การยอมรับผู้หญิงมากขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้เข้ามาสู่พื้นที่สาธารณะ มีบทบาทการทำงานนอกบ้านมากขึ้น แตกต่างจากในอดีตที่ผู้หญิงจะมีบทบาทเฉพาะในบ้าน ทำหน้าที่เป็นแม่และภรรยาเท่านั้น

“ความเป็นผู้หญิงไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานเลย หรือความก้าวหน้าเลย ผู้หญิงสมัยนี้มีความรู้ความสามารถสามารถขึ้นเป็นผู้บริหารทัดเทียมกับผู้ชายได้ ถึงแม้ว่าในอดีตสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะมีผู้หญิงเพียงคนเดียวที่ได้ขึ้นเป็นผู้บริหารสูงสุด แต่ในปัจจุบันหน่วยงานและผู้บริหารขององค์กรได้สนับสนุน มีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามกฎของ ก.พ. ในการเป็นผู้บริหารได้ ในปัจจุบันมีการยอมรับความสามารถของผู้หญิงว่ามีความสามารถไม่แพ้ผู้ชาย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และโอกาสที่ได้รับจากองค์กรหรือผู้บริหาร”

คุณчим, ผู้อำนวยการต้น, 12 ตุลาคม 2564

นอกจากนี้ ผู้หญิงยังเป็นเพศที่มีข้อได้เปรียบกว่าผู้ชายในด้านอุปนิสัย บุคลิกลักษณะทางกายภาพที่มี นุ่มนวลอ่อนหวาน อ่อนโยน มีกิริยามารยาทที่งดงาม มีลักษณะนิสัยที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ที่สามารถเอื้อประโยชน์ในการประสานงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น

“เพศหญิงไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ตรงกันข้ามความเป็นเพศหญิงมีข้อได้เปรียบในเรื่องของความนุ่มนวล อ่อนหวาน มีกิริยาวาจาที่งดงาม มีความอ่อนน้อมถ่อมตนที่เป็นประโยชน์ในด้านการประสานงานได้เป็นอย่างดี”

คุณปลา, ผู้อำนวยการต้น, 12 ตุลาคม 2564

ผู้หญิงมีคุณลักษณะพิเศษมากกว่าผู้ชายในเรื่องความละเอียดรอบคอบ ความละมุนละไม ความอ่อนหวาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ดีที่สามารถโน้มน้าวใจให้พระสงฆ์เกิดความเมตตาได้ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

“ผู้หญิงยังมีคุณลักษณะบางอย่างที่พิเศษกว่าผู้ชายด้วยซ้ำ เช่น เรื่องความละเอียดรอบคอบ ความละมุนละไม ความอ่อนหวาน นุ่มนวล ตรงนี้ถือเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลดีเป็นประโยชน์ในด้านการขับเคลื่อนงานกับคณะสงฆ์ ทำให้พระเถระานุเถระเกิดความเมตตา และง่ายต่อการทำงานได้”

คุณมาย, ผู้อำนวยการต้น, 15 ตุลาคม 2564

ผู้หญิงมีความละเอียดอ่อนที่ใส่ใจรับฟังปัญหามากกว่าผู้ชาย วิธีการพูดจาที่นุ่มนวลสุภาพ รู้จักใช้วาทศิลป์ในการพูด มีกิริยาที่เหมาะสม สามารถโน้มน้าวจิตใจพระสงฆ์ให้เกิดความเมตตาได้ดีกว่าผู้ชาย ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

“เวลางานมีปัญหา ผู้หญิงจะมีความใส่ใจรับฟังปัญหามากกว่า ผู้หญิงมีวิธีการพูดจาที่นุ่มนวลสุภาพ รู้จักใช้ศิลปะในการพูดจา หรือกิริยาท่าทาง สามารถโน้มน้าวจิตใจพระสงฆ์ให้เกิดความเมตตาได้ดีกว่าผู้ชายด้วยซ้ำ ทำให้สถานการณ์ที่ตึงเครียด เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้”

คุณเพลง, ผู้อำนวยการสูง, 20 ตุลาคม 2564

นอกจากนี้ ผู้หญิงยังมีความอดทน รู้จักระงับอารมณ์ในการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าผู้ชาย มีคุณลักษณะด้านนิสัยของผู้หญิงที่มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ใส่ใจรายละเอียด ทั้งเรื่องการทำงาน การแก้ไขปัญหา รวมถึงใส่ใจด้านความเป็นอยู่ของลูกน้องภายในหน่วยงาน มีลักษณะของความเป็นแม่บ้านคอยดูแลด้านอาหารการกิน ความเป็นอยู่ของลูกน้อง ช่วยเติมเต็มในสิ่งที่ขาดภายในหน่วยงานได้

“ผู้หญิงมีคุณสมบัติที่สามารถสะกดกลิ่นอารมณ์ ความรู้สึก มีความอดทนในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าผู้ชาย การแสดงสีหน้าท่าทาง การพูดจาอะไร ผู้หญิงนั้นมีความนุ่มนวลอ่อนโยนกว่าผู้ชาย สิ่งนี้จะเป็นสิ่งสำคัญทำให้ผู้หญิงสามารถทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี ส่งผลต่อความก้าวหน้าได้

นอกจากนี้ผู้หญิงยังเป็นเพศที่ละเอียดอ่อน ใส่ใจในรายละเอียด เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของลูกน้อง สนใจดูแลลูกน้องในทีม สามารถเติมเต็มในส่วนที่ขาดได้”

คุณอร, ผู้อำนวยการสูง, 22 ตุลาคม 2564

จากการเก็บข้อมูลข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลทั้งหลายแสดงทัศนะว่า สตรีเป็นเพศที่มีลักษณะพิเศษที่เป็นข้อได้เปรียบมากกว่าบุรุษในด้านความอ่อนโยน นุ่มนวล มีกริยามารยาทที่เรียบร้อย สุภาพ การพูดจาที่ไพเราะอ่อนหวาน มีวาทีศิลป์ในการพูด มีความละเอียดรอบคอบ มีความใส่ใจในรายละเอียด มีความอดทนอดกลั้นรู้จักสะกดกลั้นอารมณ์ได้ดีกว่าผู้ชาย ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน รวมถึงมีลักษณะความเป็นแม่บ้านที่คอยใส่ใจความเป็นไปของลูกน้องในหน่วยงาน ที่เป็นข้อดีในการทำงาน

4.3 ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการตีความพระวินัย

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นในด้านพระวินัยตามพระไตรปิฎกที่มีข้อกำหนดไม่ให้พระสงฆ์ข้องเกี่ยวกับสตรี เช่น ห้ามอยู่ในที่ลับตากับสตรีสองต่อสอง ห้ามสัมผัสสกายสตรี ห้ามเสพเมถุน เป็นต้น ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างบางคนแสดงความคิดเห็นว่า พระวินัยเป็นสิ่งสำคัญ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้หญิงเกิดข้อจำกัดในการทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ ส่งผลต่ออุปสรรคความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เนื่องจากสังคมไทยได้มีความคาดหวังต่อบทบาทของพระสงฆ์ในด้านความประพฤติว่าประพฤติอย่างไรเป็นสิ่งที่ควรกระทำ หรือพฤติกรรมใดไม่ควรกระทำ โดยเฉพาะพระสงฆ์ที่สังคมไทยให้ความเคารพยกย่องให้เป็นบุคคลผู้มีสถานภาพพิเศษกว่าบุคคลทั่วไป สังคมไทยได้มีการปลูกฝังให้พุทธศาสนิกชนให้ความเคารพพระสงฆ์ในฐานะที่เป็นทายาทของพระพุทธเจ้า มีสถานะเป็นสื่อกลางในการทำบุญ เป็นตัวแทนในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ เป็นผู้มั่งคิล เป็นผู้บริสุทธิ์ เป็นผู้ปฏิบัติธรรมมุ่งแสวงหาทางพ้นทุกข์แสวงหาบรรพชาผลนิพพาน เป็นบุคคลที่ประพฤติตนที่ถูกต้องดีงาม เหมาะสมกับการครองสมณเพศ พระสงฆ์ที่ดีจะต้องไม่ประพฤติดนให้เป็นโลกวัชชะหรือเป็นที่ติเตียนในทางโลกทางสังคม ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นเหตุให้ละเมิดพระธรรมวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมืองและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความประพฤติให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม แสดงให้เห็นว่า ในสังคมไทยได้ให้ความคาดหวังต่อสถานะ บทบาท และพฤติกรรมของพระสงฆ์เป็นอย่างมาก นอกจากพระสงฆ์จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายทางธรรม ซึ่งก็คือพระธรรมวินัยแล้ว ยังต้องปฏิบัติตามกฎหมายในทางโลก คือ กฎหมายบ้านเมือง เช่น ประมวลกฎหมายอาญา นโยบายของรัฐบาล เป็นต้น ในฐานะที่พระสงฆ์ยังเป็นพลเมืองในประเทศ หากพระสงฆ์รูปใดมีความเกี่ยวข้องหรือพัวพันใกล้ชิดต่อสตรี เช่น การล่วงละเมิดทางเพศสตรี ก็จะถูกมองโทษที่หนักกว่าคนทั่วไป ทั้งด้านโทษทางศาสนา โทษทางกฎหมาย และโทษทางโลกที่เรียกว่า โลกติเตียน หรือการถูกพิพากษาจากสังคม รวมถึงโทษตามหลักกฎหมายแห่งกรรมทางพระพุทธศาสนา (พระครูธรรมจักร เจริญภิบาล, 2559) ทำให้

พระสงฆ์บางรูปที่มีความเคร่งครัดตามพระธรรมวินัย ทำให้พระสงฆ์ต้องเป็นฝ่ายระมัดระวัง ต้องสำรวมกาย วาจาใจ ประพฤติตัวให้เหมาะสมกับสมณวิสัย ไม่ข้องเกี่ยวใกล้ชิดกับสตรีมาก จนเกินไป ซึ่งสังคมไทยได้กำหนดกรอบในการปฏิบัติตัวระหว่างสตรีกับพระสงฆ์ไว้ คือ การประเคน ถวายสิ่งของแด่พระสงฆ์ พระสงฆ์จะต้องใช้ผ้ารองจับ เพื่อระมัดระวังไม่ให้สัมผัสมือกับสตรีโดยตรง แต่ในขณะที่บุรุษสามารถใช้มือสัมผัสได้เลย โดยไม่เป็นที่เสื่อมเสียหรือมีข้อครหา การนั่งที่นั้งของ พระสงฆ์ สตรีไม่สามารถนั่งใกล้ชิดติดพระสงฆ์ได้ จะต้องให้บุรุษมานั่งคั่นระหว่างสตรีกับพระสงฆ์ เพื่อความเหมาะสม สิ่งนี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า การทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สตรียังไม่สามารถเข้าถึงตัวพระสงฆ์ได้ง่ายเหมือนบุรุษ สตรีจะต้องอาศัยความระมัดระวังในขณะที่ บุรุษไม่ต้องระมัดระวังตัวในการปฏิบัติตัวต่อพระสงฆ์ ส่งผลให้บุรุษได้รับโอกาสในการไปใกล้ชิดสนิทสนมกับพระสงฆ์ได้มากกว่าสตรี ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พระสงฆ์มองเห็น ความสามารถ และให้การยอมรับบุรุษมากกว่าสตรีในหน่วยงาน ส่งผลให้บุรุษได้รับโอกาส ในความก้าวหน้าในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างชัดเจน

“พระสงฆ์เป็นบุคคลที่มีสถานะทางสังคมที่พิเศษกว่าคนทั่วไปอยู่แล้ว สังคมไทยได้มีความคาดหวังกับ บทบาทของพระสงฆ์ว่า จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ เคร่งครัดในการปฏิบัติ การถือศีล มีความเมตตา ซึ่งสังคม จะยกย่องพระให้มีสถานะที่สูงกว่าคนทั่วไปอยู่แล้วในสังคม ในฐานะที่พระสงฆ์เป็นเพศที่ประพฤติพรหมจรรย์ปฏิบัติ ตามพระวินัยถือได้ว่าพระสงฆ์รูปนั้นเป็นผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ ควรค่าแก่การเคารพกราบไหว้บูชา พระสงฆ์ที่ดีจะต้อง ไม่ยุ่งเกี่ยวกับผู้หญิง จะต้องไม่มีเรื่องมัวหมองเกี่ยวกับผู้หญิง หากพระรูปใดมีเรื่องมัวหมองกับผู้หญิงจะถูกบรรดา พุทธศาสนิกชนโจมตีวิพากษ์วิจารณ์อย่างหนัก มีการถูกลงโทษทางสังคม หรือที่เรียกว่า โลกวิฆชะ เรียกว่า โลกตีเตียนถึงพฤติกรรมไม่เหมาะสมของพระ พระสงฆ์จึงต้องระมัดระวังตัวไม่เข้าไปพัวพันเกี่ยวข้องกับผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงมีการติดต่อประสานงานกับพระลำบากในบางครั้ง สังเกตได้จากการเวลายามงานวัดที่ต้องถวายเครื่อง ไทยธรรม เวลาผู้หญิงประเคนของถวาย พระจะต้องใช้ผ้ารับของประเคนแทนการจับด้วยมือ เพื่อระวังไม่ให้เกิด อาบัติ การนั่งที่นั้งจะต้องให้ผู้ชายนั่งคั่นระหว่างพระกับผู้หญิง”

คุณตีว, ผู้อำนวยการต้น, 22 ตุลาคม 2564

พระสงฆ์บางรูปมีความแตกต่างกันไปในด้านการตีความพระวินัยและการเคร่งครัด ต่อพระวินัย ทำให้พระสงฆ์บางรูปไม่กล้าสนทนากับสตรี ไม่มองหน้าสตรีเวลาติดต่องาน หรือบางท่าน จะต้องคุยกับข้าราชการบุรุษเท่านั้น ด้วยกลัวผิดพระวินัย รวมถึงทำให้ตนเองเกิดความเสื่อมเสีย เกิดคำครหาจากพุทธศาสนิกชนถึงความประพฤติที่ไม่เหมาะสม ข้าราชการสตรีเวลาทำงานร่วมกับ คณะสงฆ์จะต้องอาศัยความระมัดระวัง หากสตรีประพฤติตัวไม่เหมาะสมต่อพระสงฆ์ ให้ความใกล้ชิด คลุกคลีสนิทสนมจนเกินพอดีกับบทบาทที่สังคมคาดหวัง ก็จะถูกตำหนิติเตียนถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จนเป็นสาเหตุที่ทำให้พระสงฆ์กระทำผิดพระวินัยได้ ในขณะที่ผู้ชายไม่ต้องใช้ความระมัดระวัง

ในการทำงานพระสงฆ์ สังคมให้การยอมรับว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม เมื่อผู้ชายสามารถเข้าใกล้พระได้ สามารถทำให้สร้างความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดสนิทสนม ทำให้ผู้ชายมีความโดดเด่นกว่าผู้หญิง พระสามารถมองเห็นและยอมรับความสามารถของผู้ชายได้อย่างชัดเจนมากกว่าผู้หญิง

“พระวินัย เป็นสิ่งที่สำคัญในการเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของข้าราชการหญิงสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เนื่องจากพระวินัยได้มีข้อกำหนดแก่พระในเรื่องผู้หญิงไว้มาก หากพระมีการละเมิดพระวินัย ก็จะถูกกลงโทษ พระสงฆ์ต้องระมัดระวังสำรวมกริยาให้เหมาะสมกับสมณวิสัย ทำให้พระสงฆ์บางรูปมีความเคร่งครัดต่อพระวินัยมาก ทำให้เวลาผู้หญิงไปติดต่อประสานงานกับพระค่อนข้างลำบากมากกว่าผู้ชายอย่างเห็นได้ชัด พระผู้ใหญ่บางท่านไม่ยอมมองหน้าเวลาติดต่องาน หรือแม้แต่พูดจาปราศรัยด้วย พระบางท่านจะคุยแต่กับผู้ชายเท่านั้น รวมถึงเราเองที่เป็นผู้หญิงต้องเป็นฝ่ายระมัดระวังเวลาไปประเด็นถวายจตุปัจจัยให้พระสงฆ์ให้ถูกเนื้อต้องตัวพระ เพราะเราอาจจะไปทำให้พระท่านอาบัติได้ เวลาออกงานต่าง ๆ ก็ต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น เพราะสังคมกำลังจับจ้องคอยดูเราอยู่ เราเองก็ต้องระมัดระวังไม่ให้สังคมวิพากษ์วิจารณ์หรือติฉินนินทาได้ ต่างจากผู้ชายที่ไม่ต้องใช้ความระมัดระวังอะไรเลย ผู้ชายสามารถคลุกคลีสนิทสนมเป็นคนสนิทของพระได้ ส่งผลให้ผู้ชายมีความโดดเด่นกว่าในหน่วยงาน พระมองเห็นความสามารถของผู้ชายได้ชัดเจนมากกว่าผู้หญิงอยู่แล้ว ทำให้ผู้ชายก้าวหน้ากว่าผู้หญิงในหน่วยงานนี้”

คุณมาย, ผู้อำนวยการต้น, 15 ตุลาคม 2564

สรุปได้ว่า พระวินัยเป็นข้อกำหนดที่ทำให้สตรีเกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานต่อพระสงฆ์ สตรียังไม่สามารถเข้าถึงตัวพระสงฆ์ได้ง่ายเหมือนบุรุษ ในการประเด็นถวายของพระสงฆ์จะใช้ผู้รองจับไม่สามารถรับของจากมือสตรีได้เช่นเดียวกับบุรุษ รวมถึงการนั่งที่นั้งของพระสงฆ์จะต้องมีผู้ชายคั่นกลางระหว่างพระกับสตรี การปฏิบัติตัวของสตรีที่มีต่อพระสงฆ์จะต้องอาศัยความระมัดระวัง ในขณะที่บุรุษไม่ต้องระมัดระวังตัวในการปฏิบัติตัวต่อพระสงฆ์ ส่งผลให้บุรุษได้รับโอกาสในการไปใกล้ชิดสนิทสนมกับพระสงฆ์ได้มากกว่าสตรี ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พระสงฆ์มองเห็นความสามารถ และให้การยอมรับบุรุษมากกว่าสตรีในหน่วยงาน ส่งผลให้บุรุษได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติอย่างชัดเจน

4.4 ทักษะหน้าที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์พบว่า มีมุมมองที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะระบบอุปถัมภ์ การเอื้อผลประโยชน์ให้พวกพ้อง การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลหนึ่งได้รับโอกาสทางความก้าวหน้าที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์พิเศษเฉพาะบุคคลในองค์กรที่มีพระสงฆ์เป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนกิจการทางพระพุทธศาสนา ทำให้ลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อกับพระสงฆ์มีความเหมาะสมกับบุรุษมากกว่าสตรี เนื่องจากบุรุษสามารถใกล้ชิดคลุกคลีกับพระสงฆ์ได้โดยปราศจากข้อครหาจากสังคม เมื่อมีการใกล้ชิดสนิทสนม ส่งผลให้ได้รับประโยชน์

มากกว่าคนทั่วไปที่ไม่ได้สนิทสนม และนำมาซึ่งการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจ ซึ่งการปกครองของคณะสงฆ์มีลำดับชั้น มีสมณศักดิ์ พระสงฆ์จึงเปรียบเสมือนเจ้านายในหน่วยงาน ประกอบกับสังคมไทยได้ให้ความเคารพยกย่องพระสงฆ์ให้อยู่เหนือคนทั่วไป จึงต้องเคารพตามลำดับชั้นและความอาวุโส ส่งผลให้ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งสำคัญในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะสงฆ์ ทำให้การทำงานจะต้องทำไปในลักษณะยึดหยุ่น ประนีประนอมระมัดระวัง เพราะเป็นหน่วยงานของสงฆ์ อีกทั้งสังคมไทยมีบริบทที่เป็นวัฒนธรรมแบบพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ แสดงความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันมากกว่าทำตามกฎระเบียบ อีกทั้ง ผู้ที่จะสามารถดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารพระสงฆ์จะต้องให้การยอมรับตามมติเสียงส่วนใหญ่

“วัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานมีลักษณะผสมผสาน ระหว่างความเป็นราชการของศาสนจักร กับระบบอุปถัมภ์ ที่ขับเคลื่อนด้วยความสัมพันธ์เชิงอำนาจ การขึ้นสู่ตำแหน่ง มีความเกี่ยวข้องกับระบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจ หากพูดถึงความก้าวหน้ามันจะเป็นเรื่องของความรู้ความสามารถประสบการณ์วิสัยทัศน์อะไรต่าง ๆ แบบนี้ แต่ว่าในช่วงที่เรามองไม่เห็น มันเป็นเรื่องของความสัมพันธ์เชิงอำนาจในตำแหน่งตรงนี้ เราคงปฏิเสธไม่ได้ในเรื่องของระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยเรา มันมีการอุปถัมภ์เกื้อกูลกันมาตั้งแต่ระดับที่ยังไม่โตนัก แล้วกระทำกันต่อ ๆ กันมา และเมื่อถึงคราวที่ต้องใช้คำว่าคนที่ขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง อาจจะมีความสัมพันธ์เชิงอำนาจกับคนที่เขามีอำนาจเหนือกว่า มีอำนาจตัดสินใจที่จะผลักดันในการขึ้นสู่ตำแหน่งนี้ ประเทศไทยเรานี้มันยังคงมีระบบอุปถัมภ์ที่ฝังมาหยั่งลึก และมันยังไม่ได้หมดไปจากสังคมไทย ดังนั้นคนที่มีความสัมพันธ์เชิงอำนาจต่อกัน เป็นส่วนพิเศษที่ทำให้คนผู้นั้นเหนือกว่าคนอื่น ๆ และฉะนั้นการที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง มาแบบไม่มีอะไรเลยคงเป็นไปได้ เรื่องระบบอุปถัมภ์ขององค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญ มันไม่ใช่ระบบคุณธรรม 100 เปอร์เซ็นต์ การดำเนินงานในองค์กรแม้จะมีระเบียบมารองรับ แต่นำไปปฏิบัติจริง ๆ ยังคงมีช่องว่าง ช่องโหว่ ซึ่งนำไปปฏิบัติกับพระต้องใช้ความยืดหยุ่น การผ่อนปรน คนที่จะขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้ พระส่วนใหญ่จะต้องยอมรับ แม้ไม่ได้ยอมรับ 100 เปอร์เซ็นต์ แต่ต้องเป็นมติเสียงส่วนใหญ่ ”

คุณเพลง, ผู้อำนวยการสูง, 20 ตุลาคม 2564

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานของสงฆ์ ถูกจัดตั้งมาจากการที่พระสงฆ์เดินขบวนประท้วงให้มีกระทรวงพระพุทธศาสนา แต่รัฐบาลได้จัดตั้งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรมทำหน้าที่รับสนองงาน และถวายเป็นบุญกุศลของคณะสงฆ์ ดังนั้น ทำให้สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมของหน่วยงานผู้ชายจะมีบทบาทสำคัญการทำงานจึงเอื้อกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ทำให้ผู้ชายได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับได้อย่างโดดเด่นชัดเจน

“สำนักงานพระพุทธศาสนาเป็นหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผู้ชายเป็นหลัก เนื่องจากทำงานกับพระ พอผู้ชายมีบทบาทมากในหน่วยงาน ทำให้มีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่ให้โอกาสผู้ชายในการแสดงความสามารถมากกว่า”

คุณอร, ผู้อำนวยการสูง, 20 ตุลาคม 2564

นอกจากนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติยังเป็นหน่วยงานที่มีความพิเศษกว่าหน่วยงานอื่น เปรียบเหมือนข้าราชการเป็นลูกศิษย์ของพระกัณฏิ หากงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่คณะสงฆ์ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับพระเครื่อง วัตถุมงคลจากวัดเป็นรางวัลตอบแทนพิเศษที่ช่วยเหลือในการทำงาน การสะเดาะเคราะห์ ทำนายดวงชะตาให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน แม้ว่าการสะเดาะเคราะห์ ดูดวง จะมีลักษณะเป็นอวิชา ไม่ได้เป็นสิ่งที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ในพระพุทธศาสนา ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ขัดกับพระธรรมวินัย แต่สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สังคมไทยให้การยอมรับ จนกลายเป็นบทบาทของพระสงฆ์ในปัจจุบัน การให้ของฝากแก่ข้าราชการในหน่วยงานตามโอกาสต่าง ๆ รวมถึงได้รับโอกาสในการรับประทานอาหารที่ประชาชนนำมาทำบุญถวายเพลพระได้ ตลอดจนการช่วยเหลือในเรื่องตำแหน่งอีกด้วย

“วัฒนธรรมองค์กรของสำนักพุทธ สภาพแวดล้อมขององค์กรจะเป็นการทำงานแบบใช้หลักความไว้นี้เชื้อใจซึ่งกันและกัน หรือระบบอุปถัมภ์ เครือญาติ อาศัยพรรคพวก คือ ถ้าหากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทำงานให้เป็นที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจ และความเมตตาอนุเคราะห์จากเหล่าคณะสงฆ์ อาจได้รับพระเครื่อง เครื่องราง วัตถุมงคล น้ำมันที่เหล่าพระเกจิชื่อดังที่ทำการปลุกเสกตามวาระโอกาสพิเศษเป็นสินน้ำใจตอบแทนในการทำงานให้แก่เหล่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือการสะเดาะเคราะห์ ทำนายดวงชะตาราศีจากพระผู้มีความรู้ในศาสตร์เหล่านี้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ รวมถึงการที่บรรดาพระสงฆ์ชื่อของมาฝากเจ้าหน้าที่เวลาเดินทางไปเผยแผ่พระพุทธศาสนา ณ ต่างประเทศ อีกทั้งเวลาที่เจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติราชการ ณ วัดต่าง ๆ จะได้รับความเมตตาจากพระสงฆ์ให้รับประทานอาหารที่บรรดาญาติโยมนำมาถวายได้ ตลอดจนเป็นปัจจัยที่พระสงฆ์ให้การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในเรื่องของตำแหน่ง”

คุณดิวิ, ผู้อำนวยการต้น, 22 ตุลาคม 2564

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีความสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์ที่เป็นวัฒนธรรมของสังคมไทย มีลักษณะที่อาศัยความสัมพันธ์ในลักษณะต่างตอบแทน ระหว่างข้าราชการกับคณะสงฆ์ พระสงฆ์ในฐานะผู้มีอำนาจในหน่วยงานจะต้องให้การช่วยเหลือสงเคราะห์อุปถัมภ์ ช่วยเหลือดูแลให้ของกินของใช้ ให้วัตถุมงคล รวมถึงตำแหน่งในหน้าที่การงานแก่ข้าราชการ ส่วนข้าราชการมีหน้าที่ทำตามภารกิจหลักของหน่วยงาน คือ การสนองงานคณะสงฆ์ เมื่อมีการทำงานรับใช้สนองงานคณะสงฆ์ ทำให้ผู้ชายมีบทบาทสำคัญในหน่วยงาน ในการทำงานดูแลรับใช้ให้การเชื่อฟัง มีความกตัญญูรู้คุณต่อพระสงฆ์

4.5 ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคล

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในด้านปัจเจกบุคคล มีทั้งความเห็นในเรื่องความรู้ความสามารถ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน อุปนิสัย บุคลิก ลักษณะ สถานภาพ การมีที่ปรึกษา และฐานะทางการเงิน รายละเอียดดังนี้

4.5.1 ความรู้ความสามารถ

การทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะต้องอาศัยทักษะในการเรียนรู้ หมั่นเพิ่มพูนและพัฒนาศักยภาพของตัวเองอยู่เสมอ มีการเรียนรู้งานที่ใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ มีความรอบรู้ ทักษะในการทำงานที่มีความหลากหลายทั้งในสายงานหลักของหน่วยงานและสายงานสนับสนุน เช่น งานศาสนสถาน งานศาสนศึกษา งานเผยแผ่พระพุทธศาสนา งานศาสนสมบัติ งานการเงิน งานพัสดุ เป็นต้น โดยเฉพาะข้าราชการในส่วนภูมิภาคที่แม้ชื่อตำแหน่งจะเป็น นักวิชาการศาสนา ซึ่งตำแหน่งเป็นสายงานหลักของหน่วยงาน ที่สามารถจะเติบโตก้าวหน้าขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารได้ แต่นักวิชาการศาสนาในส่วนภูมิภาคจะต้องทำงานในสายงานสนับสนุน ได้แก่ งานธุรการ การเงิน พักตร์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดประสบการณ์ สามารถพัฒนาตัวเองให้มีความสามารถที่หลากหลาย จนสามารถทำงานได้ทุกงาน

“การเป็นข้าราชการในหน่วยงานนี้ มีความจำเป็นจะต้องใช้องค์ความรู้ที่หลากหลาย ใช้ทักษะหลายด้าน เพราะการทำงานมีหลายหน้า เมื่อทำงานเป็นเวลาหลายปี ต้องเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงาน ต้องรู้งานที่หลากหลาย เช่น งานสร้างวัด ตั้งวัด งานจัดประโยชน์ วัดร้างและศาสนสมบัติ งานเผยแผ่ งานการศึกษา งานการเงิน งานบัญชี และงานพัสดุ เพราะในส่วนภูมิภาค ไม่ได้มีตำแหน่งข้าราชการพวคนิติกร การเงิน บัญชี พักตร์ มีแต่ตำแหน่งนักวิชาการศาสนา ซึ่งนักวิชาการศาสนาเองต้องเรียนรู้งานการเงิน บัญชี พักตร์ อะไรที่ทำได้ ก็ต้องฝึกทำให้เป็น โดยให้เพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานใกล้เคียงช่วยสอน การได้เรียนรู้งานที่หลากหลายจะทำให้เก่งขึ้นสามารถทำงานได้ทุกอย่าง เรียกได้ว่าไม่มีอะไรที่ทำได้”

คุณพิน, ผู้อำนวยการสูง, 25 ตุลาคม 2564

นอกจากนี้ ความสามารถเฉพาะตัวในการเรียนรู้อุปนิสัยใจคอของพระสงฆ์ หากสามารถศึกษาจนรู้ว่าพระต้องการอะไร รวมถึงรู้จักศิลปะในการพูด การประพจน์ดีที่สามารถทำให้พระสงฆ์เกิดความรักใคร่เมตตา เอ็นดูได้ สามารถทำให้พระสงฆ์ให้การยอมรับได้ จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น อีกทั้งนิสัยของแต่ละบุคคลก็มีความสำคัญ เช่น ภาวะผู้นำ ความทะเยอทะยาน ซึ่งเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ การอบรมเลี้ยงดูของแต่ละคน

“ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด หากสามารถเรียนรู้นิสัยใจคอพระว่าชอบอะไร ไม่ชอบอะไร การทำงานเพื่อความก้าวหน้าจะราบรื่นมาก ถ้ารู้จักวิธีการพูด การเข้าไปนำเสนองาน การเข้าไปกราบ การประพุดิตัวที่เหมาะสม สามารถทำให้พระรักใคร่เอ็นดูเมตตาได้ การทำงานจะง่าย พระท่านจะเมตตาสนับสนุน การทำงานได้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากไม่มีการปรับตัว หรือเรียนรู้การพูด การปฏิบัติที่ถูกตัว อาจจะทำให้ทำงาน ได้ลำบาก เพราะไม่เป็นที่พึงพอใจแก่ทางคณะสงฆ์ ดังนั้น การจะก้าวหน้าในตำแหน่งผู้บริหารของสำนักพุทธได้ จะต้องได้รับการยอมรับจากคณะสงฆ์ ทำงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่คณะสงฆ์ จึงถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวของ แต่ละคน และภาวะผู้นำของแต่ละคนก็มีความสำคัญ นิสัยการเป็นผู้นำ ความทะเยอทะยานที่จะทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย นิสัยที่เป็นผู้นำ มีอำนาจในตัวเอง ซึ่งเกิดจากการสั่งสม การอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนการศึกษา”

คุณแจน, ผู้อำนวยการสูง, 21 ตุลาคม 2564

อย่างไรก็ตาม แม้ว่า การเรียนรู้งานที่หลากหลายจะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสบการณ์ ในการทำงาน แต่ความสามารถในการเรียนรู้งานของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันออกไป บางคนเรียนรู้งานได้เร็ว ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อมได้ดี ก็ทำให้สามารถทำงานได้อย่าง ราบรื่น ประสบความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการในหน่วยงานจะต้องหมั่นฝึกฝนทักษะ เกือบเกี่ยว ประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เช่น วิธีการใช้ศิลปะในการพูดจาโน้มน้าว การเรียนรู้พระวินัย การเรียนรู้ แนวปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์ที่ถูกต้องเหมาะสม รู้กลยุทธ์ในการทำให้พระสงฆ์เกิดความเอ็นดูรักใคร่ เมตตา แต่ถ้าหากปฏิบัติตัวโดยไม่ระมัดระวัง อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน อาจทำให้ การงานไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ข้าราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ทำงานใกล้ชิดพระสงฆ์จะต้องเรียนรู้ พัฒนา หมั่นศึกษา และปรับตัวให้เหมาะสมต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ทำงานให้เป็นที่ยอมรับแก่คณะสงฆ์ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของแต่ละบุคคลก็เป็นปัจจัย สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของ แต่ละบุคคลเกิดจากการสั่งสม การขัดเกลาทางสังคม การศึกษา ประสบการณ์ รวมถึงการอบรมเลี้ยงดู จากครอบครัว

4.5.2 การศึกษา

ความรู้ในด้านการศึกษาของข้าราชการชายบางคนในสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ ถือเป็นข้อได้เปรียบในการทำงานในองค์การ เนื่องจากข้าราชการชายบางคนเคยบวชเรียน เป็นสามเณรมาตั้งแต่เด็ก ฝากตัวเป็นศิษย์ของวัด ได้ศึกษาเล่าเรียนทางด้านการศึกษาสงฆ์ได้รับโอกาส ในการศึกษาเล่าเรียนจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม หรือเรียนจนได้เปรียญธรรมในระดับต่าง ๆ รวมถึง ในระดับอุดมศึกษาก็ได้เรียนมหาวิทยาลัยของสงฆ์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย หรือ มหามกุฏราชวิทยาลัย ทำให้ข้าราชการชายเหล่านี้มีเพื่อนฝูง พวกพ้องพรรคพวก อยู่ในสิ่งแวดล้อม ของสงฆ์ รวมถึงเคยได้ปรนนิบัติพระสงฆ์ในวัดที่ตนเคยสังกัด ย่อมทำให้รู้จักใกล้ชิดสนิทสนมกับ พระสงฆ์ อยู่ในแวดวงเดียวกันกับพระ รู้ความเป็นไปต่าง ๆ ในสังคมของพระ รวมถึงมีความรู้ทางด้าน

ภาษาบาลีอย่างแตกฉาน การสวดมนต์พิธี การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ตลอดจนการจัดเสนาสนะ การเรียงลำดับชั้นของสมณศักดิ์พัตยของบรรดาพระสงฆ์ได้ อีกทั้งยังมีความเข้าใจความต้องการของคณะสงฆ์ เนื่องจากตนเองได้เคยบวชเป็นเณรเป็นพระมาก่อน รู้วิธีการ รู้ขั้นตอนในการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง รวมถึงรู้พระวินัย ทำให้สามารถทำงานได้ง่ายราบรื่น ทำงานได้สะดวกกว่าข้าราชการคนอื่น ๆ ทั่วไป หรือข้าราชการที่จบมาทางสายสามัญ การที่ข้าราชการชายเหล่านี้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยสังคมของสงฆ์ ทำให้พระสงฆ์รู้จัก มีเครือข่ายเด็กวัด เครือข่ายของวัด มีเพื่อนมีพวกพ้อง รวมถึงพระสงฆ์คอยให้การสนับสนุนที่จะดำรงตำแหน่งให้เป็นผู้บริหารในองค์กรได้

“ความสามารถที่เป็นข้อได้เปรียบของข้าราชการผู้ชายในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จะเป็นผู้ชายที่มีประวัติว่าเป็นเด็กวัดมาก่อน สมัยเด็กเคยบวชเป็นเณร หรือเคยได้เปรียญธรรมมาก่อน รวมถึงเป็นผู้จบการศึกษาจากมจร. (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย) หรือมมร. (มหามกุฏราชวิทยาลัย) เนื่องจากเคยบวชเป็นพระมาก่อน เป็นเพื่อนร่วมเรียนกับพระ สภาพแวดล้อมสังคมก็มีพระเป็นเพื่อน ย่อมที่จะเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของพระมาก่อนว่าพระต้องการอะไร มีความรู้สึกอย่างไร ประกอบกับคนเหล่านี้มีความรู้ในด้านพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี เช่น ภาษาบาลี หลักธรรมคำสอน เรื่องของพัตยและลำดับสมณศักดิ์ของพระ ความรู้ในด้านศาสนพิธี รวมถึงความสามารถในการสวดมนต์บทต่าง ๆ ทำให้สามารถทำงานได้ง่ายกว่าบุคคลที่ไม่เคยบวชเรียนหรือเป็นเด็กวัดมาก่อน”

คุณчим, ผู้อำนวยการต้น, 12 ตุลาคม 2564

“บุคลิกลักษณะเป็นสิ่งสำคัญ เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหาร หากเป็นบุคคลที่อ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักปรับตัวในการทำงานเอาใจพระ เข้าใจถึงวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์ สามารถที่จะเรียนรู้ปรับตัวให้เข้ากับคณะสงฆ์ให้ได้ แต่หากเป็นบุคลิกลักษณะนิสัยของคนที่จะการศึกษาทางสายสามัญ ที่ไม่ใช่สายพระ ยอมรับว่าค่อนข้างจะมีปัญหา เพราะคนจบมาทางสายพระ ย่อมจะเคยเข้าใจธรรมชาติของพระ รู้ใจกัน เนื่องจากตัวเองก็เคยบวชเรียนมาก่อน อยู่ในแวดวงสังคมพระ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์ที่ลึกซึ้งกว่าคนจบการศึกษาสายสามัญ ซึ่งคนจบทางสายพระมักจะมีเครือข่ายเด็กวัด เด็กพระคอยให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในหน่วยงาน”

คุณมาย, ผู้อำนวยการต้น, 15 ตุลาคม 2564

สรุปได้ว่า ข้าราชการชายที่เคยมีภูมิหลังว่าเคยบวชเรียน เคยได้เปรียญธรรม หรือจบจากมหาวิทยาลัยสงฆ์จะเป็นข้อได้เปรียบมากกว่าบุคคลอื่น เนื่องจากข้าราชการชายเหล่านี้ย่อมมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์เฉพาะทางของพระพุทธศาสนา ภาษาบาลี หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนความรู้ทางด้านศาสนพิธีต่าง ๆ รู้วิธีการขั้นตอนในการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี รวมถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมอยู่ในวงการเดียวกับกับพระสงฆ์ มีเพื่อนเป็นพระ ทำให้รู้จักมักคุ้นกับพระสงฆ์ มีความเข้าใจความต้องการของพระสงฆ์ สามารถ

ตอบสนองความต้องการของพระสงฆ์ได้ จนก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะให้ความช่วยเหลือ อุปถัมภ์ในการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานได้

4.5.3 ประสบการณ์

การที่ข้าราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนา มีประสบการณ์ทำงาน ในการทำงาน ใช้ทักษะที่หลากหลาย ทำงานเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญนั้น ถือได้ว่าเป็นการสั่งสม ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ในการทำงานตั้งแต่เริ่มบรรจุรับราชการจวบจนถึงการทำงาน ในปัจจุบัน คนที่ทำงานมานานกว่า ย่อมมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากกว่าคนที่ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อใจ จากผู้บริหารให้ทำงานสำคัญ ผู้บริหารจะพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจ ให้บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมทำให้เกิดความมั่นใจ ในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ และได้รับโอกาสทางความก้าวหน้า

“ประสบการณ์ส่วนบุคคลมีความสำคัญ คนไหนทำงานมานานกว่า ย่อมจะมีความรอบรู้ มีความชำนาญมากกว่าคนที่ประสบการณ์น้อยกว่า ผู้บริหารจะพิจารณาให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็มาจาก ประสบการณ์ในการทำงานส่วนหนึ่ง คนไหนทำงานมานานกว่า ย่อมจะมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากกว่า คนที่เพิ่งทำงานอยู่แล้ว คนที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมจะมีความมั่นใจในความรู้ มั่นใจในการทำงานของ ตัวเอง ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ”

คุณเพลง, ผู้อำนวยการสูง, 20 ตุลาคม 2564

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมมีความมั่นใจในการทำงาน ในความรู้ความเชี่ยวชาญของตนเองในการทำงานมากกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อย รวมถึง ผู้บริหารมักจะพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานเป็นคุณสมบัติสำคัญในการพิจารณาตำแหน่ง

4.5.4 อุปนิสัย บุคลิกลักษณะ

บุคคลที่จะสามารถทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่มีลักษณะงาน เกี่ยวข้องกับกิจการของคณะสงฆ์ เนื่องจากสังคมไทยได้ปลูกฝังให้เคารพผู้อาวุโส มีลำดับชั้น ทางความสัมพันธ์ การเคารพผู้อาวุโส ทางวัยวุฒิ คุณวุฒิ ซึ่งพระสงฆ์ถือว่าเป็นชนชั้นทางสังคม ในรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมกับผู้ที่มีลำดับชั้น จะต้องอาศัยความอ่อนน้อมถ่อมตน ความสุภาพนุ่มนวล อ่อนโยน อุปนิสัยของสตรีที่เรียบร้อย อ่อนหวาน พุดจาไพเราะ รู้จังหวะกาลเทศะ ที่เหมาะสม ย่อมได้รับความเมตตาจากคณะสงฆ์ มากกว่าสตรีที่มีนิสัยพุดจาตรงไปตรงมา ขวานผ่าซาก ทำให้พระสงฆ์ไม่พอใจ ซึ่งอาจส่งผลต่อการทำงานในหน่วยงาน และอนาคตต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

“ผู้หญิงที่มีนิสัยเรียบร้อย อ่อนหวาน น่ารัก พุดจาฉะฉาน รู้จังหวะจะโคน ย่อมจะเป็นที่เมตตาของพระมากกว่าผู้หญิงที่พุดจาโผงผาง ตรงไปตรงมา หากผลพลาตพลังหรือพุดผิด อาจทำให้พระไม่ชอบหน้าได้ ส่งผลต่อการทำงานในสำนักงาน การทำงานอาจไม่ราบรื่นได้ รวมถึงส่งผลต่ออนาคตในหน้าที่การงานในอนาคตได้”

คุณปลา, ผู้อำนวยการสูง, 12 ตุลาคม 2564

นอกจากความสุภาพเรียบร้อยอ่อนหวาน อ่อนโยนแล้ว นิสัยที่มีความละเอียดรอบคอบ มีนิสัยรอมชอม ประณีประนอม ยืดหยุ่นปรับตัวให้กับสภาพแวดล้อม จะส่งผลให้การติดต่อประสานงานทำงานสนองงานคณะสงฆ์ทำได้ง่ายขึ้น และสามารถทำได้ดี หากพระสงฆ์เกิดความเมตตาให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี

“นอกจากความรู้ความสามารถที่มีความสำคัญต่อหนทางสู่ความก้าวหน้าแล้ว อุปนิสัยก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน คนที่มีนิสัยที่อ่อนโยน นุ่มนวล มีความละเอียดรอบคอบ มีนิสัยประณีประนอมรอมชอมในการทำงาน สามารถทำให้พระท่านเมตตาเอ็นดูได้ง่าย”

คุณดาว, ผู้อำนวยการสูง, 26 ตุลาคม 2564

สรุปได้ว่า อุปนิสัยที่เรียบร้อย อ่อนหวาน พุดจาไพเราะสุภาพ อ่อนโยน นุ่มนวล รู้จักกาลเทศะ มีความละเอียดรอบคอบ มีความประณีประนอมรอมชอม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ จะทำให้สามารถทำงานกับพระสงฆ์ได้อย่างราบรื่น ได้รับความเมตตาเอ็นดูจากพระสงฆ์ ส่งผลต่อการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.5.5 สถานภาพ

บทบาทของสตรีในอดีตจะต้องเป็นแม่บ้านแม่เรือน มีฐานะเป็นแม่ เป็นภรรยาที่ดีของครอบครัว ต้องคอยดูแลบ้าน ทำงานบ้าน ทำอาหาร คอยดูแลบุตรดูแลสามี แต่ในปัจจุบันเมื่อสถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงไป ทำให้สตรีต้องออกมาทำงานนอกบ้าน ทำให้บทบาทสตรีมีทั้งในบ้านและนอกบ้าน สตรีเริ่มมีบทบาทในสังคมแห่งการทำงานในพื้นที่สาธารณะมากขึ้น แต่บทบาทความเป็นแม่บ้านแม่เรือนก็ยังไม่หายไป ทำให้สตรีต้องรับภาระทั้ง 2 ด้าน ทั้งบทบาททำงานในบ้านและทำงานนอกบ้าน แต่งานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยเฉพาะส่วนภูมิภาค การทำงานจะไม่ค่อยมีวันหยุดแบบหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากวันหยุด วันเสาร์-อาทิตย์ วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา หน่วยงานมักได้รับมอบหมายภารกิจในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และวัดมักจัดงานในวันหยุด เพราะคนมาทำบุญเป็นจำนวนมากในวันหยุดมากกว่าวันธรรมดา ดังนั้น สตรีที่มีสถานภาพโสดย่อมจะสามารถทุ่มเทในการทำงานได้มากกว่าสตรีที่มีครอบครัว แต่เรื่องสถานภาพก็เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล เนื่องจากสตรีบางคนที่สมรสแล้วก็เลือกงานมากกว่าครอบครัว ซึ่งหากเลือกงานมากกว่าครอบครัว ครอบครัวย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพ อาจทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสามีและบุตร

หากสามีและบุตรไม่เข้าใจ และเมื่อเลือกงานมากกว่าครอบครัวอาจทำให้ไม่มีเวลาเอาใจใส่ลูกและสามีเท่าที่ควร ปัญหาหย่าร้างอาจตามมาในอนาคต แต่ถ้าหากสตรีคนใดที่สมรสแล้ว ครอบครัวมีความเข้าใจ ย่อมเป็นพลังเป็นแรงใจในการมุ่งมั่นทำงาน ทำให้สตรีสามารถทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับบริหารได้

“สถานภาพของผู้หญิงก็มีส่วนสำคัญต่อความท้าทายในความก้าวหน้าในอาชีพ กรณีที่โสดไม่มีพันธะครอบครัว ตามธรรมชาติก็สามารถทุ่มเทและโฟกัสกับการทำงานเพื่อความก้าวหน้าได้อย่างเต็มที่ เพราะมีผู้บริหารหญิงที่สถานภาพโสดจำนวนไม่น้อย ได้รับโอกาสในการขึ้นเป็นผู้บริหาร แต่ในกรณีที่สมรสแล้ว ผู้หญิงจะต้องรับภาระหนักทั้ง 2 ด้าน เนื่องจากผู้หญิง ที่นอกจากจะมีบทบาททำงานนอกบ้าน บทบาทในบ้านก็เป็นสิ่งที่ต้องทำ บทบาทการเป็นแม่ เป็นภรรยาแก่ครอบครัว หากสามีกับลูกเข้าใจในการทำงานที่ต้องเสียสละ ไม่ได้ใช้วันหยุด หรือวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาอยู่ร่วมกับครอบครัว หากคนในครอบครัวเข้าใจและให้การสนับสนุนถือว่าโชคดีไป เราจะมีกำลังใจในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า แต่ถ้าหากเกิดปัญหาครอบครัวขึ้น ผู้หญิงอาจจะต้องเป็นฝ่ายเลือกครอบครัวมากกว่างาน เพราะทุกอย่างมีได้ มีเสีย หากอยากให้งานรุ่ง ครอบครัวอาจไม่สมบูรณ์ได้ แต่เรื่องนี้ก็เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลอีก ผู้หญิงบางคนที่มีครอบครัวแล้ว บางคนก็เลือกงานเลือกความก้าวหน้ามากกว่าเรื่องนี้ก็แล้วแต่คน”

คุณปลา, ผู้อำนวยการต้น, 12 ตุลาคม 2564

จากการให้สัมภาษณ์ข้างต้นนั้น สตรีที่มีสถานภาพโสดย่อมจะมีเวลาทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าสตรีที่มีสถานภาพสมรส แต่สถานภาพของสตรีก็เป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ในกรณีสตรีที่สมรสแล้ว หากครอบครัวมีความเข้าใจ ยอมรับในการทำงานได้ก็เป็นแรงผลักดันเป็นกำลังใจให้สามารถทุ่มเททำงานได้เช่นเดียวกับสตรีที่มีสถานภาพโสด แต่ในกรณีที่มีปัญหาครอบครัวสตรีอาจเป็นฝ่ายเลือกครอบครัวมากกว่างาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล

4.5.6 การมีที่ปรึกษา

ผู้บริหารสตรีบางคนมีที่ปรึกษา มีคนสนิทส่วนตัว ที่มีความรู้ความสามารถในการแนะนำปรึกษา แนะนำแนวทางขั้นตอนในการทำงาน วิธีการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสมกับพระสงฆ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความเห็นว่า คนที่แนะนำการทำงานให้กับผู้บริหารสตรีจะเป็นเพศชายที่มีความรู้ความเข้าใจในบริบททางสงฆ์ รวมถึงมีพรรคพวกในการสนับสนุนเกื้อกูลการทำงาน ทำให้การที่ผู้บริหารสตรีบางคนที่มีผู้เชี่ยวชาญมีประสบการณ์คอยให้คำแนะนำในการทำงาน จึงส่งผลให้รู้วิธีการปฏิบัติตัวที่เหมาะสม มีความรู้ในการบริหารจัดการได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้

“ผู้บริหารสตรีบางท่านนอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังมีคุณสมบัติที่ปรึกษาที่มีความรู้ความสามารถคอยให้คำแนะนำในการทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ปรึกษาจะเป็นผู้ชาย

ในสำนักงานที่เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจบริบททางทางคณะสงฆ์ มีความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี รู้วิธีในการปฏิบัติตัวต่อพระ รู้เทคนิค รู้อุปนิสัยใจคอ รวมถึงมีเครือข่ายพรรคพวกเยอะที่คอยสนับสนุนเกื้อกูลตลอดการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าได้ การมีที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ ถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสตรีท่านนั้นได้เปรียบในการทำงานมากกว่าผู้อื่น”

คุณมิน, ผู้อำนวยการต้น, 29 ตุลาคม 2564

การมีที่ปรึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาคอยแนะนำในการทำงาน รู้วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง มีพวกพ้องคอยให้การสนับสนุน ถือได้ว่าเป็นข้อได้เปรียบในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีการปรึกษา

4.5.7 ฐานะทางการเงิน

บุคคลที่มีฐานะทางการเงินดี มีพื้นฐานทางการเงินจากการทำงานเสริม หรือมีพื้นฐานทางการเงินจากครอบครัวที่ดี นอกเหนือจากการรับราชการ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมต่อการบริหารจัดการงาน ผู้มีฐานะทางการเงินดีย่อมได้รับโอกาสที่เหนือกว่าผู้ที่มีฐานะทางการเงินไม่ดี

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีความแตกต่างจากหน่วยงานรัฐบาลหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากในหน่วยงานอื่นจะมีผู้บังคับบัญชาเพียงไม่กี่ตำแหน่ง เช่น อธิบดี ปลัดกระทรวง นักการเมือง เป็นต้น แต่ในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีผู้บังคับบัญชาหลายตำแหน่งเป็นจำนวนมาก มีผู้บังคับบัญชาทั้งฝ่ายฆราวาสและฝ่ายสงฆ์ ฝ่ายฆราวาสในส่วนกลาง คือ ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ฝ่ายฆราวาสในส่วนภูมิภาค คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสงฆ์ คือ มหาเถรสมาคม เป็นองค์กรปกครองส่วนสูงสุด มีหน้าที่ในการกำหนดกฎหมายในการปกครองคณะสงฆ์ โครงสร้างการปกครองของสงฆ์ มีลำดับชั้น มีสายการบังคับบัญชาที่มีความซับซ้อนมีหลายสายเป็นจำนวนมาก ได้แก่ เจ้าคณะหน เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รวมถึงพระเลขาต่าง ๆ และยังมีพระทั้งฝ่ายมหานิกาย และธรรมยุต ในการทำงานของระบบราชการ มีวัฒนธรรมที่ผู้บริหารจะต้องมอบกระเช้าเป็นของขวัญให้ผู้บังคับบัญชาในวาระโอกาสที่สำคัญ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน สร้างความประทับใจให้แก่ผู้บังคับบัญชา ที่นอกจากผู้บริหารในสำนักงานพระพุทธศาสนาจะต้องซื้อกระเช้าไปมอบให้ผู้บังคับบัญชาฝ่ายฆราวาสแล้ว ยังต้องซื้อกระเช้าไปถวายพระสงฆ์ที่มีสมณศักดิ์ มีตำแหน่ง มีสายชั้นในการปกครองอีกด้วย ทำให้ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้เงินจำนวนมากในการซื้อกระเช้าปริมาณมาก ซึ่งเงินเดือนข้าราชการไม่เพียงพอในการใช้จ่าย จำเป็นต้องนำเงินส่วนตัวออกมาใช้จ่ายสนับสนุนในการบริหารงานเพื่อการทำงานอันราบรื่น และความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะทางการเงินจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อความก้าวหน้า

จากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของฐานะทางการเงินที่เป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ต้องอาศัยทุนส่วนตัวในการใช้จ่ายบริหารจัดการเงิน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่นิยมพึ่งพาอาศัย ช่วยเหลือกัน แสดงน้ำใจ สงเคราะห์เกื้อกูลกัน

4.6 ทศนคติที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสทำงานที่สำคัญ ทำให้สามารถส่งผลต่อโอกาสทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ซึ่งงานทางด้านพิธีกรรมทางศาสนา เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นงานที่เป็นเอกลักษณ์เป็นภาพลักษณ์ขององค์กรในการเผยแพร่สู่สาธารณชน สังคมไทยได้สร้างการรับรู้ว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นองค์การทำงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การทำบุญ การเข้าวัดปฏิบัติธรรม ทำให้งานที่มีความโดดเด่นเป็นสัญลักษณ์ของหน่วยงาน คือ งานด้านศาสนพิธี ซึ่งงานทางด้านศาสนพิธี ในขณะที่ผู้หญิงในหน่วยงานมักจะได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในงานพัสดุ งานการเงิน งานธุรการ ซึ่งผู้ชายมักถูกมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นส่วนหนึ่งในการประกอบพิธีกรรม เนื่องจากสังคมไทยให้การยอมรับผู้ชายในการประกอบพิธีทางสงฆ์ ผู้ชายทำแล้วมีความเหมาะสมเรียบร้อยมากกว่าผู้หญิงทำได้แก่ การนำสวดมนต์ไหว้พระ การเป็นพิธีกรสงฆ์ การประเคนถวายจตุปัจจัยไทยธรรม ถ้าหากภายในหน่วยงานมีแต่ข้าราชการผู้หญิง ก็จะต้องอาศัยหน่วยงานอื่นที่มีผู้ชายปฏิบัติหน้าที่ในด้านศาสนพิธี แสดงให้เห็นว่าสังคมไทยยังคงให้การยอมรับผู้ชายในการทำพิธีกรรมทางศาสนา มากกว่าผู้หญิง ผู้ชายสามารถทำออกมาได้เรียบร้อย มีความเหมาะสมกับกาลเทศะที่สังคมยอมรับ

“ในด้านกรมอบหมายงาน ผู้บริหารมักจะมอบผู้ชายให้ทำงานสำคัญ ๆ ที่เป็นหน้าเป็นตาให้แก่หน่วยงาน เป็นภาพลักษณ์แก่องค์กร เช่น งานรัฐพิธีที่ต้องประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ผู้ชายมักจะได้รับบทบาทเป็นผู้นำสวดมนต์ไหว้พระ อาราธนาศีล การเป็นพิธีกรสงฆ์ การส่งเทียนชนวนให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ในขณะที่ผู้หญิงมักจะได้รับมอบหมายงานพวกพัสดุ การเงิน ธุรการ ในกรณีที่มีผู้ชายเยอะกว่าผู้หญิง แต่หากในจังหวัดใดมีผู้หญิงเยอะ หรือมีแต่ผู้หญิง ก็จะทำให้งานพวกพิธีกรนี้ตกเป็นของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดแทน เนื่องจากต้องใช้ผู้ชายในการประกอบศาสนพิธี ผู้หญิงก็ยังคงไม่ได้รับการยอมรับในการแสดงความสามารถในด้านศาสนพิธีกร แม้แต่การกราบพระ ผู้หญิงกราบแล้วกันโตงก็ดูไม่งาม ไม่เหมาะสม”

คุณมาย, ผู้อำนวยการต้น, 15 ตุลาคม 2564

ในงานพิธีกรรมทางด้านศาสนา ผู้หญิงยังคงถูกกีดกันมิให้เข้าไปข้องเกี่ยวกับสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ตามความเชื่อของคนในท้องถิ่น เนื่องจากความเป็นเพศหญิงยังคงถูกกีดกัน ถูกจำกัดสิทธิในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา เช่น งานพิธีกรรมทางภาคเหนือที่วัฒนธรรมองท้องถิ่นยังคงกีดกัน

ไม่ให้ผู้หญิงไม่สามารถขึ้นพระธาตุ หรือศาสนสถานที่บรรจุพระบรมสารีริกธาตุเนื่องจากผู้หญิงเพศเพศที่มีประจำเดือน ผู้คนในท้องถิ่นที่มีความเชื่อว่าเป็นของอัปมงคล อาจส่งผลกระทบต่อความเสื่อมของสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถไปในงานพิธีได้ ผู้บริหารจะต้องมอบหมายให้ผู้ชายปฏิบัติหน้าที่ในงานพิธีแทน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ชายยังคงได้รับบทบาทที่เป็นตัวแทนเป็นสัญลักษณ์ของการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

“ผู้บริหารจะสังเกตเห็นคุณสมบัติของผู้ชาย ในการทำหน้าที่พิธีกรรมฝ่ายสงฆ์ เป็นคนอาราธนาศีล อาราธนาธรรม หรือการยกเครื่องไทยธรรมในงานรัฐพิธี ผู้ชายจะทำออกมาแล้วมีความพร้อมเพรียง เป็นระเบียบเรียบร้อย ดูสง่างาม เป็นภาพลักษณ์ เป็นหน้าเป็นตาขององค์กรที่สำคัญ อย่างในทางภาคเหนือก็เหมือนกัน สิ่งนี้คือเห็นได้ชัดเจน ภาคเหนือจะมีความเชื่อที่ผู้หญิงห้ามขึ้นพระธาตุ เพราะผู้หญิงมีระดู ระดูถือว่าเป็นของต่ำ ทำให้การจัดงานวัดที่สำคัญทางภาคเหนือ ข้าราชการผู้หญิงไม่สามารถเข้าไปในอุโบสถ เข้าไปพระธาตุได้ ผู้บริหารจึงต้องมอบหมายให้ผู้ชายต้องไปทำงานด้านนี้แทน โดยที่ผู้หญิงอาจจะต้องรออยู่ข้างนอก ไม่สามารถเข้าไปร่วมกิจกรรมได้เหมือนผู้ชาย”

คุณดาว, ผู้อำนวยการสูง, 26 ตุลาคม 2564

นอกจากงานทางด้านศาสนพิธีที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามักจะยอมรับและมอบหมายให้ผู้ชายทำแล้ว จะเห็นได้ว่า ยังคงมีงานบางประเภทที่ผู้ชายได้เปรียบทางด้านสรีระร่างกาย คือ ความแข็งแรง ความทรหดอดทน งานที่ต้องใช้แรงงานเหมาะสมกับลักษณะทางกายภาพของความเป็นผู้ชายที่ผู้บังคับบัญชามักสังเกตเห็นให้ผู้ชายทำงานในงานที่เป็นสายงานหลักขององค์กรที่จะสามารถดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ งานศาสนสถาน งานศาสนสมบัติที่มีความเกี่ยวข้องกับการลงพื้นที่ตรวจสอบที่ดินของวัด งานแก้ปัญหาข้อพิพาทเรื่องร้องเรียน ซึ่งงานเหล่านี้เป็นสายงานหลักของหน่วยงาน ต้องอาศัยความกล้าหาญตรากตรำในการทำงานมากกว่างานประเภทอื่น

“ผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น แต่ยังคงมีงานบางประเภทในสำนักงานพระพุทธศาสนา ที่ผู้บริหารยังคงมอบเฉพาะผู้ชายอยู่ เช่น งานด้านศาสนพิธี คงปฏิเสธไม่ได้ว่างานศาสนพิธีมีความเหมาะสมกับผู้ชายมากกว่า การสวดมนต์ไหว้พระ การถวายเครื่องไทยธรรม ผู้ชายทำจะดูมีความเรียบร้อยมากกว่า ดูเหมาะสม เพราะผู้ชายไม่ต้องใช้ความระมัดระวัง เวลาทำออกมามันไม่มีความเคอะเขิน ทำออกมาแล้วดูดีหรืองานประเภทที่ต้องใช้แรง งานแบบออกแดดผสมบุกสมบัน งานที่มันยากกว่าลำบากกว่า จะใช้ผู้ชายทำ เช่น งานสร้างวัด ตั้งวัด งานที่ดินวัดร้างและศาสนสมบัติ งานรังวัดชี้แนวเขตที่ดิน งานเรื่องร้องเรียน ข้อพิพาทรุกกล้าที่ดินวัด

คุณแจน, ผู้อำนวยการสูง, 21 ตุลาคม 2564

รวมถึงยังมีลักษณะงานที่ต้องอาศัยเงื่อนไขของพระพุทธศาสนาและการยอมรับของสังคม ที่มีต่อสตรีกับพระสงฆ์ ได้แก่ งานเรื่องร้องเรียนในเรื่องความประพฤติตัวไม่เหมาะสมของพระสงฆ์ที่ไปข้องเกี่ยวกับบอบายมุข ผิดพระธรรมวินัยและผิดกฎหมายบ้านเมือง เช่น กรณีพระสงฆ์เสพหรือค้ายา เสพติด พระสงฆ์มีสื่อลามกอนาจารไว้ในครอบครอง พระสงฆ์เสพเมถุนกับสตรี ที่จะต้องอาศัยข้าราชการชายลงพื้นที่ตรวจสอบคั่นกุญแจของพระสงฆ์ตรวจค้นหลักฐาน คั่นตัวพระสงฆ์ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดดังกล่าว เพื่อเข้าสู่กระบวนการขั้นตอนทางกฎหมายและการลงโทษในด้านอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้หญิงไม่สามารถกระทำได้แบบผู้ชาย

“จะมีงานบางอย่างที่ผู้บริหารจะมอบหมายให้ข้าราชการชายทำในเรื่องที่เร่งด่วน คือ งานเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติที่มีหมองของพระสงฆ์ที่เป็นการกระทำผิดพระวินัย เช่น พระมีเพศสัมพันธ์กับผู้หญิง พระเล่นการพนัน พระเสพยาเสพติด พระค้ายาเสพติด พระมีหนังสือไว้ในครอบครอง ข้าราชการจะต้องลงพื้นที่ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ตำรวจลงไปในพื้นที่เกิดเหตุ เพื่อคั่นกุญแจพระสงฆ์ค้นหาหลักฐาน รวมถึงการตรวจปัสสาวะพระสงฆ์หาสารเสพติด หรือตรวจหาสารคัดหลั่งในกุญแจ ซึ่งงานในลักษณะนี้จะต้องอาศัยผู้ชายทำเท่านั้น เพราะหากให้ผู้หญิงทำก็เป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม ผู้หญิงไม่สามารถขึ้นกุญแจพระ ไม่สามารถตรวจค้นตัวหรือตรวจร่างกายของพระได้ ทำให้ผู้ชายได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถที่ชัดเจนมากกว่าผู้หญิง”

คุณчим, ผู้อำนวยการต้น, 12 ตุลาคม 2564

ผู้ให้สัมภาษณ์บางคน ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องทัศนคติในการยอมรับของผู้บริหารที่มีต่อผู้หญิง ที่ในปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีกฎหมาย หรือนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ที่เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้หญิงได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ที่ผู้บริหารของหน่วยงานต้องรับมาปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารยังคงยอมรับและให้ความสำคัญกับผู้ชายในการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ชายเป็นผู้บทบาทหลักที่สำคัญในหน่วยงาน ผู้หญิงแม้จะมีความรู้ความสามารถ ทำงานในหน่วยงานนี้ได้ แต่ก็ต้องอาศัยการทำงานที่ทุ่มเทมากกว่า ทำงานหนักกว่าผู้ชาย เพื่อแสดงความสามารถ สร้างผลงานให้โดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ต่อสายตา ให้คณะสงฆ์และผู้บริหารยอมรับในความสามารถของตนเอง ใช้ความอดทนไม่ย่อท้อในการฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ

“จริงอยู่ที่สมัยนี้ สังคมให้การยอมรับผู้หญิงมากขึ้น เป็นในเรื่องของกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการจากสำนักงาน ก.พ. แต่ความจริงแล้ว ผู้ชายยังคงมีบทบาทมากอยู่ในหน่วยงานอยู่ดี หากผู้หญิงมีความสามารถเท่ากับผู้ชาย ผู้บริหารก็ยังคงจะเลือกผู้ชาย พิจารณาผู้ชายให้เป็นผู้บริหารก่อน แต่หากผู้ชายมีข้อบกพร่อง จุดด่างพร้อย และผู้หญิงมีความสามารถมากกว่าหรือมีข้อบกพร่องน้อยกว่า ผู้บริหารก็จะพิจารณาผู้หญิง

ผู้หญิงจะต้องใช้ความพยายามมากกว่าปกติที่จะแสดงความสามารถให้เป็นที่โดดเด่นและชัดเจนกว่า ผู้หญิงจะต้องเหนื่อยกว่า มีความพยายามกว่า ทุ่มเทมาก ๆ ที่จะให้ผู้บริหารมองเห็นและยอมรับในความสามารถ”

คุณเพลง, ผู้อำนวยการสูง, 20 ตุลาคม 2564

นอกจากนี้ ผู้หญิงยังต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการสร้างผลงาน แสดงความสามารถให้เป็นที่รับรู้ พยายามประพடுத்தินด้วยความระมัดระวังมิให้มีข้อบกพร่องในการทำงาน หรือทำให้มีข้อบกพร่องน้อยที่สุด ต้องอาศัยความอดทนความวิริยะอุตสาหะในความพยายามฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรค มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน มีความทะเยอทะยานมุ่งมั่นในการที่จะประสบความสำเร็จให้ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

“การทำงานที่ผู้หญิงจะต้องใช้ความพยายามสร้างผลงานให้โดดเด่น พยายามแสดงความสามารถให้ชัดเจน พยายามดำรงตัวมิให้ต่างพร้อยหรือมีข้อบกพร่องในการทำงาน หรือหากจะมีควรมีให้น้อยที่สุด โดยอาศัยความอดทนในการพยายามฝ่าฟันอุปสรรคและปัญหาจากการทำงาน พยายามคิดบวก สร้างกำลังใจในการทำงานให้ตัวเองในทุก ๆ วัน มีความทะเยอทะยานมุ่งมั่นในการทำงานให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง”

คุณปลา, ผู้อำนวยการต้น, 12 ตุลาคม 2564

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ถึงแม้ว่าในปัจจุบันสังคม และผู้บริหารจะให้การยอมรับในความสามารถของสตรีมากขึ้น แต่ในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติยังมีลักษณะที่โอนเอียงไปในทางที่ยอมรับในตัวบุรุษมากกว่าสตรี ในด้านการเปิดโอกาสให้บุรุษได้แสดงความสามารถในงานบางประเภทที่ต้องใช้กำลังกาย ความทรหดอดทน ความสมบุกสมบัน รวมถึงงานทางด้านศาสนพิธีที่ผู้ชายจะมีบทบาทในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา เป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญขององค์กร เป็นที่ยอมรับจากสังคมและสภาพแวดล้อม รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติของพระสงฆ์ที่กระทำผิดพระวินัย ที่ต้องอาศัยผู้ชายในการลงพื้นที่ตรวจค้นร่างกาย ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุค้นหาหลักฐาน โดยผู้หญิงไม่สามารถทำงานในประเภทนี้ได้ นอกจากนี้ ผู้หญิงจะต้องใช้ความพยายามวิริยะอุตสาหะมากกว่าผู้ชายในการแสดงความสามารถให้ผู้บริหารและคณะสงฆ์ยอมรับ แสดงผลงานให้เป็นที่โดดเด่น เป็นที่ประจักษ์ต่อสายตาผู้บังคับบัญชา รวมถึงการระมัดระวังตัวมิให้มีจุดบกพร่อง หรือมีจุดบกพร่องให้น้อยที่สุด ต้องอาศัยความอดทนในการฝ่าฟันต่ออุปสรรค มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งความตั้งใจมุ่งมั่นทะเยอทะยานของตัวเองในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นผู้บริหารขององค์กร

4.7 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับพระสงฆ์

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการติดต่อประสานงานกับคณะสงฆ์ มีทั้งในเรื่องการสื่อสาร ความขัดแย้งและอำนาจทางการเมือง ระยะห่างในการทำงานระหว่างผู้หญิงกับพระสงฆ์ การไม่กล้าแสดงความคิดเห็น การเลือกปฏิบัติ และการขาดความร่วมมือของคณะสงฆ์ รายละเอียดดังนี้

4.7.1 การสื่อสาร

การสื่อสารถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งการทำงานมีความจำเป็นจะต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารประสานงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น การสื่อสารเป็นทักษะที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านการอ่าน การเขียน การพูดในการปฏิบัติงานเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร การแนะนำสอนงาน การชักจูงโน้มน้าว สร้างความเข้าใจระหว่างพระสงฆ์กับข้าราชการ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์พบว่า การสื่อสารเป็นอุปสรรคในการทำงานระหว่างข้าราชการกับคณะสงฆ์ โดยเป็นในเรื่องของจังหวะเวลาในการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม มีเวลาที่จำกัด อาจทำให้การสื่อสารมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ รวมถึงเป็นเรื่องของการตีความ การรับรู้รับสารของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน โดยอาจจะแตกต่างกันในเรื่องของการรับรู้ที่มีความแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมทั้งฝ่ายคนธรรมดาทั่วไปกับฝ่ายสงฆ์ รวมถึงความปรารถนา คนเราเมื่อมีความปรารถนาย่อมจะเกิดความหวังเพื่อสนองความต้องการของตนเองมากกว่าความเป็นจริง ส่งผลให้เกิดการตีความสารที่ส่งมานั้นเกิดความรู้สึกข้างตนเองตามความปรารถนา เช่น การที่พระสงฆ์ไม่เข้าใจกระบวนการ หรือขั้นตอนการทำงานของข้าราชการ เนื่องมาจากสังคมที่แตกต่างกันระหว่างสังฆมณฑลและสังคมของคณะสงฆ์ รวมถึงความเชื่อ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล

จากการสัมภาษณ์พบว่า อุปสรรคในด้านการทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ เป็นในเรื่องการสื่อสาร ความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน เนื่องจากพระสงฆ์ซึ่งอยู่ในสังคมสงฆ์ ไม่อาจเข้าใจขั้นตอนการทำงานของระบบราชการ แต่ละคนย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน บางครั้งพระสงฆ์มักจะอาศัยความสนิทสนมคุ้นเคยไหว้วานขอความช่วยเหลือจากหน่วยงาน โดยไม่เข้าใจขั้นตอนการทำงานของราชการที่มีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติในการทำงาน ข้าราชการจึงต้องอาศัยความอดทนในการอธิบายให้พระสงฆ์เข้าใจ

“อุปสรรคในด้านการทำงานกับพระสงฆ์นั้น เป็นในเรื่องของความเข้าใจคลาดเคลื่อน การสื่อสาร การสื่อสารระหว่างพระกับฆราวาสมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน การติดต่อประสานงานกับพระ เพราะพระจะไม่ค่อยเข้าใจขั้นตอนและระบบการทำงานของทางราชการ บางครั้งพระมักจะอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวในการร้องขอสิ่ง

ต้องการจากหน่วยงาน โดยไม่ได้เข้าใจถึงกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานของราชการที่มีระเบียบรองรับ เราซึ่งเป็นคนทำงานก็ต้องอาศัยความอดทนและความพยายามในการอธิบาย ผสมผสานกับเทคนิคในการพูดโดยใช้ความอ่อนน้อม อธิบายไปจนกว่าพระจะเข้าใจ”

คุณчим, ผู้อำนวยการต้น, 12 ตุลาคม 2564

นอกจากนี้ยังพบปัญหาในเรื่องการสื่อสารในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความไม่เข้าใจระเบียบหรือนโยบายจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ที่ได้รับความเห็นชอบจากมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองคณะสงฆ์สูงสุด ที่คณะสงฆ์ทั่วประเทศต้องปฏิบัติตาม อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและไม่ปฏิบัติตาม จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาส่วนภูมิภาคจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้วาทศิลป์ในการพูด อธิบายจนกว่าพระสงฆ์ในพื้นที่เข้าใจและยินยอมให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม

“อุปสรรคในการติดต่อประสานงานกับพระสงฆ์ ไม่มีที่เป็นปัญหาใหญ่ มีเพียงปัญหาเล็กน้อย เช่น การสื่อสาร ทำความเข้าใจในแนวนโยบายของส่วนกลาง หรือของจังหวัด ที่ทางหน่วยงานต้องขอความเมตตาให้คณะสงฆ์ต้องยึดถือปฏิบัติตาม ที่ต้องอาศัยกลยุทธ์ในการเจรจา เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น ๆ เมื่อชี้แจงให้พระท่านเข้าใจแล้ว จึงจะสามารถทำงานต่อไปได้”

คุณปลา, ผู้อำนวยการต้น, 12 ตุลาคม 2564

อุปสรรคสำคัญในด้านการสื่อสารอีกประการหนึ่ง ได้แก่ ระยะเวลาในการติดต่อสื่อสารอันจำกัด ทำให้ผู้บริหารมีการสื่อสารที่รวบรัด ทำให้ละเอียดรายละเอียดบางประเด็นไป ส่งผลให้การรับสารของผู้ส่งสารมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ผิดพลาด

“อุปสรรคในการติดต่อประสานงาน คือ พระสงฆ์มีเวลาจำกัด การติดต่อประสานงานต้องดำเนินการอย่างรวบรัด บางครั้งสาระสำคัญอาจไม่ได้ถูกนำเสนออย่างละเอียดรอบคอบ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการทำงานได้

คุณอร, ผู้อำนวยการสูง, 20 ตุลาคม 2564

อุปสรรคในการทำงานด้านการสื่อสาร ได้แก่ ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน อันเนื่องมาจากพระสงฆ์มักไม่เข้าใจระเบียบขั้นตอนของระบบราชการ ที่เกิดจากความแตกต่างกันทางด้านสังคมและวัฒนธรรมระหว่างฆราวาสกับพระสงฆ์ จึงหวั่นเวลาในการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม มีเวลาที่จำกัด อาจทำให้การสื่อสารมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้

4.7.2 ระยะห่างในการทำงานระหว่างผู้หญิงกับพระสงฆ์

สังคมไทยได้มีค่านิยมให้ผู้หญิงมีความเป็นกุลสตรี มีความสำรวม สุภาพเรียบร้อย ต้องเป็นฝ่ายระมัดระวังตัวมิให้สัมผัสและต้องพระสงฆ์ เนื่องจากเป็นการป้องกันมิให้พระสงฆ์ละเมิดพระวินัยเป็นอาบัติ ทำให้ผู้หญิงต้องมีระยะห่างกับพระสงฆ์ เพื่อความเหมาะสมตามกลไกของสังคมที่กำหนดบทบาทให้กับผู้หญิง

“ความเป็นผู้หญิงมันก็เป็นอุปสรรคในแง่ของการสนองงานที่ต้องมีความใกล้ชิดกับคณะสงฆ์ หรืองานที่ต้องดูแลความเป็นอยู่ของคณะสงฆ์ ผู้หญิงจะต้องเป็นฝ่ายระมัดระวัง มีระยะห่าง ไม่สามารถนำตัวเองไปพัวพันใกล้ชิดสนิทสนมได้เหมือนผู้ชาย ที่ผู้ชายสามารถเข้าถึงพระได้ทุกเวลาทุกโอกาส โดยไม่มีประเด็นในเรื่องของความไม่เหมาะสมแบบที่ผู้หญิงโดน”

คุณพิน, ผู้อำนวยการสูง, 25 ตุลาคม 2564

จากการสัมภาษณ์พบว่า ค่านิยมที่มีต่อบทบาทของสตรีในสังคมไทย ส่งผลให้ผู้หญิงต้องมีระยะห่าง ไม่สามารถไปใกล้ชิดพระสงฆ์มากได้ ทำให้ผู้หญิงต้องมีระยะห่างในการติดต่อกับพระสงฆ์ต้องใช้ความสำรวม ระมัดระวังตนเอง ในขณะที่ผู้ชายนั้นสามารถพบ สามารถนำตัวไปพัวพันใกล้ชิดได้ในทุกที่ทุกเวลา โดยที่สังคมไม่ได้เพ่งเล็งจับตามองแบบที่ทำกับผู้หญิง

4.7.3 ความขัดแย้งและอำนาจทางการเมือง

ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า พระสงฆ์แต่ละพื้นที่ แต่ละจังหวัด แต่ละภูมิภาค มีความแตกต่างกันในด้านการทำงาน ลักษณะนิสัย หากข้าราชการพลัดปลั้งทำให้พระสงฆ์ไม่พอใจ ย่อมจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากคณะสงฆ์มีเครือข่ายทางสังคมค่อนข้างแคบ หากเกิดปัญหาอะไรขึ้น พระสงฆ์มักจะบอกต่อ ๆ กันในแต่ละภูมิภาค พระสงฆ์อยู่ในสถานะของผู้บังคับบัญชา มีอำนาจสูงสุด การทำงานที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์จะต้องได้รับการยอมรับ ผ่านความเห็นชอบจากคณะสงฆ์ และมหาเถรสมาคม รวมถึงพระสงฆ์บางรูปมีอำนาจมาก สามารถใช้อำนาจใช้เส้นสายจัดการยับยั้ง หรือสั่งระงับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคคลผู้ที่ทำให้พระสงฆ์ไม่พอใจ และนอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้ให้คำแนะนำว่า การทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้เป็นเรื่องง่าย จะต้องทำให้พระสงฆ์พึงพอใจ ให้การยอมรับ หากสามารถกระทำในสิ่งนี้ได้ก็จะสามารถได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นในระดับผู้บริหาร แต่จะต้องทำให้พระสงฆ์หม่อมมากยอมรับ

“การปฏิบัติงานกับคณะสงฆ์นั้น พระสงฆ์แต่ละพื้นที่ แต่ละจังหวัด แต่ละภูมิภาค มีความแตกต่างกันทั้งในด้านการทำงาน ลักษณะนิสัย หากพลัดปลั้งทำอะไรให้คณะสงฆ์ไม่พอใจ โอกาสหรือหนทางในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะลดน้อยลงไป เนื่องจากสังคมของพระค่อนข้างแคบ มีอะไรเกิดขึ้นแค่แป๊บเดียวเรื่องถึงกันหมดทุกภาค ทุกจังหวัด เนื่องจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาตินั้น พระสงฆ์จะมีอำนาจสูงสุด

จะทำงานอะไรต้องผ่านความเห็นชอบของคณะสงฆ์ ผ่านมติมหาเถรสมาคม พระบางท่านมีเส้นสาย มีอำนาจก็สามารถใช้อำนาจเฉพาะตัว จัดการสั่งการให้ระงับยับยั้งโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของคน ๆ นั้นได้ ดังนั้นการทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติหากมองว่ายากก็ว่ายาก หากมองให้ง่ายก็ง่ายนิดเดียว เพียงแค่ทำงานยังไงก็ได้ให้พระพอใจ ทำงานยังไงก็ได้ให้พระยอมรับ หากทำในส่วนนี้ได้ก็จะสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ รวมถึงอาจได้รับโอกาสในความก้าวหน้าทางการงานขึ้นเป็นผู้บริหารได้ หากทำงานให้เป็นที่พึงพอใจแก่คณะสงฆ์ หมู่มาก”

คุณมาย, ผู้อำนวยการต้น, 15 ตุลาคม 2564

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับพระสงฆ์ เป็นในเรื่องของความขัดแย้งและอำนาจทางการเมืองในองค์กร ซึ่งปัญหาความขัดแย้งเป็นเรื่องที่ทุกองค์การต้องเกิดขึ้นไม่เว้นแม้แต่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เนื่องจากมีการทำงานร่วมกับคนหมู่มากทำงานร่วมกับพระสงฆ์ ซึ่งเป็นผู้มีภูมิหลัง การขัดเกลาที่แตกต่างกัน เมื่อมีการทำงานร่วมกับคนที่มีสังคมแตกต่างกัน มีเป้าหมายความต้องการที่แตกต่างกัน สามารถก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ หากความขัดแย้งมีสถานการณ์รุนแรง จะมีลักษณะกีดกันบุคคลผู้อยู่ฝั่งตรงข้ามไม่ให้เกิดความสำเร็จ เป็นในลักษณะการแก่งแย่งแข่งขันกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับอุปนิสัยที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล หากบุคคลใดมีอำนาจ มีลักษณะยึดถือตัวเองเป็นศูนย์กลาง ตีอรั้น และมีลักษณะนิสัยที่เผด็จการย่อมจะทำให้สถานการณ์ในการทำงานยิ่งทวีความรุนแรง ซึ่งสามารถนำไปสู่การใช้อำนาจ การใช้เส้นสาย ใช้อิทธิพลของฝ่ายตรงข้ามในการกีดกันอีกฝ่าย หรือใช้อำนาจในการลงโทษให้อีกฝ่ายเกิดความหวาดกลัว และวิธีการแก้ไขปัญหาก็ใช้ความประนีประนอมรอมชอม ทำงานเอาใจพระสงฆ์พยายามทำให้พระสงฆ์ได้รับความพึงพอใจ

4.7.4 การไม่กล้าแสดงความคิดเห็น

ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านแสดงความคิดเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญในการทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ คือ ข้าราชการมักขาดความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็น ขาดความกล้าในการโต้แย้ง เนื่องจากพระสงฆ์ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีสถานะชนชั้น มีสถานภาพและมีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ ในองค์กร เพราะสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติถูกจัดตั้งมาเพื่อรับใช้สนองงานคณะสงฆ์ โดยเฉพาะ เปรียบได้กับข้าราชการมีพระสงฆ์เป็นเจ้านาย เป็นผู้บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่กล้าโต้แย้ง เกิดความหวาดกลัว อาจส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าได้

“หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ไม่เหมือนหน่วยงานอื่น ๆ มีความพิเศษตรงต้องปฏิบัติตามคำสั่งของคณะสงฆ์ เวลาเกิดปัญหาอะไรขึ้น ข้าราชการมักจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เนื่องจากต้องให้ความเคารพพระสงฆ์ คนกลัวและขาดความกล้าในการโต้แย้งเมื่อเจอคำสั่งที่ไม่เหมาะสม หากมีข้อโต้แย้งอะไรไป

มักจะโดนพระผู้ใหญ่ท่านเพ่งเล็ง อาจทำให้ไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ ทำให้ข้าราชการไม่สามารถแสดงความสามารถหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่”

คุณติว, ผู้อำนวยการต้น, 22 ตุลาคม 2564

สรุปได้ว่า ปัญหาในการทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ คือ ข้าราชการมักขาดความกล้าในการแสดงความคิดเห็น หรือการโต้แย้งในที่ประชุม เนื่องจากพระสงฆ์เป็นบุคคลผู้มีอำนาจ มีสถานะที่สังคมไทยให้ความเคารพ หากมีการโต้แย้งแสดงความคิดเห็นในลักษณะตรงกันข้ามกับความต้องการของพระสงฆ์ ทำให้พระสงฆ์ไม่พอใจ และอาจนำไปสู่การไม่ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้าราชการจึงเกิดความหวาดกลัว ทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ แม้เป็นในเรื่องที่ไม่เหมาะสมก็ตาม

4.7.5 การเลือกปฏิบัติ

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า เมื่อมีการทำงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลาอันนานทำให้เกิดความสนิทสนมชิดเชื้อกัน พระสงฆ์บางรูปมีผู้ชายเป็นคนสนิทในการทำงาน ทำให้บุคคลดังกล่าวได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ทั้งนี้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในลำดับต่อไปได้กล่าวถึงพระสงฆ์ที่มีรสนิยมชอบเพศเดียวกันที่มักให้ความช่วยเหลือเฉพาะข้าราชการชายที่มีรูปร่างหน้าตาดี อันเกิดมาจากความชอบส่วนบุคคล มีการผลักดันข้าราชการชายผู้ที่สนิทสนมได้รับโอกาสในความก้าวหน้า ในขณะที่ข้าราชการคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้สนิทหรือข้าราชการผู้หญิงไม่ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าเหมือนข้าราชการชายคนดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือหากมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับพระสงฆ์บางรูปที่มักให้ความสนิทสนมกับข้าราชการชายบางคนเท่านั้น ทำให้การติดต่อประสานงานบางครั้งเต็มไปด้วยอุปสรรค จึงมีความจำเป็นต้องขอให้ข้าราชการชายคนสนิทผู้นั้นให้ช่วยติดต่อประสานงานแทน

“พระสงฆ์บางท่านในแต่ละพื้นที่มักจะมีคนสนิทในหน่วยงาน เป็นคนที่ได้รับการไว้วางใจ เชื่อใจ สามารถช่วยงานพระท่านได้ ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นผู้ชายที่ได้รับความไว้วางใจ โดยเฉพาะพระสงฆ์ที่เป็นบัณฑิตก็มักให้ความช่วยเหลือข้าราชการเพศชายเป็นพิเศษ โดยเฉพาะข้าราชการชายที่หน้าตาดี มีการผลักดันให้ผู้ชายที่เป็นคนสนิทได้รับโอกาสในการเติบโต ในขณะที่ข้าราชการหญิง หรือข้าราชการคนอื่น ๆ กลับโดนมองข้ามไป ทั้งในเรื่องความก้าวหน้า หรือแม้แต่การติดต่อประสานงาน เพราะพระท่านจะไว้วางใจเฉพาะคนสนิทจริง ๆ ทำให้บางทีการติดต่อประสานงานก็เป็นไปด้วยความลำบาก อาจจะต้องอาศัยไหว้วานเพื่อนร่วมงานชายคนสนิทให้ติดต่อประสานงานแทน”

คุณเพลง, ผู้อำนวยการสูง, 20 ตุลาคม 2564

การเลือกปฏิบัติในการทำงาน เป็นปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ การเลือกปฏิบัติเป็นสิ่งที่บุคคลหนึ่งปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คนหนึ่งได้เปรียบ คนหนึ่งเสียเปรียบ ส่วนหนึ่งที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติตัวของพระสงฆ์ที่มีต่อข้าราชการอันมีสาเหตุมาจากศาสนา และลักษณะของงานตามกรอบของสังคมที่เปิดโอกาสให้ผู้ชายได้รับโอกาสในการใกล้ชิดสนิทสนมกับพระสงฆ์มากกว่าผู้หญิง ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชายกับพระสงฆ์เกิดความสนิทสนมเกื้อกูลกัน รวมไปถึงรสนิยมทางเพศส่วนตัวของแต่ละบุคคลในการเลือกปฏิบัติ กรณีที่พระสงฆ์เป็นเพศทางเลือก มีรสนิยมชอบเพศเดียวกัน ที่ทำให้ผู้ชายบางคนได้สิทธิพิเศษบางประการที่เหนือกว่าคนทั่วไป รวมถึงข้าราชการผู้หญิงในหน่วยงาน

4.7.6 ขาดความร่วมมือในการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความเห็นว่า ปัญหาในการทำงานร่วมกับพระสงฆ์เกิดจากบางครั้งนโยบายจากส่วนกลางที่ส่งมาให้ส่วนภูมิภาคมารับปฏิบัติ ส่วนภูมิภาคจะต้องเป็นฝ่ายประสานงานไปยังคณะสงฆ์ในพื้นที่ในแต่ละจังหวัดที่รับผิดชอบ เพื่อขอข้อมูลสำคัญในการปฏิบัติงาน บางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาที่คณะสงฆ์ไม่ให้ความร่วมมือกับการทำงาน ทำให้ทางหน่วยงานต้องติดตามงานเป็นระยะ ๆ ซึ่งหากถามบ่อย ๆ อาจทำให้พระสงฆ์เกิดความไม่พอใจ ความพยายามในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะต้องใช้ศิลปะในการพูดโน้มน้าวใจพระสงฆ์ยอมให้ความร่วมมือ

“บางที่ส่วนกลางได้สั่งการให้รวบรวมขอข้อมูลของคณะสงฆ์ แล้วทางจังหวัดต้องดำเนินการติดต่อประสานให้พระสงฆ์ส่งข้อมูลให้จังหวัด และจังหวัดจะรวบรวมข้อมูลส่งให้ส่วนกลางอีกที คณะสงฆ์บางอำเภอ บางพื้นที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ไม่ส่งข้อมูลมาให้จังหวัด ทำให้จังหวัดต้องคอยติดตามทวงถาม พอทวงถามบ่อย ๆ พระท่านก็ไม่พอใจ ตรงนี้ที่ยาก ต้องพยายามใช้วาทศิลป์ในการโน้มน้าวให้คณะสงฆ์ให้ความร่วมมือ”

คุณมิน , ผู้อำนวยการต้น, 29 ตุลาคม 2564

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ เกิดจากการที่พระสงฆ์บางพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ทำให้การทำงานนั้นมีอุปสรรค โดยอาจเกิดจากหลายปัจจัย ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล โดยอาจเป็นในเรื่องของการรับรู้ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน การมีทัศนคติไม่ตรงกัน ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน หรือเป็นความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละคน

4.8 แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์

พระสงฆ์เป็นบุคคลที่มีสถานะพิเศษกว่าคนทั่วไปในสังคม สังคมกำหนดกรอบมาให้บุคคลที่ควรบูชากราบไหว้ เป็นผู้ปฏิบัติตามพระวินัย มีบทบาทเผยแพร่หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ทำให้การปฏิบัติตัวของสตรีที่มีต่อพระสงฆ์จะต้องกระทำด้วยความเหมาะสมตามกรอบที่สังคมกำหนด ต้องให้ความเคารพ ปฏิบัติตัวอย่างระมัดระวัง มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน

ต่อพระสงฆ์ ก่อนจะกระทำสิ่งใดควรไตร่ตรองควรคิดให้รอบคอบก่อนที่จะพูดหรือแสดงออกเสมอ ต้องปรับตัว เรียนรู้และแนวทางการปฏิบัติตัวอย่างถูกต้องเหมาะสม

“การทำงานร่วมกันกับพระ ผู้หญิงจะต้องประพฤติตัวอย่างเหมาะสมตามกรอบของสังคมที่วางเอาไว้ จะต้องปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง มีความสุภาพ อ่อนน้อมต่อพระสงฆ์ ก่อนจะพูดหรือทำอะไรก็ตามต้องใช้ การไตร่ตรองก่อนจะปฏิบัติตัวเสมอ เรียกว่า คิดก่อนพูด คิดก่อนทำ ต้องปรับตัว เรียนรู้เทคนิคและแนวทาง ในการปฏิบัติตัวต่อพระสงฆ์”

คุณเพลง , ผู้อำนวยการสูง, 20 ตุลาคม 2564

อย่างไรก็ตาม การทำงานกับพระสงฆ์จะต้องเรียนรู้ เนื่องจากพระสงฆ์แต่ละพื้นที่ มีความแตกต่างกัน จะต้องอาศัยการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เหมาะสม พยายามเรียนรู้ความคิด ความต้องการของคณะสงฆ์ว่าเป็นไปในทิศทางใด หากสามารถมีความเข้าใจพระสงฆ์ได้ ก็จะสามารถ ทำงานได้อย่างราบรื่น

“พระสงฆ์แต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันไป จะต้องรู้จัก เรียนรู้ ปรับตัวให้เหมาะสมตามสถานการณ์ พยายามเรียนรู้อะไรที่พระชอบหรือไม่ชอบ หากเรียนรู้งานได้มีความเข้าใจความคิดของพระ ก็จะสามารถทำงาน ได้ง่ายขึ้น”

คุณมาย, ผู้อำนวยการสูง, 15 ตุลาคม 2564

การปฏิบัติตัวของสตรีที่มีต่อพระสงฆ์จะต้องกระทำด้วยความเหมาะสมตามกรอบที่สังคม กำหนด ต้องให้ความเคารพ ปฏิบัติตัวอย่างระมัดระวัง มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตนต่อพระสงฆ์ ก่อนจะกระทำสิ่งใดควรไตร่ตรองควรคิดให้รอบคอบก่อนที่จะพูดหรือแสดงออกเสมอ ต้องปรับตัว เรียนรู้และแนวทางการปฏิบัติตัวอย่างถูกต้องเหมาะสม

“การทำงานร่วมกันกับพระ ผู้หญิงจะต้องประพฤติตัวอย่างเหมาะสมตามกรอบของสังคมที่วางเอาไว้ จะต้องปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง มีความสุภาพ อ่อนน้อมต่อพระสงฆ์ ก่อนจะพูดหรือทำอะไรก็ตามต้องใช้ การไตร่ตรองก่อนจะปฏิบัติตัวเสมอ เรียกว่า คิดก่อนพูด คิดก่อนทำ ต้องปรับตัว เรียนรู้เทคนิคและแนวทาง ในการปฏิบัติตัวต่อพระสงฆ์”

คุณเพลง, ผู้อำนวยการสูง, 20 ตุลาคม 2564

นอกจากนี้ การใช้ศิลปะในการทำงาน เป็นสิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการทำงานร่วมกับ คณะสงฆ์ในด้านการแสดงความคิดเห็นจะต้องรู้จักหวัะ เวลาที่เหมาะสม ใช้วาจาศิลป์ในการพูดนำเสนอ งานต่อพระสงฆ์ ต้องเรียนรู้เทคนิควิธีการที่สำคัญในการติดต่อประสานงาน

“การที่จะทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนานั้นจะต้องอาศัยศิลปะในการทำงาน เรียกว่า ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานนั้นแหละ การแสดงความคิดเห็นกับพระสงฆ์ จะต้องรู้จักหวัะ ใช้ศิลปะในการพูด ใช้วาทศิลป์ในการนำเสนองานต่อคณะสงฆ์ เราต้องรู้เทคนิควิธีการติดต่อประสานงานกับพระ”

คุณมิน, ผู้อำนวยการต้น, 29 ตุลาคม 2564

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่ม สอดคล้องกันในด้านแนวปฏิบัติในการทำงาน ทำให้ทราบว่า การทำงานในหน่วยงานนี้ผู้หญิงหรือไม่ว่าจะเพศใดก็ตาม ล้วนสามารถทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ได้ แต่ต้องรู้วิธีการปฏิบัติตนที่เหมาะสม อยู่ในขนบจารีตประเพณีของสังคมไทย ต้องรู้วิธีการปฏิบัติตัว รู้จักกาลเทศะ มีจังหวะในการปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ต้องอาศัยการเรียนรู้และประสบการณ์ในการศึกษาวิธีการ เทคนิคแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อพระสงฆ์

“ทุก ๆ คนที่ทำงานจะต้องใช้แนวปฏิบัติในการติดต่อกับพระที่ไม่ได้แตกต่างกันในเรื่องของกริยามารยาท วาจา ลักษณะท่าทาง ทุกคนจะต้องทำด้วยความสุภาพ ส้ารวม ให้เกียรติพระสงฆ์ พุดจาไพเราะนุ่มนวลให้ความเคารพ”

คุณพิน, ผู้อำนวยการต้น, 29 ตุลาคม 2564

นอกจากนี้ ได้มีผู้ให้สัมภาษณ์บางคนแสดงความเห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติตัวต่อพระสงฆ์ ในลักษณะที่เป็นการพึ่งพาอาศัยให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน การทำงานโดยอาศัยมนุษยสัมพันธ์ ปฏิบัติตัวให้ฝ่ายหนึ่งได้รับความพึงพอใจ อาศัยให้ความช่วยเหลือในรูปแบบที่ได้ผลประโยชน์ร่วมกันทั้ง 2 ฝ่ายในลักษณะต่างตอบแทน แต่ยังคงยึดถือระเบียบในการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงหลักของพระธรรมวินัยในการทำงาน

“หลักในการทำงานคือ ต้องทำงานเอาใจพระ ถ้าหากทำให้ท่านพอใจได้ ก็จะสามารถทำงานได้ดีด้วย พระท่านก็จะช่วยด้วย ท่านจะให้ความเมตตาเราเหมือนเป็นลูกศิษย์กันกุฎี ถ้าทำให้พอใจได้ ก็จะได้ทุกอย่าง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องยึดตามระเบียบแบบแผนทางราชการด้วย สอดคล้องตามหลักพระธรรมวินัยของสงฆ์”

คุณมาย , ผู้อำนวยการต้น, 15 ตุลาคม 2564

สรุปได้ว่า แนวทางในการปฏิบัติตัวต่อพระสงฆ์ จะต้องปฏิบัติตัวให้เหมาะสมตามกรอบที่สังคมกำหนด ต้องการเรียนรู้พัฒนาทักษะในการสื่อสาร ต้องใช้ศิลปะในการพูด เรียนรู้การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ อาศัยความระมัดระวังรอบคอบในการปฏิบัติงาน ต้องทบทวน

ไตร่ตรอง คิดก่อนพูด รู้จังหวะและเวลาที่เหมาะสม ใช้ความอ่อนน้อมถ่อมตน มีกิริยามารยาทที่สุภาพ การพูดจาที่ไพเราะ พยายามเรียนรู้ความต้องการของพระสงฆ์ในแต่ละพื้นที่ โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมายทางราชการ และพระธรรมวินัย

4.9 ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอแบ่งข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชา และส่วนที่สอง คือ ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

4.9.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คือ การขาดระบบคุณธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารบางคนใช้เส้นสายใช้อำนาจที่มองไม่เห็นในการขึ้นดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาบางท่านเชื่อข้อมูลเท็จหรือข้อมูลที่บิดเบือนจากเจตนาไม่หวังดีจากผู้ที่ยึดคติขิงขิงเด่นแก่งแย่งแข่งขันกัน ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาในการบริหาร ควรพิจารณาไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ไม่หุนเหินตัดสินฟังความข้างเดียว ควรพิจารณาถึงความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ทุกคนในหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน

“ข้อเสนอแนะในเรื่องของการแก้ไขที่ระบบ เพราะข้าราชการทุกคนจะต้องหวังในเรื่องนี้คือการใช้ระบบคุณธรรมในทุกขั้นตอนในการพิจารณา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการขึ้นสู่ตำแหน่ง หรือการประเมินผลการพิจารณาการปฏิบัติงาน ถ้าหากผู้บริหารใช้ระบบคุณธรรมจริง ๆ การตัดสินใจคัดเลือกควรคำนึงถึงระบบคุณธรรม พิจารณาจากความรู้ความสามารถจริง ๆ ก็มีที่ผู้บริหารบางท่านมาด้วยความสามารถจริง ๆ บางคนมาด้วยอำนาจมืด อำนาจที่มองไม่เห็นสารพัด ผู้บริหารควรจะต้องมีวิจารณญาณในการเชื่อนำมาประกอบในการตัดสินใจ บางทีผู้บริหารมักฟังความข้างเดียว เชื่อคำคนให้ร้ายป้ายสี ซึ่งลักษณะแบบนี้มีอยู่ทุกองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาไตร่ตรองถึงข้อมูลที่ได้มาโดยให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ทุกคน หากไม่ทำแบบนี้ความยุติธรรมมันจะไม่เกิดขึ้น”

คุณчим , ผู้อำนวยการต้น, 12 ตุลาคม 2564

รวมถึงต้องการให้ผู้บริหารดำเนินการตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ให้ความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน ให้ผู้หญิงได้มีโอกาสทัดเทียมกับผู้ชาย พยายามใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาให้เป็นที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้นว่ามีการคัดเลือกจากความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

“สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้ใช้ระบบคุณธรรมตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. อยู่แล้ว แต่ก็อยากให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติดำเนินการตามหลักเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารหญิงที่จะเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ทัดเทียมกับชาย และเป็นธรรมกับทุกคนทั้งเพศหญิงและเพศชาย ให้มันมีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น”

คุณมาย , ผู้อำนวยการต้น, 15 ตุลาคม 2564

จากข้อเสนอแนะของผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นถึง ปัญหาสำคัญอีกประการที่แฝงอยู่ คือ อำนาจและการเมืองในองค์กร ที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบอุปถัมภ์ แม้ว่าในปัจจุบันหน่วยงานจะมีการปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงาน ก.พ. โดยใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร แต่ยังคงพบปัจจัยภายนอกคือ อำนาจและการเมืองในองค์กร ที่เกิดจากการทำลายของฝั่งตรงข้าม ในการกีดกัน แกร่งแย่งแข่งขันชิงดีชิงเด่นในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้วยการสร้างข้อมูลที่มีเจตนาไม่หวังดีต่อฝั่งตรงข้ามที่เป็นปรปักษ์กัน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานที่จะต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรมในการประเมิน พิจารณาตัดสินในการเลื่อนตำแหน่ง หรือการประเมินผลงาน ผู้บริหารควรพิจารณาไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ไม่หุนเหินตัดสินฟังความข้างเดียว ควรพิจารณาถึงความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนในหน่วยงานอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็เพศใดก็ตาม

4.9.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนได้แสดงทัศนคติที่เป็นข้อเสนอแนะในการทำงานเชิงบวกเพื่อความก้าวหน้า ที่มีความเชื่อตามหลักของพระพุทธศาสนาแฝงอยู่ โดยให้นำหลักธรรมคำสอนมาปรับใช้ในการปฏิบัติในการทำงาน ได้แก่ การมีตถาคตโพธิสัทธา มีความศรัทธาในตัวพระพุทธเจ้า และศรัทธาในคำสอนทางพระพุทธศาสนา ความเชื่อในเรื่องการสั่งสมบุญในการทำงาน เนื่องจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่สามารถทำบุญได้ทุกวัน สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลพระสงฆ์เสมือนได้บุญกุศล สามารถทำให้ตัวเองได้รับความสุขทางกายและมีความสุขทางใจ

“การจะทำงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องคิดบวก จะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อพระพุทธศาสนา มองหาข้อดี เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความศรัทธาต่อพระพุทธเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อพระพุทธศาสนาเป็นเบื้องต้น เป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา นอกจากนี้การทำงานในหน่วยงานนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ตัวเองได้สร้างบุญสร้างกุศล ทำงานให้ได้บุญได้ทุก ๆ วัน ทำงานให้เหมือนกับทำบุญ ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่พระสงฆ์ ซึ่งเป็นศาสนทายาทของพระพุทธเจ้า และทำให้ตัวเองได้รับความสุขกายสบายใจด้วย

คุณчим , ผู้อำนวยการต้น, 12 ตุลาคม 2564

ข้อเสนอแนะในการนำอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความรักความพอใจในงาน มีความเพียรพยายามในการทำงาน มีความตั้งใจมุ่งมั่นขยันทำงาน และใช้สติปัญญาในการทำงาน ควรทำงานให้พระสงฆ์ได้รับความพึงพอใจด้วย อย่างไรก็ตามจะต้องยึดระเบียบในการปฏิบัติงานของทางราชการเป็นสำคัญ

“การรักในงานที่ทำอันนี้คือสิ่งที่สำคัญที่สุด เป็นข้อแรกของอิทธิบาท 4 หลักธรรมแห่งความสำเร็จ คือ ต้องมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือ ความรักความพอใจในงานของตนเอง วิริยะ คือ ความเพียรพยายามในการทำงาน จิตตะ คือ ความตั้งใจ ความมีจิตใจที่ฝึกใฝ่มุ่งมั่นในการทำงาน ส่วนวิมังสา ใช้การไตร่ตรอง ใช้สติปัญญาในการทำงาน หากผู้บริหารมีสิ่งนี้ ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในการทำงานได้ หลักในการทำงานคือ ต้องทำงานเอาใจพระ ถ้าหากทำให้ท่านพอใจได้ ก็จะสามารถทำงานได้ดีด้วย พระท่านก็จะช่วยด้วย ท่านจะให้ความเมตตาเราเหมือนเป็นลูกศิษย์กันกุฎี ถ้าทำให้พอใจได้ ก็จะได้ทุกอย่าง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องยึดตามระเบียบแบบแผนทางราชการด้วย สอดคล้องตามหลักพระธรรมวินัยของสงฆ์ ”

คุณมาย, ผู้อำนวยการต้น, 15 ตุลาคม 2564

ในการปฏิบัติงานจะต้องมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงาน ให้คิดในแง่ดีว่าเป็นการทำงานที่ได้สร้างบุญกุศล เพราะสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีความพิเศษกว่าหน่วยงานอื่นคือการได้โอกาสในการสร้างบุญจากการทำงานถวายพระสงฆ์ ได้มีโอกาสในการสนทนาธรรม สามารถนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต รวมถึงให้ยึดหลักทางสายกลางให้มีความพอดี

“ต้องมีทัศนคติที่ดี และเป็นบุญกุศลที่ได้ทำงานร่วมกับพระสงฆ์เนื่องจากมีความรู้สึกว่ามีหน่วยงานไหนที่ได้ทำงานและทำบุญไปด้วยในเวลาเดียวกัน ได้เห็นจริยวัตรที่งดงามของพระภิกษุสงฆ์ที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ ได้มีโอกาสสนทนาธรรม และนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การเป็นผู้นำที่ดี การประพฤติปฏิบัติตนตามทางสายกลาง การครองตน ครองคน ครองงาน และการใช้หลักวิถีชีวิตพอเพียง”

คุณมิน, ผู้อำนวยการต้น, 29 ตุลาคม 2564

อีกทั้งการทำงานจะต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความทะเยอทะยานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในชีวิต พยายามทำงานให้พระพอใจ แต่ยังคงยึดตามระเบียบที่ถูกต้อง พยายามคิดบวกยึดหลักกฎแห่งกรรมในการปฏิบัติงาน คือ ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

“ต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความทะเยอทะยานในการที่บรรลุเป้าหมายในชีวิต ทำงานให้พระพอใจ พยายามเอาใจพระ แต่ต้องคำนึงถึงกฎระเบียบด้วย เรื่องอะไรที่ไม่ดีก็ให้มองข้าม พยายามคิดบวกในทุก ๆ วัน

ว่าเราทำงานไปด้วย ได้บุญไปด้วย อีกอย่างหากคนเรามีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน งานก็จะประสบผลสำเร็จ โดยยึดถือหลักของกฎแห่งกรรม **ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว**”

คุณเพลง, ผู้อำนวยการสูง, 20 ตุลาคม 2564

นอกจากการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการแก้ไขปัญหมาแล้ว ยังได้มีข้อเสนอแนะให้คิดบวก มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ให้มีความอดทน มีมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีการวางแผนมีเป้าหมายในการทำงานทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

“อดทน มุ่งมั่น ขยันทำงานให้เต็มที่ ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด โฟกัสไปที่เป้าหมายที่เราต้องการ เดี่ยวสิ่งดี ๆ จะตามมาเอง”

คุณแจน, ผู้อำนวยการสูง, 21 ตุลาคม 2564

การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน คิดดีต่อพระพุทธศาสนา มีจิตที่ตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ คิดดีในการทำงานรับใช้คณะสงฆ์และทำงานเพื่อพระพุทธศาสนา

“การทำงานที่นี้แตกต่างจากที่อื่น เพราะว่าทำงานที่นี้ได้บุญด้วย จึงต้องมีความรักในงานที่ตัวเองทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำดีเพื่อรับใช้พระพุทธศาสนา มีจิตใจที่ตั้งใจสนองงานคณะสงฆ์”

คุณดาว, ผู้อำนวยการสูง, 26 ตุลาคม 2564

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ว่ามีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหการทำงานของข้าราชการสตรีในหน่วยงาน คือ การนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติในการทำงาน ได้แก่ ความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรม การทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ความเชื่อในเรื่องบุญวาสนา การสร้างสมบุญ ตถาคตโพธิสัทธา คือ การมีศรัทธาต่อพระพุทธเจ้าและคำสอนของพระพุทธเจ้า ปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา คือ การดำเนินชีวิตตามทางสายกลาง การดำเนินชีวิตแบบพอดี ไม่มากไม่น้อยจนเกินไป ปฏิบัติตามอิทธิบาท 4 ถือเป็นปัจจัยที่จะทำให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานประสบความสำเร็จ ต้องมีความรัก ความการมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความเพียรพยายามในการทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ใช้สติปัญญาในการทำงาน นอกจากนี้ จะต้องความขยันอดทน การคิดบวกในการทำงาน มองการทำงานให้เป็นการทำบุญ มีการวางแผนการทำงาน พยายามฝ่าฟันให้บรรลุเป้าหมาย มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เอาใจใส่ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถขจัดปัญหาความท้าทายในการทำงานได้

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และหาแนวทางและวิธีการแก้ไขความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัยและคำถามการวิจัย โดยเรียบเรียงข้อมูลนำเสนอในรูปแบบการอธิบายเชิงพรรณนา รายละเอียดดังนี้

- 5.1 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา
- 5.2 ปัญหาในการทำวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี และนำมาประยุกต์กับแนวคิดความท้าทายที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพของสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศซาอุดีอาระเบีย (Alsharif, 2018) ซึ่งเป็นงานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับงานวิจัยฉบับนี้ เนื่องจากประเทศซาอุดีอาระเบียได้ประเทศที่มีความเชื่อทางศาสนาที่ฝังรากลึกมาอย่างยาวนานคล้ายคลึงกับบริบทของสังคมไทย ที่มีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกันในเรื่องของสังคมปิตาธิปไตย หรือระบบชายเป็นใหญ่ นำมาวิเคราะห์ผลการศึกษาให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยและคำถามการวิจัยโดยยึดตามกรอบแนวคิดความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของสตรี จำนวน 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ด้านบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน และด้านอื่น ๆ รายละเอียดดังนี้

5.1.1 ความท้าทายที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

5.1.1.1 ปัจจัยด้านองค์การ

- **ด้านวัฒนธรรมองค์การ** สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ถูกจัดตั้งมา มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการสนองงานคณะสงฆ์โดยเฉพาะ หรือเรียกได้ว่าทำงานรับใช้คณะสงฆ์ มีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสงฆ์สูงสุด มีหน้าที่ออกกฎหมายเพื่อควบคุมการปกครองของคณะสงฆ์ทั่วประเทศ มีลำดับชั้น มีสายการปกครองทางสงฆ์ที่ไล่ลำดับสูงจนถึงระดับธรรมดามี

ตำแหน่งในการปกครอง ทำให้ต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการกับคณะสงฆ์ โดยผู้อำนวยการพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดมีตำแหน่งเป็นเลขาธิการมหาเถรสมาคม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะมีบทบาทเป็นสำนักงานเลขานุการมหาเถรสมาคม พระสงฆ์จึงเป็นตัวแทนหรือภาพลักษณ์ขององค์การในการทำงานรับใช้พระพุทธศาสนา สังคมไทยได้ปลูกฝังให้ความเคารพต่อพระสงฆ์ เป็นบุคคลที่มีสถานะพิเศษที่ทุกคนในชนชั้นของสังคมให้ความเคารพกราบไหว้ สอดคล้องกับแนวคิดทุนทางสัญลักษณ์ (Symbolic capital) ของ Bourdieu (1986) การได้รับการยอมรับจากคนในสังคม การมีเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้มีทุนทางสัญลักษณ์ เกิดความได้เปรียบมากกว่าคนอื่น ๆ และได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ มากมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา อาจสันเทียะ และชวลี เครือสุคนธ์ (2563) พระสงฆ์ที่เป็นพระผู้ใหญ่ที่มีตำแหน่ง มีลูกศิษย์มีเพื่อนฝูงมาก เป็นที่รู้จักนับหน้าถือตาของคนทั่วไป เช่น เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส พระเกจิ พระวิปัสสนาจารย์ เป็นต้น ยิ่งต้องปฏิบัติต่อพระสงฆ์ให้สมเกียรติ ให้ความเคารพและระมัดระวังเป็นพิเศษ ทำให้การดำเนินงานขับเคลื่อนไปตามความต้องการของพระสงฆ์ เปรียบเสมือนมีผู้บังคับบัญชาเป็นพระสงฆ์ จึงมีวัฒนธรรมองค์การแบบระบบอุปถัมภ์ ที่ต้องทำงานให้พระสงฆ์พึงพอใจ การทำงานในรูปแบบการมีผลประโยชน์ต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน อาศัยอำนาจบารมีของผู้นำ ยึดติดกับการใช้อำนาจของผู้นำ มีความสัมพันธ์ในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันแบบใช้ความไว้วางใจกันในการทำงาน มีเครือข่ายพรรคพวกพวกพ้องให้การสนับสนุน ทำให้การดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมแบบสโมสร (Club Culture) ของ Charles Handy (อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2559) ได้เปรียบเทียบกับเทพเจ้าซุส (Zeus) ที่มีอารมณ์ร้อน ตัดสินใจโดยใช้สัญชาตญาณ ชอบความเสียง มีความไวเนื้อเชื่อใจ ไวใจพวกพ้อง เป็นความสัมพันธ์แบบเครือข่าย พวกพ้องและระบบญาติมิตรเกี่ยวพันกันหรือเรียกว่าระบบอุปถัมภ์ สอดคล้องกับการศึกษาของอคิน รพีพัฒน์ (2548) ระบบอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์ในแนวตั้งระหว่างผู้มีอำนาจมีทรัพยากรมากกว่า กับผู้ด้อยกว่า มีทรัพยากรน้อยหรือไม่มีทรัพยากร โดยผู้มีอำนาจจะต้องคอยให้การสนับสนุน ดูแล อุ้มชูให้ความช่วยเหลือ ค้ำครองปกป้อง ส่วนผู้ด้อยกว่าจะต้องจงรักภักดี ทำงานให้ ยอมรับเชื่อฟังและปฏิบัติตามผู้มีอำนาจ อาศัยผู้นำที่มีอำนาจบารมีส่วนตัว การใช้อำนาจและระบบพวกพ้องของผู้นำสามารถมาแทรกแซงการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ผสมผสานกับวัฒนธรรมความเป็นระบบราชการที่มีการใช้กฎระเบียบในการทำงาน มีลำดับสายการบังคับบัญชา มีเสถียรภาพ สอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมเน้นบทบาท (Role Culture) ของ Charles Handy (อ้างถึงในชนิตา จิตตรุทธะ, 2559) ที่มีลักษณะวัฒนธรรมที่ใช้กฎระเบียบขั้นตอนในการทำงาน ที่เปรียบได้กับเทพเจ้าอพอลโล (Apollo) ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความถูกต้อง อาศัยระเบียบและกฎเกณฑ์ มีเหตุผล มีเสถียรภาพ สามารถทำนายได้ล่วงหน้ามีการกำหนดบทบาทไว้แล้ว ดังนั้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงเป็นหน่วยงานที่มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบผสมผสานกันระหว่างวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Role Culture)

และวัฒนธรรมเน้นสโมสร (Club Culture) กล่าวคือ เป็นหน่วยงานราชการที่มีกลไก ภาวะเยียบควบคุมการทำงาน มีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีกฎหมายเข้ามาควบคุมการทำงานให้เป็นไป สามารถทำนายและคาดการณ์ได้ เป็นหน่วยงานของรัฐบาล รัฐบาลจะทำหน้าที่สรรหาคัดเลือกบุคคล ให้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยขึ้นตรงกับนายกรัฐมนตรี แล้วแต่ว่าจะมอบหมายใครให้มาดูแลแทน หรือนายกรัฐมนตรีจะควบคุมดูแลเอง เหมือนหน่วยงานราชการหน่วยงานอื่น ๆ แต่ก็ยังผสมกับวัฒนธรรมที่เน้นสโมสร เนื่องจากมีโครงสร้างอำนาจขององค์กร เป็นอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะของบุคคล มีการใช้อำนาจบารมีของผู้นำมาแทรกแซงการทำงาน คือ มหาเถรสมาคมและคณะสงฆ์จะเข้ามาแทรกแซงการทำงานขององค์กร มีอำนาจในการบังคับบัญชา อำนาจในการตัดสินใจการดำเนินงานขับเคลื่อนทางพระพุทธศาสนา เน้นการใช้ระบบพรรคพวก ระบบอุปถัมภ์ หลักพวกพ้องเดียวกันกับตนเอง

- การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แม้ว่าในปัจจุบันจะมีกฎหมายหรือภาวะเยียบของทางราชการ ของสำนักงาน ก.พ. ทียอมรับและให้การสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศในการปฏิบัติงาน แต่ในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติยังคงประสบปัญหาในเรื่องนี้ ผู้บริหารยังคงมองเห็นศักยภาพและเปิดโอกาสให้บุรุษได้แสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์สู่สายตาของประชาชน ผู้บังคับบัญชา และคณะสงฆ์ เช่น ในงานศาสนพิธี ผู้บริหารมักจะมอบหมายผู้ชายให้ปฏิบัติงานศาสนพิธี เป็นศาสนพิธีกร การนำสวดมนต์ไหว้พระ การจุดเทียนชนวน การจัดโต๊ะหมู่บูชา การจัดอาสนะ เนื่องจากสังคมให้การยอมรับว่าผู้ชายมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานพิธีมากกว่าผู้หญิง ทำให้ผู้ชายเป็นสัญลักษณ์ของงานพิธีกรรมทางศาสนา ที่สังคมให้การยอมรับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง สอดคล้องกับแนวคิดทุนทางสัญลักษณ์ (Symbolic capital) ของ Bourdieu (1986) สังคมให้การยอมรับ และสร้างการรับรู้สถานภาพของบุคคลในสังคม ได้แก่ เกียรติยศชื่อเสียง สถานภาพ ศักดิ์ศรี อำนาจ และสอดคล้องกับการศึกษาของมนตรี สืบด้วง ผู้หญิงยังคงขาดโอกาสในการเข้าถึงพื้นที่ทางศาสนาในการทำกิจกรรมทางศาสนา พิธีกรรมต่าง ๆ เนื่องจากอิทธิพลของสังคมชายเป็นใหญ่ ผู้ชายจึงครองอำนาจทางศาสนาไว้แบบเบ็ดเสร็จ ด้วยอิทธิพลจากศาสนา ผู้ชายยังคงเป็นภาพลักษณ์หรือตัวแทนของการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ที่แสดงให้เห็นว่าผู้ชายยังมีสถานะที่สูงกว่าผู้หญิง ยังครองอำนาจทางด้านศาสนา และพื้นที่ทางด้านศาสนา อีกทั้งงานศาสนพิธียังเป็นสัญลักษณ์และภาพลักษณ์ในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นภาพลักษณ์ภารกิจของหน่วยงาน ทำให้บทบาทในการปฏิบัติงานศาสนพิธีมีความเป็นเอกลักษณ์และมีความสำคัญต่อหน่วยงานและในภาคเหนือเวลาปฏิบัติงานกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายให้ผู้ชายปฏิบัติหน้าที่ในงานศาสนพิธีในอุโบสถที่บรรจุพระบรมสารีริกธาตุ โดยข้าราชการผู้หญิงไม่สามารถเข้าไปในอุโบสถได้ ต้องรออยู่ข้างนอก ตามความเชื่อของคนในสังคมไทย สอดคล้องกับการศึกษาของ Kabilsingh (1991) ในเรื่องการตีความพระพุทธศาสนาของ

คนไทยนำไปสู่ความเชื่อในงคมไทยที่มองว่าสตรีเป็นเพศที่ไม่บริสุทธิ์ทั้งกายและใจ มีความเชื่อว่าการเกิดเป็นสตรี เนื่องจากทำบาปมากกว่าทำบุญกุศล รวมถึงการมีประจำเดือน ซึ่งคนไทยมองว่าประจำเดือน คือ สิ่งสกปรก สามารถทำให้ของขลังหรือวัตถุมงคลเสื่อมลง หรือสามารถชะล้างทำลายความศักดิ์สิทธิ์ให้หมดไป ส่งผลให้มีการกีดกันสตรีออกจากพื้นที่ทางศาสนสถานหรือสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ เช่น เจดีย์ อุโบสถที่บรรจุพระบรมสารีริกธาตุในบางจังหวัดเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ไม่อนุญาตให้สตรีเข้าไปกราบสักการะ เนื่องจากสตรีเป็นผู้มีประจำเดือน ไม่เหมาะสมที่จะเข้าไปกราบไหว้พระบรมสารีริกธาตุ ตลอดงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนความประพฤติของพระสงฆ์ เช่น เสพเมถุน เสพและค้ายาเสพติด เล่นการพนัน สละสล้อลามกอนาจาร เป็นต้นซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุรุษยังคงมีบทบาทหลักที่สำคัญอันเป็นภาพลักษณ์ขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญนิดา โสดาและสุวิทย์ อัจฉริยเมต (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างทางเพศระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายในสายงานวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นสายงานเฉพาะ ได้แก่ สาขาวิชาที่องค์กรให้ความสำคัญ และอคติทางเพศขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ตลอดงานบางประเภทที่ต้องอาศัยแรงและความแข็งแกร่งทางสรีระร่างกาย เช่น งานศาสนสถาน งานศาสนสมบัติ ที่ผู้บริหารมักเล็งเห็นคุณลักษณะและบทบาทของผู้ชาย สอดคล้องกับแนวคิดบทบาททางเพศระหว่างชายกับหญิงที่มีลักษณะของความไม่เท่าเทียมทางเพศ โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยทางธรรมชาติและชีวภาพที่ผู้ชายมีโครงสร้างทางกายภาพทางสรีระแข็งแกร่งกว่าผู้หญิง

5.1.1.2 ปัจจัยด้านบุคคล

- **เพศ** แม้ว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นสอดคล้องไปในทางเดียวกันทั้ง 10 คน ว่า เพศไม่ได้เป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่เมื่อสัมภาษณ์ลงรายละเอียดในประเด็นต่าง ๆ จะพบว่า ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มีความย้อนแย้งไม่สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เมื่อเจาะลึกลงไปประเด็นต่าง ๆ จะพบว่า เพศยังเป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน่วยงาน เช่น สตรียังคงขาดโอกาสในการแสดงความสามารถในงานบางประเภท คือ งานศาสนพิธี หรืองานที่ต้องใช้ความแข็งแกร่งทางด้านร่างกาย เช่น งานศาสนสถาน งานศาสนสมบัติ เป็นต้น หรืองานที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์ในด้านความประพฤติ เช่น กรณีเรื่องร้องเรียนพระสงฆ์เสพเมถุน เสพยาเสพติด เป็นต้น และมาจากการตีความพระวินัยที่ส่งผลให้สตรีมีข้อจำกัดมากกว่าบุรุษในการปฏิบัติตัวกับพระสงฆ์ รวมถึงการเลือกปฏิบัติในหน่วยงานระหว่างพระสงฆ์กับข้าราชการบุรุษ

- **ความรู้ความสามารถ** เนื่องจากในองค์การมีงานที่หลากหลาย เช่น งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานกฎหมาย งานเผยแผ่ งานศาสนสถาน งานศาสนสมบัติ เป็นต้น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ส่วนภูมิภาค) บุคลากรจะต้องเรียนรู้งานที่หลากหลาย ต้องพยายามศึกษาหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ให้สามารถทำงานได้หลากหลาย ไม่ว่าจะงานอะไร มีอุปสรรคอะไร

ต้องพยายามเรียนรู้และสามารถทำงานนั้นให้ได้ รวมถึงความสามารถเฉพาะตัวในการเรียนรู้อุปนิสัยใจคอของพระสงฆ์ หากสามารถศึกษาจนรู้ว่าพระสงฆ์ต้องการอะไร รวมถึงรู้จักวาทศิลป์ในการพูด การประพาดิตัวที่สามารถทำให้พระสงฆ์เกิดความรักใคร่เมตตา เอ็นดูได้ สามารถทำให้พระสงฆ์ให้การยอมรับได้ จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร ตู่ดำ (2557) ผู้ที่มีทุนมนุษย์ หรือทุนทางความรู้ความสามารถ ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ต้องอาศัยทักษะ ความเชี่ยวชาญทำงานหลายด้าน และการเพิ่มพูนพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงรู้แนวทางขั้นตอนในการปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์อย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา อาจสันเทียะ และพรทรัพย์ เตชะกุลเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง การพยาบาลพระสงฆ์ อพาธภายใต้พระธรรมวินัย พยาบาลจะต้องมีความรู้ทางด้านพระวินัยเพื่อประโยชน์ในการทำงาน ดูแลพระสงฆ์อพาธต้องรู้แนวทางในการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ก่อนจะเริ่มการพยาบาลพระสงฆ์ จะต้องมีการกล่าววาระณาตัวต่อพระสงฆ์เพื่อให้พระสงฆ์เอ่ยปากขอสิ่งที่จำเป็น พยาบาลผู้หญิงต้องหลีกเลี่ยงตัวพระสงฆ์โดยตรง ต้องสวมใส่ถุงมือทุกครั้งในการดูแลปรนนิบัติ ควรเข้าไปอย่างน้อย 2 คน ไม่ควรอยู่ลำพังกันสองต่อสอง อีกทั้งพยาบาลสตรีมีความกังวลในการพยาบาลพระภิกษุอย่างมาก เนื่องจากเกรงกลัวว่าพระสงฆ์จะอาบัติ

- **การศึกษา** บุรุษที่จบการศึกษาจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) และ มหามกุฏราชวิทยาลัย (มมร.) ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทาง หรือมีภูมิหลัง เคยบวชเป็นพระหรือสามเณรมาก่อนและได้ศึกษาทางธรรมจนได้ระดับเปรียญธรรม มีความรู้ความเข้าใจทางด้านภาษาบาลีและหลักธรรมพระพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้ง ความรู้ทางด้านศาสนพิธี การสวดมนต์บทต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการบุรุษเหล่านี้จะมีข้อได้เปรียบทางด้านการทำงานมากกว่าคนอื่น สอดคล้องกับแนวคิดทุนทางวัฒนธรรมแบบสถาบัน (Institutionalization State) ของ Bourdieu (1986) ซึ่งเป็นทุนที่รับประกันว่าคุณคณมีลักษณะพิเศษบางประการผ่านใบรับรอง ปริญญาบัตร ใบประกาศ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถแยกบุคคลดังกล่าวออกจากคนทั่วไปได้ คือการเรียนจบจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง หรือการได้รับการยอมรับนับถือจากคนในแวดวงเดียวกัน อันเกิดจากความความพยายาม การสั่งสมอย่างยาวนาน รวมถึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ได้รับรองจากสถาบันมีข้อได้เปรียบกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการรับรอง แสดงให้เห็นถึงชนชั้นทางสังคมที่ไม่เท่าเทียมกันในด้านการศึกษา รวมถึงผู้จบการศึกษาในสายสงฆ์ ทำให้มีสิ่งแวดล้อมมีสังคม มีเพื่อนเป็นพระสงฆ์ด้วยกัน ส่งผลให้มีเครือข่ายเด็กวัด การได้รับอุปถัมภ์จากวัดในสังกัดที่สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานในองค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดทุนทางสังคม (Social Capital) ของ Bourdieu (1986) บุคคลที่มีเครือข่ายของความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม มีพวกพ้องคอยอุปถัมภ์ค้ำชู มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลประโยชน์ต่างตอบแทนกัน การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอำนาจ หรืออยู่ในเครือข่ายของกลุ่มผลประโยชน์จะมีโอกาสเข้าถึงสิ่งต่าง ๆ ได้ง่ายกว่าบุคคลธรรมดาทั่วไปที่อยู่นอกเครือข่าย

นอกจากนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาทางสงฆ์ยังมีความเข้าใจนิสัย การทำงานของพระ รู้วิธีในการปฏิบัติตัว ต่อคณะสงฆ์อย่างไร ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบในการทำงานและโอกาสในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารมากกว่าผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพล แก้ววงศ์วัน (2552) สถาบันการศึกษามีผลต่อความก้าวหน้า เนื่องจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่มีความเฉพาะโดยตรง เช่น โรงเรียนนายร้อย ตำรวจ ทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ มากกว่าผู้ที่จบสถาบันการศึกษาทั่วไป รวมถึงสถาบันการศึกษายังเป็นระบบอุปถัมภ์ในเชิงสถาบันการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมรุ่น รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของสนิท สมัครการ (2533) ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย มีลักษณะของเพื่อนร่วมรุ่น เพื่อนร่วมสถาบันการศึกษาที่คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีมิตรภาพระหว่างความเป็นเพื่อนอย่างแน่นแฟ้น

- **ประสบการณ์การทำงาน** ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมได้เปรียบมากกว่าคนที่ประสบการณ์ทำงานน้อยหรือเพิ่งเคยทำงาน ดังนั้น ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาหลายปี ส่งผลให้เป็นคนมีความรอบรู้ในการทำงาน มีความมั่นใจในการทำงานมากกว่า ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพได้ อีกทั้งประสบการณ์ในการทำงานยังเป็นข้อพิจารณาของผู้บริหารในการคัดเลือกคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร ตู่ดำ (2557) ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและมีความสำคัญมากในองค์การ ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง

- **การมีที่ปรึกษา** การมีที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญในการทำงานในหน่วยงาน คอยให้คำปรึกษา ให้การแนะนำสั่งสอน การปฏิบัติตนในการทำงาน รู้วิธีรู้แนวปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสมในการทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ เข้าใจบริบทงานทางคณะสงฆ์ มีความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนา เป็นอย่างดี ทำให้มีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม รวมถึงมีพวกพ้องคอยสนับสนุนเกื้อกูลการทำงาน ส่งผลให้บุคคลที่มีที่ปรึกษา มีข้อได้เปรียบในการทำงานมากกว่าผู้ไม่มีคนคอยแนะนำ สอดคล้องกับแนวคิดทุนทางสังคม (Social Capital) ของ Bourdieu (1986) การมีเครือข่ายความสัมพันธ์ของบุคคล มีพรรคพวก มีเพื่อนสนิทที่อาศัยความไว้วางใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้ได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าคนทั่วไป นอกจากนี้ การมีที่ปรึกษา ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา ศรีปาน (2556) นักการเมืองสตรีจะมีผู้ให้คำแนะนำปรึกษาในการหาเสียงลงพื้นที่ ซึ่งเป็นคนใกล้ชิดสนิทสนมคอยเป็นที่เลี้ยงในการทำงาน

- **อุปนิสัย บุคลิกลักษณะ** สตรีมีข้อได้เปรียบกว่าบุรุษเนื่องจาก สตรีเป็นเพศที่มีลักษณะนุ่มนวล อ่อนโยน มีบุคลิกที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน อ่อนโยน กริยามารยาทนิ่มนวล เรียบร้อย สุภาพ ประณีประนอมรอมชอม มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ความสามารถในการพูด การใช้เวลาศิลป์โน้มน้าวใจคน ส่งผลให้คณะสงฆ์เกิดความเมตตา สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงการได้รับโอกาสให้ได้รับก้าวหน้าในการทำงานได้ สตรีที่มีนิสัย เรียบร้อย อ่อนหวาน น่ารัก

อ่อนน้อมถ่อมตน เรียนรู้ปรับตัว อดทน มุ่งมั่น ขยัน การตั้งใจเรียนรู้ วิธีในการปฏิบัติตัวต่อพระสงฆ์ ให้ได้รับความเมตตา สามารถทำงานให้พระพึงพอใจและยอมรับในความสามารถได้ จึงจะสามารถมีโอกาสดำเนินการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับแนวคิดสตรีนิยมสายวัฒนธรรม (Culture Feminism) ที่นักสตรีนิยมเชื่อว่า สตรีมีคุณสมบัติที่ดีกว่าบุรุษ ให้การยอมรับว่าสตรีมีเอกลักษณ์โดดเด่นแตกต่างจากบุรุษ เช่น ความอ่อนโยน อ่อนหวาน ความเอาใจใส่ ความมีน้ำใจ เป็นต้น นอกจากนี้ ลักษณะนิสัยของผู้ที่สำเร็จการศึกษาสายสงฆ์ ยังเป็นข้อได้เปรียบในการทำงานมากกว่าผู้ที่จบสายสามัญ เนื่องจากบุคคลผู้จบการศึกษาทางสงฆ์ ย่อมได้รับการขัดเกลาและอยู่ในสิ่งแวดล้อมของพระสงฆ์ ทำให้มีความเข้าใจอุปนิสัยใจคอของพระ และมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันกับพระ เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เหมือนกัน ย่อมจะมีความคิดทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมมีความรู้ความเข้าใจพระสงฆ์เป็นอย่างดี เข้าใจบริบทงานของพระพุทธศาสนา สามารถเอื้อประโยชน์ในการทำงานมากกว่าผู้จบจากสายสามัญที่อยู่ในสังคมของฆราวาส สอดคล้องกับแนวคิดทุนทางวัฒนธรรมในด้านการแสดงออกทางร่างกายและจิตใจ (Embodied State) ของ Bourdieu (1986) เป็นทุนที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสมก่อตัวให้เป็นรูปร่าง เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถทางภาษา ทักษะ รสนิยม ความชำนาญ กิริยาท่าทาง บุคลิกลักษณะ หรือรูปแบบในชีวิตประจำ

- **สถานภาพ** สถานภาพเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ตามธรรมดา สตรีผู้มีสถานภาพโสด ย่อมสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่กว่าผู้ที่สมรสแล้ว แต่สตรีบางคนก็สมรสแล้ว ครอบครัวอาจให้การสนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ รวมถึงสตรีที่สมรสบางคน อาจยอมเลิกงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเองมากกว่าเลือกครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา เหนานูรักษ์ (2534) ปัจจัยภูมิหลังทางสังคม – เศรษฐกิจของข้าราชการสตรีระดับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คือ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

- **ฐานะทางการเงิน** สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีสายการบังคับบัญชาจำนวนมาก มีทั้งฝ่ายบ้านเมือง และฝ่ายคณะสงฆ์ โครงสร้างการปกครองของคณะสงฆ์มีลำดับการบังคับบัญชาที่หลายชั้น เวลาที่มีโอกาสสำคัญ ๆ เช่น งานวันเกิด งานขึ้นปีใหม่ ผู้บริหารจะต้องใช้เงินส่วนตัวซื้อกระเช้า หรือของจำนวนมากไปมอบหรือถวายให้บรรดาเจ้านายเหล่านั้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากเงินเดือนข้าราชการนั้นไม่พอใช้ จึงจำเป็นต้องนำเงินส่วนตัวมาใช้ในการบริหารจัดการงาน ฐานะทางการเงินจึงเป็นปัจจัยสู่ความก้าวหน้าในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดทุนทางเศรษฐกิจ (Economic Capital) Bourdieu (1986) คือ ทุนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน ผู้ที่มีทุนทางเศรษฐกิจมาก สามารถสร้างทุนในด้านอื่นได้ง่ายกว่าบุคคลที่ไม่มีทุน และมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรได้ง่ายกว่าคนทั่วไป นอกจากนี้ การมีฐานะทางการเงินยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของจรัญ สุวรรณเวช (2549) ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 และงานวิจัยของกฤษฎา ศรีปาน (2556) ฐานะทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานการเมืองของนักการเมืองสตรี นอกจากนี้ การใช้เงินซื้อของเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจทำงานเอาใจนาย เอาใจพระ เป็นในลักษณะการประจบสอพลอเอาใจผู้มีอำนาจที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย สอดคล้องกับการศึกษาของศุภรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล (2538) ตามธรรมเนียมของคนไทย เวลาผู้น้อยไปหาผู้มีอำนาจจะต้องนำของกำนัลหรือของติดไม้ติดมือไปให้เสมอ

5.1.1.3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

- **การมีทัศนคติ มีความต้องการจะประสบความสำเร็จ** การปฏิบัติงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจะต้องอาศัยทัศนคติคิดบวก คิดในแง่ดีต่อพระพุทธศาสนา ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่น ความตั้งใจในการทำงาน ความทะเยอทะยานของคนแต่ละบุคคล ความพยายามของคนแต่ละคนบุคคลที่ต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จ พยายามพิสูจน์ความสามารถ การสร้างผลงานของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์ ที่แสดงให้เห็นถึงความปรารถนาความต้องการของมนุษย์ สอดคล้องกับแนวความคิดลำดับขั้นของความต้องการของ Abraham H. Maslow (วันชัย มีชาติ, 2556) แนวความคิดนี้แสดงถึงต้องการของมนุษย์ มีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ความต้องการของมนุษย์ สามารถแบ่งได้เป็น 5 ชั้น คือ 1) ความต้องการกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต 2) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and Security needs) คือ ความต้องการใช้ชีวิตมีความมั่นคง และปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ 3) ความต้องการด้านสังคม (Social needs) / (Belongingness and Love needs) เมื่อคนรู้สึกความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความพอใจในความสัมพันธ์ 4) ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-esteem needs, ego, status) ความต้องการขั้นที่ 4 นี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1), 2) และ 3) ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพในสังคมอย่างถูกยกย่อง 5) ความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเกิดเมื่อความต้องการอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการ

ที่จะบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการขั้นนี้ได้แก่ ความเจริญเติบโตความต้องการก้าวหน้าและความต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

- **การสื่อสาร** การสื่อสารเป็นอุปสรรคในการทำงานระหว่างข้าราชการกับ คณะสงฆ์ โดยเป็นในเรื่องของจังหวะเวลาในการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม มีเวลาที่จำกัด อาจทำให้ การสื่อสารมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Szilagyi & Wallace (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2556) ปัญหาด้านระยะเวลาในการสื่อสาร เป็นสิ่งที่ทำให้การสื่อสารบิดเบือนไปด้วย ระยะเวลาอันจำกัด และความไม่เหมาะสมในการสื่อสาร รวมถึงการตีความ การรับรู้รับสารของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน โดยอาจจะแตกต่างกันในเรื่องของการรับรู้ที่มีความแตกต่างกันไป ตามประสบการณ์ ความเชื่อ หรือความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมทั้งฝ่ายคนธรรมดาทั่วไปกับ ฝ่ายสงฆ์ รวมถึงความปรารถนา คนเราเมื่อมีความปรารถนาย่อมจะเกิดความหวังเพื่อสนอง ความต้องการของตนเองมากกว่าความเป็นจริง (วันชัย มีชาติ, 2556) ส่งผลให้เกิดการตีความสาร ที่ส่งมานั้นเกิดความรู้สึกเข้าใจตนเองตามความปรารถนา เช่น การที่พระสงฆ์ไม่เข้าใจกระบวนการ หรือขั้นตอนการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากจากสังคมที่แตกต่างกันระหว่างสังฆมณฑลและ สังคมของคณะสงฆ์ รวมถึงความเชื่อ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการรับรู้ของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของแพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสาร ในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) ปัญหาสำคัญ ในการสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรเกิดจากความรู้ ความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ทักษะคติและความต้องการ ที่ไม่ตรงกัน ไม่สอดคล้องกันไปทิศทางเดียวกัน

- **ระยะห่างในการทำงานระหว่างผู้หญิงกับพระสงฆ์** ค่านิยมในสังคมไทย กำหนดให้สตรีต้องมีระยะห่างกับพระสงฆ์ สตรีต้องเป็นฝ่ายระมัดระวังตนเองไม่ให้พระสงฆ์ละเมิด พระวินัย ทำให้ข้าราชการสตรีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติต้องมีระยะห่าง ต้องระมัดระวังตัว ในการปฏิบัติงานต่อพระสงฆ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา อาจสันเทียะ และพรทรัพย์ เดชะกุลเจริญ (2562) พยาบาลสตรีจะต้องปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวังในการดูแลพระสงฆ์อาพาธ ต้องสวมใส่ถุงมือทุกครั้ง เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ถูกเนื้อต้องตัวพระสงฆ์ และไม่อยู่กับพระสงฆ์อาพาธ ตามลำพังสองต่อสอง

- **การไม่กล้าแสดงความคิดเห็น** ข้าราชการมักขาดความกล้าหาญในการแสดง ความคิดเห็น ขาดความกล้าในการโต้แย้ง เนื่องจากพระสงฆ์ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีสถานะชนชั้น มีสถานภาพและมีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ ในองค์กร เพราะสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ถูกจัดตั้งมาเพื่อรับใช้สนองงานคณะสงฆ์โดยเฉพาะ เปรียบได้กับข้าราชการมีพระสงฆ์เป็นเจ้านาย เป็นผู้บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่กล้าโต้แย้ง เกิดความหวาดกลัว อาจส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าได้ สอดคล้องกับการศึกษาของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (ม.ป.ป.)

ศึกษาวิเคราะห์ลักษณะอุปนิสัยของข้าราชการไทย ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศและการปฏิรูประบบราชการ พบว่า คนไทยมีนิสัยยกย่องและให้ความเคารพผู้มีอำนาจมากเกินไป ไม่กล้าโต้แย้ง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้มีอำนาจ เพราะถ้าหากแสดงออกมา หากทำให้ผู้มีอำนาจไม่พอใจ เกรงว่าจะมีผลกระทบทางร้ายต่อตนเองและครอบครัว

- **ความขัดแย้ง** หากข้าราชการพลาดพลังทำให้พระสงฆ์ไม่พอใจ ก่อให้เกิดความขัดแย้งกันในการทำงาน ย่อมจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากคณะสงฆ์มีเครือข่ายทางสังคมค่อนข้างแคบ หากเกิดปัญหาอะไรขึ้น พระสงฆ์มักจะบอกต่อ ๆ กันในแต่ละภูมิภาค ส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก หากเกิดความขัดแย้ง พระสงฆ์อยู่ในสถานะของผู้บังคับบัญชา มีอำนาจสูงสุด การทำงานที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์จะต้องได้รับการยอมรับผ่านความเห็นชอบจากคณะสงฆ์ และมหาเถรสมาคม รวมถึงพระสงฆ์บางรูปมีอำนาจมาก สามารถใช้อำนาจใช้เส้นสาย จัดการยับยั้ง หรือสั่งระงับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคคลผู้ที่ทำให้พระสงฆ์ไม่พอใจได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Robbin S.P. & Judge T.A. (2013) ความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่เกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลฝ่ายหนึ่งพยายามจะตอบโต้อีกฝ่ายด้วยการขัดขวางไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามสามารถบรรลุเป้าหมายหรือได้ในสิ่งที่ต้องการ

- **การเลือกปฏิบัติ** จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า การเลือกปฏิบัติในการทำงานเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พระสงฆ์บางรูปมีผู้ชายเป็นคนสนิทในการทำงาน ทำให้บุคคลดังกล่าวได้รับความไว้วางใจในการทำงาน โดยเฉพาะพระสงฆ์ที่เป็นบัณฑิตก็มีรสนิยมชอบเพศเดียวกัน มักให้ความช่วยเหลือเฉพาะข้าราชการชายที่มีรูปร่างหน้าตาดี อันเกิดมาจากความชอบส่วนบุคคล มีการผลักดันข้าราชการชายผู้ที่สนิทสนมได้รับโอกาสในความก้าวหน้า ในขณะที่ข้าราชการคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้สนิทหรือข้าราชการผู้หญิงไม่ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าเหมือนข้าราชการชายคนดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของคณาธิป ทองรวีวงศ์, กัญทิมา ช่างทำ, ภคมน สืบไชย, กุสุมา สุนประชา และชลธิชา สมสะอาด (2560) การเลือกปฏิบัติ คือ การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่างกันและมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียเปรียบหรือด้อยกว่า โดยมีเหตุปัจจัยมาจากชาติพันธุ์ สีผิว เพศ รสนิยมทางเพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง

5.1.1.4 ปัจจัยด้านอื่น ๆ

- **การตีความพระวินัยที่ส่งผลต่อบทบาทสตรีในสังคมไทย** ประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากคัมภีร์มธุรธรรมศาสตร์จากประเทศอินเดียพร้อมกับพระพุทธศาสนา ในปี ค.ศ. 770 (ชาคริต อนันทรวาน, 2556) โดยประเทศอินเดียได้รับความเชื่อมาจากศาสนาพราหมณ์ ที่มีความเชื่อในระบบชายเป็นใหญ่ ส่งผลให้สังคมไทยได้รับอิทธิพลทางด้านความเชื่อทางด้านศาสนาวัฒนธรรมจารีตประเพณีต่าง ๆ และระบบสังคมแบบชายเป็นใหญ่จากประเทศอินเดีย ที่ส่งผลต่อความเชื่อในการกำหนดบทบาทของสตรีในสังคมไทยมาจนถึงปัจจุบันคำสอนทางพระพุทธศาสนามีในลักษณะ

ที่ดูหมิ่นสตรี “สตรีเป็นมลทินต่อพรหมจรรย์” สตรีสามารถทำให้บุรุษเกิดอารมณ์ทางเพศได้ อารมณ์ทางเพศเป็นกิเลสภพที่ต้องกำจัดให้หมดสิ้น การมีกิเลสจึงเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติธรรมมุ่งสู่นิพพาน ดังนั้น สตรีจึงเปรียบเสมือนเครื่องกีดขวาง เป็นสิ่งที่ทำลายหนทางในการบรรลุสู่นิพพานของบรรดาพระสงฆ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Kabilsingh (1991) พระไตรปิฎกถูกสร้าง ถูกเขียนบันทึกและสังคายนาด้วยผู้ชาย ข้อความในพระไตรปิฎกจึงเป็นไปในลักษณะชายเป็นใหญ่ และได้รับอิทธิพลมาจากศาสนาพราหมณ์ตามบริบทสังคมของอินเดีย พระไตรปิฎกจึงเป็นคัมภีร์ที่เต็มไปด้วยอคติทางเพศ เนื่องจากถูกบันทึกด้วยผู้ชายที่ถูกหล่อหลอมในสังคมอินเดีย ดังนั้น สิ่งที่เขียนลงไปจึงเป็นสิ่งที่ผู้ชายเหล่านั้นสนใจและให้ความสำคัญ ส่งผลให้มีด้านคำสอนในเชิงดูหมิ่นสตรีของพระพุทธศาสนา สตรีเป็นศัตรูของพรหมจรรย์ เป็นอุปสรรคที่สามารถทำให้พระสงฆ์ไม่สามารถบรรลุนิพพาน พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติข้อห้ามของพระสงฆ์ที่เกี่ยวข้องกับสตรีถูกบัญญัติไว้ในพระวินัยปิฎกจำนวน 3 หมวด คือ ปาราชิก สังฆาทิเสส และปาจิตติย พระสงฆ์ใดที่ละเมิดพระวินัยที่เกี่ยวข้องกับสตรีจะต้องถูกลงโทษเป็นอาบัติ อิทธิพลของคำสอนทางพระพุทธศาสนาจึงมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยเป็นอย่างมาก มีการตีความตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการตัดไฟตั้งแต่ต้นลม สังคมไทยจึงมีคำสอนผู้หญิง ห้ามถูกเนื้อต้องตัวพระสงฆ์ และมีค่านิยมที่ปลูกฝังให้ผู้หญิงเป็นกุลสตรี มีความประพฤติที่ดี ดำรงตนด้วยความเหมาะสมอยู่ในกรอบจารีตศีลธรรมอย่างเคร่งครัด รู้จักกาลเทศะ สตรีที่ดีจะต้องมีความระมัดระวังตัว ต้องสำรวม ไม่สามารถคลุกคลีปรนนิบัติใกล้ชิดกับพระสงฆ์ได้ เพราะอาจเป็นที่ครหาของสังคม ถูกติฉินนินทาได้ว่ามีพฤติกรรมไม่เหมาะสม รวมถึงทำให้พระสงฆ์นั้นผิดพระวินัยได้ ทำให้สตรีจึงมีข้อจำกัด มีระยะห่างในการปฏิบัติตนต่อพระสงฆ์ ข้าราชการสตรีในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึงต้องปฏิบัติตนด้วยความสำรวม ระมัดระวังตนเองมิให้แตะต้องสัมผัสพระสงฆ์ ในขณะที่ข้าราชการบุรุษแทบไม่ต้องระมัดระวัง ก็สามารถปรนนิบัติรับใช้ใกล้ชิดพระสงฆ์ได้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของสิตา จุลวานิช (2561) ศึกษาเรื่อง สตรีกับสังคมสงฆ์ : ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางกายภาพของสตรีเป็นความเสี่ยงต่อการผิดศีลของพระสงฆ์ และข้อบังคับพระธรรมวินัยเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกันระหว่างสตรีกับพระสงฆ์

- **อำนาจและการเมืองในองค์กร** จากการสัมภาษณ์พบว่า มีอำนาจและการเมืองในองค์กรแทรกซึมอยู่ในองค์กร ที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบอุปถัมภ์อยู่ในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในการดำเนินงาน มีการทำงานแบบเอาใจพระ ทำให้พระพึงพอใจ เป็นในลักษณะการประจบสอพลอเอาใจผู้มีอำนาจ ผู้บริหารบางคนมีการใช้อำนาจที่มองไม่เห็นในองค์กรในการเลื่อนตำแหน่งและใช้การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอำนาจในการคอยสนับสนุนให้การอุปถัมภ์ รวมถึงการพูดจาให้ร้ายป้ายสีคู่แข่งผู้อยู่ฝั่งตรงข้ามให้ผู้มีอำนาจหลงเชื่อส่งผลต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับการศึกษาของสุพานี สุฤกษ์วานิช (2548) การดำเนินคดีเตียนพูดจาว่าร้ายคนอื่น และการสร้างพันธมิตร

เป็นวิธีการสำคัญในการเล่นการเมืองในองค์กร รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวดี ปภาพจน์ (2539) การเป็นพรรคเป็นพวกกัน การเอาใจเอาเปรียบ การใส่ร้ายป้ายสี เป็นลักษณะของการเล่นการเมืองในองค์กร

5.1.2 วิธีการแก้ไขความท้าทายที่ส่งผลต่อความต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรี สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างแท้จริง เพื่อป้องกันปัญหาการสร้างความสัมพันธ์ในทางมิชอบในการทำลายโจมตีฝั่งตรงข้าม ควรให้ความเสมอภาคความเป็นธรรมในการพิจารณาความรู้ความสามารถ การนำความรู้ ความสามารถ ทักษะมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร สอดคล้องกับระบบคุณธรรม (Merit System) ของสำนักงาน ก.พ. และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในมาตรา 41 ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม และผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปฏิบัติในการทำงาน เช่น อิทธิบาท 4 หลักทางสายกลาง ตถาคตโพธิสัทธา มีความศรัทธาในพระพุทธเจ้าและคำสอนของพระพุทธศาสนา การทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว การสร้างบุญกุศล สอดคล้องกับความเชื่อทางพระพุทธศาสนา ในสังคมไทย และสอดคล้องกับการศึกษาของชนิดา จิตตฤทธะ (2562) ประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทย นับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท ทำให้คนไทยมีคติความเชื่อตามคำสอนทางพระพุทธศาสนา เช่น เชื่อในเรื่องบาปบุญคุณโทษ กฎแห่งกรรม การทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว รวมถึงสอดคล้องกับการศึกษาของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (ม.ป.ป.) คนไทยเชื่อในเรื่องเวรกรรม เชื่อเรื่องนรกสวรรค์ เชื่อว่าทุกอย่างขึ้นอยู่กับเวรกรรมและบุญที่ได้สร้างสมมา

5.2 ปัญหาในการทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ บางคนไม่สะดวกในการให้สัมภาษณ์ เมื่อติดต่อไปขอสัมภาษณ์หลายคนให้เหตุผลว่า ว่าง มีภารกิจในการทำงานมาก จึงไม่สะดวกในการให้สัมภาษณ์ และกลุ่มตัวอย่างบางท่านในการติดต่อครั้งแรกมีความยินยอมในการสัมภาษณ์ แต่เมื่อผู้วิจัยได้ติดต่อไปอีกครั้ง ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่รับโทรศัพท์หลายครั้ง และไม่ติดต่อผู้วิจัยกลับมา ผู้วิจัยจึงต้องคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใหม่ภายในระยะเวลาอันจำกัดในการทำวิจัย รวมถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ในประเทศไทย ทำให้ผู้วิจัยไม่สะดวกเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง จึงต้องใช้แอปพลิเคชันเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์แทน ทำให้การสนทนาของผู้ให้ข้อมูลมีส่วนร่วมได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากการสนทนาพบเจอหน้ากัน อาจทำให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและข้อมูลเชิงลึกได้มากกว่า อีกทั้งเมื่อเริ่มสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างบางรายมีความกังวลในการให้ข้อมูล และได้ตักเตือนผู้วิจัยในการศึกษา เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดปัญหาตามมาในอนาคต ผู้วิจัยจึงต้องใช้

ความพยายามเกลี้ยกล่อมผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยการปกปิดข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาหรือผลกระทบที่อาจตามมาภายหลัง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อแรก เป็นข้อในการนำผลการศึกษาไปใช้แก้ไขปัญหาในองค์กร และข้อที่สอง เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขเพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

- 1) ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเสมอภาคทางเพศ
- 2) ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตามระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัด ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโดยคำนึงถึงความสามารถอย่างแท้จริง จะต้องวางตัวเป็นผู้มีคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกน้องในองค์กร
- 3) ผู้บริหารจะต้องไม่ยกย่อง ไม่สนับสนุน ไม่สนใจการใช้อำนาจและการเมืองในองค์กร
- 4) สนับสนุนให้ผู้หญิงมีบทบาทในการให้คำปรึกษาในเรื่องสำคัญร่วมกับคณะสงฆ์ เพื่อให้ผู้หญิงได้แสดงความสามารถให้พระสงฆ์ยอมรับ
- 5) จัดการอบรมปลูกฝังแนวคิดให้กับผู้บริหารทั้งฝ่ายข้าราชการและฝ่ายคณะสงฆ์ เพื่อลดอคติทางเพศ โดยใช้วิธีค่อยเป็นค่อยไปและอาศัยระยะเวลา
- 6) บุคคลจะต้องทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ปรับตัว มีการศึกษาเรียนรู้ วางแผนการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเอง
- 7) พระสงฆ์จะต้องยึดมั่นและปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด ควรมุ่งปฏิบัติธรรมในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ไม่แสวงหาสมณศักดิ์ ลาภ สักการะ ที่เป็นการเอื้อต่อกิเลสที่ขัดต่อพระธรรมวินัย รวมถึงนำมาสู่ปัญหาระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป

- 1) ควรศึกษาโดยใช้การสังเกตพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติร่วมด้วย เพื่อศึกษาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน สามารถเก็บข้อมูลที่เป็นความจริงที่มีรายละเอียดในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น นำมาวิเคราะห์ได้ละเอียดครอบคลุมมากขึ้น ช่วยเติมเต็มข้อมูลในเชิงลึกที่ผู้ให้ข้อมูลไม่กล้าบอก เนื่องจากกลัวมีภัยมาถึงตัว หรือทำให้เกิดผลกระทบต่อหน้าที่การงานของผู้ให้ข้อมูล
- 2) ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทุกระดับ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการชำนาญการพิเศษ โดยแบ่งเพศในการศึกษา เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในองค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้และเข้าใจกระบวนการสภาพปัญหาของงานแต่ละ

ฝ่ายที่ตนได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้มุมมองประเด็นในรายละเอียดที่เป็นสภาพปัญหาในการทำงานร่วมกับคณะสงฆ์ในเชิงลึกมากขึ้น

3) ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติประเด็นอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การบริหารงาน การสื่อสาร เป็นต้น เพื่อให้ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในประเด็นอื่น ๆ ที่มีรายละเอียดมากยิ่งขึ้น ควรค่าแก่การศึกษา

4) ควรนำไปพัฒนาต่อยอดศึกษาการแก้ไขปัญหาอคติทางเพศในการทำงานในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงความสามารถมากขึ้นในองค์กรของสงฆ์ที่บุรุษยังคงมีบทบาทหลัก เป็นภาพลักษณ์ในการทำงานด้านพระพุทธศาสนา

5) ควรนำไปพัฒนาต่อยอดศึกษาการแก้ไขปัญหาโครงสร้างการปกครองของคณะสงฆ์ แก้ไขปัญหาสมณศักดิ์ เพื่อลดชนชั้นในการปกครองคณะสงฆ์ และลดโอกาสที่จะนำไปสู่ระบบอุปถัมภ์ในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เนื่องจากการมีตำแหน่ง มียศลาภบรรดาศักดิ์ของพระสงฆ์นำมาซึ่งการรับเงินและผลประโยชน์ต่าง ๆ ในการดำรงตำแหน่งจากการถวายลาภสักการะของพุทธศาสนิกชน ทำให้พระสงฆ์มีอำนาจบริวารมีมาก อีกทั้งการมีอำนาจ ยศ และตำแหน่งไม่ได้เป็นสิ่งที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ในพระธรรมวินัย การที่มีลำดับชั้นมีสมณศักดิ์ในการปกครองคณะสงฆ์เป็นสาเหตุให้พระสงฆ์เกิดกิเลส ทำให้มุ่งแสวงหาลาภสักการะ เกียรติยศมากกว่ามุ่งปฏิบัติตามพระธรรมวินัย สมณศักดิ์จึงเป็นสิ่งที่ขัดแย้งกับพระธรรมวินัยทางพระพุทธศาสนา จึงควรแก้ไขปัญหสมณศักดิ์ คณะสงฆ์จะต้องยึดมั่นในหลักพระธรรมวินัยเป็นหลัก

6) ควรนำไปพัฒนาต่อยอดการแก้ไขปัญหาโครงสร้างของศาสนจักรและแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการแยกศาสนจักรออกจากระบบราชการ แบ่งแยกการปกครองและการบริหารให้มีขอบเขตที่ชัดเจน เนื่องจากพระสงฆ์กับข้าราชการมีความแตกต่างกันทางสังคม เปรียบเสมือนสังคมทางโลกและสังคมทางธรรม การนำระบบราชการมาใช้ในการทำงานกับคณะสงฆ์ที่เป็นสังคมที่มุ่งแสวงหาทางหลุดพ้นอาจไม่เหมาะสม ทำให้พระสงฆ์เกิดกิเลสเมื่อต้องมาอยู่ร่วมและทำงานกับข้าราชการที่อยู่ในสังคมทางโลก เสี่ยงต่อการละเมิดพระธรรมวินัยได้ง่าย ไม่สอดคล้องกับนิพพาน ซึ่งเป้าหมายสูงสุดทางพระพุทธศาสนา



สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

วิสัยทัศน์

องค์กรขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนาสู่ความมั่นคง สังคมดำรงศีลธรรม นำสันติสุขอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. เสริมสร้างให้สถาบันและกิจการทางพระพุทธศาสนามีความมั่นคงยั่งยืน
2. สนับสนุนส่งเสริมและจัดการการศึกษาสงฆ์และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม
3. จัดการศึกษาสงฆ์เพื่อผลิตและพัฒนาศาสนทายาทที่เปี่ยมปัญญาพุทธธรรมเผยแผ่ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญงอกงาม และร่วมสร้างสังคมพุทธธรรมที่มีความเข้มแข็ง
4. ดำเนินการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนาโลก
5. พัฒนาการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาและสังคมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ

ยุทธศาสตร์

BUDDHA

B = Buddhism Education พัฒนาระบบการศึกษาสงฆ์

U = Understanding ปลุกฝังความเข้าใจเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาให้แก่สังคม

D = Distinguished Center เพิ่มศักยภาพการเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก

D = Distinctive Organization พัฒนาสู่องค์กรที่โดดเด่น

H = Help ส่งเสริมงานสาธารณสงเคราะห์

A = Asset เพิ่มความคุ้มค่าให้แก่ศาสนสมบัติ

เป้าประสงค์

1. สถาบันพระพุทธศาสนามีความมั่นคงและยั่งยืน
2. พระสงฆ์มีความรู้ในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง และสามารถเผยแผ่หลักธรรมได้อย่างถูกต้อง และมีความทันสมัยรวมทั้งมีความรู้เรื่องสังคม ความเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกมิติ
3. ประชาชนทุกเพศทุกวัยได้เข้าถึงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทำให้สังคมมีความสุขด้วยหลักพุทธธรรม
4. เพิ่มศาสนทายาทเพื่อสืบสานพระพุทธศาสนาให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน
5. ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านวิชาการและกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนาในระดับโลก
6. เพิ่มมูลค่าศาสนสมบัติให้เกิดประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาอย่างสูงสุด
7. จัดระบบองค์กรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้พระพุทธศาสนามั่นคง ยั่งยืน และสังคมมีความรู้ด้วยหลักพุทธธรรม

ค่านิยม

ส่งเสริมพุทธธรรมนำชีวิต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีจิตบริการ ประสานสามัคคี

ส่งเสริมพุทธธรรมนำชีวิต หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริมการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีความสุขชุมชนเข้มแข็งก่อให้เกิดสังคมคุณธรรม

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดำเนินงานให้แล้วเสร็จ ตามวัตถุประสงค์และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

มีจิตบริการ หมายถึง เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ให้บริการและช่วยเหลือผู้รับบริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส และกระตือรือร้นต่อการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ประสานสามัคคี หมายถึง เคารพผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

อำนาจหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

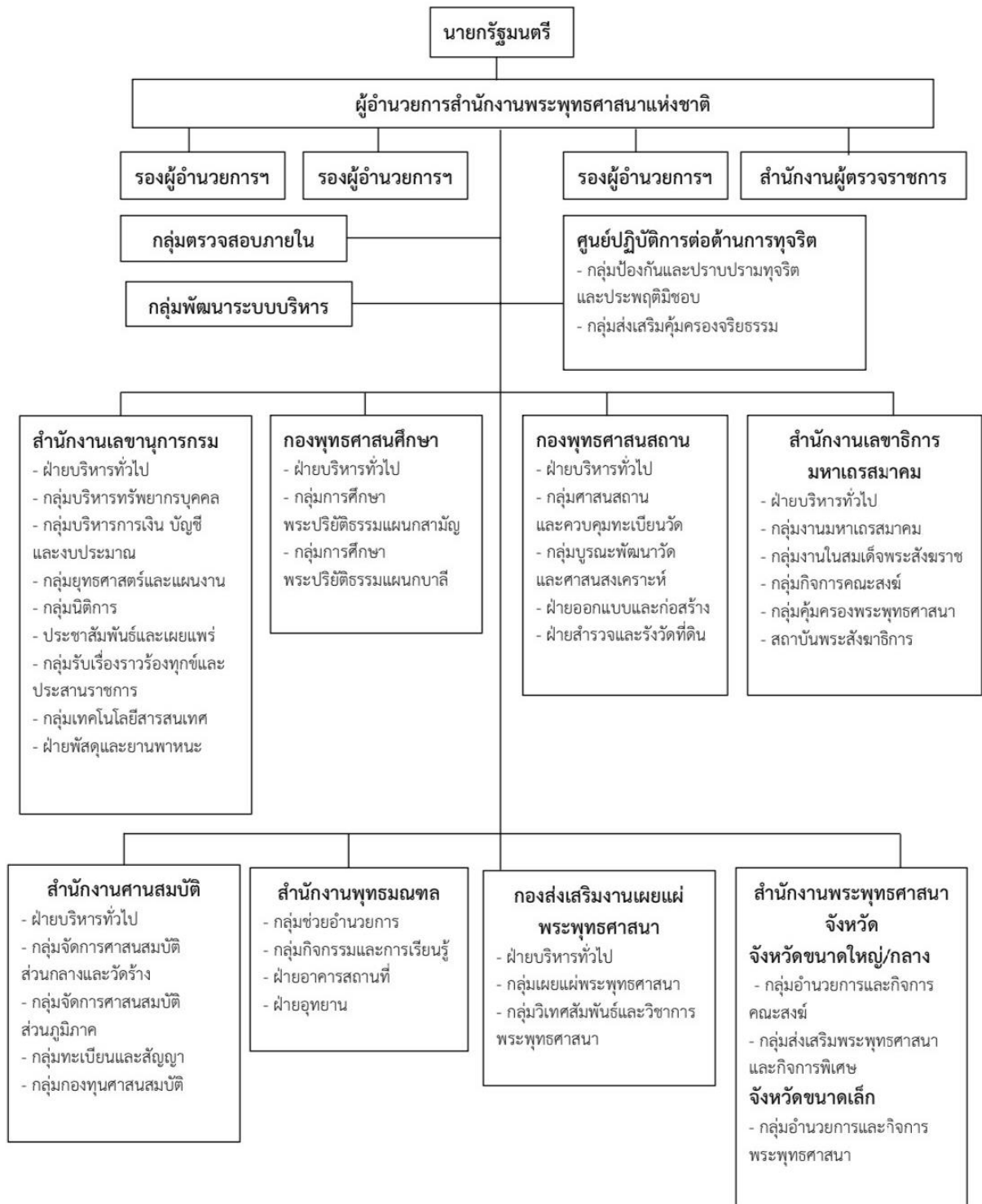
- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์ และกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิध्यฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 2) รับสนองงาน ประสานงาน และถวายการสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครองคณะสงฆ์
- 3) การกำหนดนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา
- 4) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา
- 5) ดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง
- 6) พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา
- 7) ทำนุบำรุงพุทธศาสนศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม
- 8) สนับสนุนและส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งการเป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ หรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

โครงสร้างของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 1 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 3 ตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 4 ตำแหน่ง เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการสำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม ผู้อำนวยการสำนักงานพุทธมณฑล ผู้อำนวยการสำนักงานศาสนสมบัติ ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนสถาน ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนศึกษา ผู้อำนวยการกองส่งเสริมงาน

เผยแผ่พระพุทธศาสนา ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้อำนวยการกลุ่มป้องกันและปราบปรามทุจริต ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน และผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ



ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พ.ศ. 2557 ได้มีการแบ่งการบริหารราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการกรม กองพุทธศาสนศึกษา กองพุทธศาสนสถาน กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา สำนักงานพุทธมณฑลสำนักงานศาสนสมบัติ สำนักเลขานุการมหาเถรสมาคม และการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด 76 จังหวัด โดยแต่ละส่วนมีหน้าที่ ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- 1) ดำเนินการปฏิบัติงานบริหารทั่วไป และงานสารบรรณของสำนักงาน
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของสำนักงาน
- 3) ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานและเผยแพร่กิจกรรม ความก้าวหน้าในงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงาน
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะของสำนักงาน
- 5) จัดระบบงาน และบริหารงานบุคคลของสำนักงาน
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญาเกี่ยวกับความรับผิดชอบในทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
- 7) จัดทำและประสานแผนปฏิบัติงานของสำนักงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนแม่บทการส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ตั้งและจัดสรรงบประมาณศาสนสมบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับงานโครงการพิเศษ งานความร่วมมือกับต่างประเทศ รวมทั้งเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแผนงานและโครงการของหน่วยงานในสังกัด
- 8) จัดระบบการจัดเก็บ การประมวล และการใช้ประโยชน์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัด และเป็นศูนย์ข้อมูลของสำนักงาน
- 9) วิจัย ส่งเสริม และประสานงานการวิจัยด้านพระพุทธศาสนา
- 10) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองพุทธศาสนศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล จัดการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนา การจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และรับผิดชอบการศึกษาของคณะสงฆ์ การศึกษาสงเคราะห์ และการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศาสนา
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนการสอนด้านศาสนา วิเคราะห์ วิชาการ ต่างๆ เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เป็นแหล่งความรู้ที่เป็นระบบและอ้างอิงได้

3) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาทุกประเภท

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. กองพุทธศาสนสถาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิก และการขอเปลี่ยนแปลงชื่อวัด การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างให้เป็นวัด ที่มีพระสงฆ์ การขอพระราชทานยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวงและการจัดทำทะเบียนวัด

2) ส่งเสริม พัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ แหล่งภูมิปัญญา และแหล่งท่องเที่ยวของชุมชน

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบก่อสร้างอาคารศาสนสถาน อาคารศาสนสมบัติทางพุทธศาสนาตามที่ได้รับมอบหมาย การบูรณปฏิสังขรณ์และการจัดระเบียบของวัด และศาสนสถานทางพุทธศาสนา ให้ความรู้ซึ่งคุณค่าทางศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมทางและศาสนา

4) ดำเนินการสำรวจรังวัดที่ดิน การออกหนังสือสำคัญที่ดิน และการตรวจสอบ คำนวณหลักฐานที่ดินของวัด วัดร้าง และศาสนสมบัติกลาง

5) ดำเนินการสงเคราะห์วัดที่ประสบวินาศภัยการยกเว้นภาษีอากร เพื่อการบูรณปฏิสังขรณ์วัดที่ยกฐานะ และส่งเสริมฐานะเป็นวัดที่มีพระสงฆ์

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. สำนักงานพุทธมณฑล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาและบริหารกิจการพุทธมณฑล

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการอำนวยการจัดสร้างพุทธมณฑล และคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานที่คณะกรรมการอำนวยการจัดสร้างพุทธมณฑลแต่งตั้ง

3) จัดและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา

4) ดำเนินการบริหารจัดการหอสมุดพระพุทธศาสนา และพิพิธภัณฑ์ทางพระพุทธศาสนา

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. สำนักงานศาสนสมบัติ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์ วางระบบ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในการจัดประโยชน์ และพัฒนารายได้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 2) ดูแลรักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง
- 3) ควบคุม แนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการจัดการศาสนสมบัติของวัด
- 4) ดำเนินการจัดเก็บรายได้ รักษาผลประโยชน์ของศาสนสมบัติตามที่ได้รับมอบหมาย
- 5) รวบรวมข้อมูลในการจัดทำงบประมาณ และจัดหารายได้ให้เป็นไปตามงบประมาณศาสนสมบัติกลางประจำปี
- 6) เป็นสำนักงานนายทะเบียนทรัพย์สินของวัดร้างและศาสนสมบัติกลาง
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) รับสนองงานตามพระบัญชาและพระกรณียกิจของสมเด็จพระสังฆราช
- 2) รับสนองงานการบริหารของมหาเถรสมาคมและคณะกรรมการต่าง ๆ ที่มหาเถรสมาคมแต่งตั้ง
- 3) รับสนองงานเกี่ยวกับการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ พระราชทานสมณศักดิ์ การถวายนิยัตยภัต และการจัดทำทะเบียนประวัติพระสมณศักดิ์และพระสังฆาธิการ
- 4) ดำเนินการและประสานงานกับคณะสงฆ์ ในการลงนิคหกรรมและตรวจตรา ถวายคำแนะนำแก่พระภิกษุ สามเณรที่มีอาจารย์ไม่สมควรแก่สมณวิสัย
- 5) ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการคุ้มครองพระพุทธศาสนา
- 6) เสนอแนวทางกำหนดนโยบายมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา
- 7) จัดและสนับสนุนการศึกษาอบรมพระสังฆาธิการ
- 8) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความรู้ ผลงานวิจัยและวิชาการทางพระพุทธศาสนา แก่พระสังฆาธิการ
- 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กองส่งเสริมงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) เสนอแนะนโยบาย แผนแม่บท และยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา รวมทั้งติดตามประเมินผล
- 2) ศึกษาและพัฒนารูปแบบและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ส่งเสริม และสนับสนุน คณะสงฆ์ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชนในการดำเนินงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานพุทธศาสนสัมพันธ์และประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศด้านพระพุทธศาสนา
- 4) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินการให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการสรรหา การปฏิบัติศาสนกิจ และการพัฒนาบุคลากร ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยเผยแผ่พระพุทธศาสนา
- 7) ประสานงานและสนับสนุนวัดไทยในต่างประเทศและคณะสงฆ์ไทยที่ไปปฏิบัติศาสนกิจในต่างประเทศ รวมทั้งถวายการสนับสนุนพระภิกษุชาวต่างประเทศที่มาศึกษา และปฏิบัติธรรมในประเทศไทย
- 8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านพระพุทธศาสนา เพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไข
- 2) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการของหน่วยงาน ในความดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
- 3) ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถาน และศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลางในจังหวัด
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งภูมิปัญญา ของชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของจังหวัด
- 5) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและด้านพุทธศาสนศึกษา รวมทั้งดูแลและควบคุมมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดภายในจังหวัดให้ผู้เรียน มีความรู้คู่คุณธรรม และพัฒนาบุคลากรทางพระพุทธศาสนาได้

6) รับสนองงาน ประสานงาน และสนับสนุนกิจการและการบริหารการปกครอง คณะสงฆ์ ตลอดจนการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองพระพุทธศาสนา

7) ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานในการปฏิบัติศาสนพิธีและกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

8) ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของสำนักงาน ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายและให้มีกลุ่มงานที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดังนี้

9. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะแก่ผู้อำนวยการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการ และประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสำนักงาน รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาพ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

2) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสำนักงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ

3) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีชอบของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

5) ประสานงาน เร่งรัด และติดตามเกี่ยวกับการดำเนินการตาม 3) และ 4) และร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกับส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสำนักงานและการคุ้มครองจริยธรรม เสนอต่อผู้อำนวยการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน

2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน

3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และส่วนราชการในสำนักงาน

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

11. กลุ่มตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฤษฎา ศรีปาน. (2556). *อุปสรรคของการเข้าสู่เส้นทางการเมืองของผู้หญิงในสังคมไทย: กรณีศึกษา*
นักการเมืองหญิงไทย 6 ท่าน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กฤษณะ ละไล. (2563). 4 อันดับ ศาสนาที่คนทั่วโลกนับถือมากที่สุด มีเรื่องมาคุย 16-03-63.

สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2564 จาก

<https://www.youtube.com/watch?v=Wah2aGzs-gl>

กองบรรณาธิการโพสต์ทูเดย์. (2555). *ผู้หญิงใหญ่*. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2564 จาก

<https://www.posttoday.com/columnist/172290>

กิตติพัฒน์ นนทปัทมศุลย์. (2558). การศึกษาระบบอุปถัมภ์กับปัญหาสังคมไทย: การประยุกต์ใช้
ของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ. *วารสารสังคมสงเคราะห์*, 23(1), 177-197.

โกวิทย์ วงสุรวัฒน์. (2561). *ประวัติกรรมนี้กลายเป็นเรื่องทำบุญ ไปตั้งแต่เมื่อไรหนอ?* สืบค้นเมื่อ

26 สิงหาคม 2564 จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_811913

คณะกรรมการการวิสามัญพิจารณาศึกษาการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทย

ให้เป็นรูปธรรม สถานิติบัญญัติแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *การแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบ*
ราชการให้เป็นรูปธรรม. กรุงเทพฯ: สถานิติบัญญัติแห่งชาติ.

คณาธิป ทองรวีวงศ์, กัญจมา ช่างทำ, ภคมน สืบไชย, กุสุมา สุนประชา และชลธิชา สมสอาด.

(2560). *โครงการวิจัยเรื่อง กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

คึกฤทธิ์ ปราโมทย์. (2559). *วิกฤตในพระพุทธศาสนา*. (วรทัศน์ วัชรวิสี, บรรณาธิการ). กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์วิสิ ครีเอชั่น.

จรัญ สุวรรณเวช. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร*

ระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จันทร์แรม เรือนแป้น. (2533). *โอกาสก้าวหน้าในอาชีพของสตรีในงานเฉพาะเพศชาย*. (วิทยานิพนธ์

สังคมวิทยามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จินตนา อาจสันเทียะ และชวลี เครือสุคนธ์. (2563). การพยาบาลแบบประคับประคองสำหรับ

พระสงฆ์อาพาธภายใต้พระธรรมวินัย. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 21(2), 18-25.

- จินตนา อางสันเทียะ และพรทรัพย์ เดชะกุลเจริญ. (2562). การพยาบาลพระสงฆ์อาพาธภายใต้
พระธรรมวินัย. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(3), 27-33.
- ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์. (2541). *การศึกษาเรื่องเมืองกบิลพัสดุ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ไทย-ธิเบตศึกษา.
- เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร
สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง. (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2559). *วัฒนธรรมประชาธิปไตยกับพัฒนาการของสังคมไทย*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *ทฤษฎีองค์การ: ปรัชญา กระบวนทัศน์ และแนวคิด*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2562). *การบริหารวัฒนธรรมองค์การ : ประเด็นใหม่และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยญา ธนพัฒน์. (2558). *อุปสรรคต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งบริหารของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐ
ของไทย*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาคริต อนันทรารวัน. (2556). *ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา เหตานุรักษ์. (2534). *ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสตรีระดับบริหาร.
(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์กรธร รอดทรัพย์. (2555). *ปีตาธิปไตย: ภาพสะท้อนแห่งความไม่เสมอภาคระหว่างชายหญิง
ในสังคมเอเชีย*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 4(2), 30-46.
- ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์. (ม.ป.ป.) *พุทธศาสนากับสิทธิสตรี*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564 จาก
<http://www.thaicadet.org/Buddhism/Faminism.html>
- นพรัตน์ จินดาโสม. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจหญิง
ในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหาร*. (วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นภาพร ชันชนภา. (2558). *การศึกษาความไม่เสมอภาคของเพศในอุตสาหกรรมบริการของไทย
ความเหมาะสมการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารของผู้ได้บังคับบัญชาสตรีในมิติของผู้บังคับ
บัญชาสตรี*. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 5(3), 96-109.

- บุญนิดา โสตา และสุวิทย์ อัจริยะเมต (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างเพศสภาพกับความก้าวหน้า
ในงานอาชีพด้านวิทยาศาสตร์ของประเทศไทย. ใน *การประชุมทางวิชาการของ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 51: สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์
และบริหารธุรกิจ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (น. 413-420). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ,
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, กระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร,
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ประเวศ ทองอินปาน. (2561). สถานภาพและบทบาทของสตรีเพศตามแนวจริยศาสตร์ทางศาสนา.
วารสารธรรมธारा วารสารวิชาการทางพระพุทธศาสนา, 4(2), 62-99.
- ปราณี วงษ์เทศ. (2544). *เพศและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: บริษัทศิลปวัฒนธรรม.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2557). *สตรีในคัมภีร์ตะวันออก*. กรุงเทพฯ: โครงการตำราคณะอักษรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริฉัตร ตู่คำ. (2557). *ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทย*.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปาริชาติ นนทกานนท์. (2549). *แนวความคิดเกี่ยวกับสตรีในพุทธปรัชญา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปิยนาด อังควานิชกุล. (2558). ความคิดกับการกำหนดสถานภาพสตรี. *วารสารสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18, 397-415.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงาน
ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต).
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระครูธรรมจักร เจติยาภิบาล. (2559). พระวินัย: กฎหมายพระสงฆ์. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*,
10(1), 339-345.
- พระมหานรินทร์ นรินทร์. (2549). *แก้วอ้อธรรม "ผอ.สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ" สืบค้นเมื่อ
10 กรกฎาคม 2564 จาก
<http://www.alittlebuddha.com/html/The%20Vision%20of%20P.M.Narin/The%20Vision%20of%20Phramaha%20Narin%2060.html>*
- แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์การ กรณีศึกษา บริษัท
ยูไนเต็ด แอสตันดาร์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ภัสสร ลิมานนท์. (2544). *บทบาทเพศ สถานภาพสตรี กับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัย
ประชากรศาสตร์.
- มนตรี สิริโรจนานันท์. (2562). *สตรีในพระพุทธศาสนา (Women in Buddhism)*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนตรี สืบดวง. (2553). ผู้หญิงกับพระพุทธศาสนาเถรวาทในประเทศไทย. *วารสารศิลปศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 10(1), 211-243.
- มัลลิกา วัชราร. (2516). ผู้หญิงกับการพัฒนาประเทศ. ใน *ขบวนการดอกไม้บาน*. กรุงเทพฯ: ชุมชุม.
- ระเบียบรัตน์ พงษ์พานิช. (2546). *การปะทะกันของความรู้ระหว่างปิตาธิปไตยกับสตรีนิยม
ต่อการสถาปนาภิกษุณีในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สำนักบัณฑิต
อาสาสมัครมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันชัย มีชาติ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย มีชาติ. (2559). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (ม.ป.ป.). *วิเคราะห์ลักษณะอุปนิสัยของข้าราชการไทย ที่เป็นอุปสรรคต่อการ
พัฒนาประเทศและการปฏิรูประบบราชการ*. สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2564 จาก
<https://www.pattanakit.net/index.php?lay=show&ac=article&Ntype=53>
- เวิร์คพอยท์ทูเดย์. (2562). *เปิดข้อมูลภาครัฐไทย มีสัดส่วนผู้นำหญิงมากเท่าไร?* . สืบค้นเมื่อ
13 กรกฎาคม 2564 จาก
<https://workpointtoday.com/%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%B9%E0%B8%A5%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2/>
- ศุภรัตน์ เลิศพานิชย์กุล. (2538). *ความสัมพันธ์ของคนในสังคม: พื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม
การเมืองไทย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สนธิ สมัครการ. (2533). *สถาบันครอบครัว เครือญาติ และระบบอุปถัมภ์*. *วารสารสังคมไทย*, 1-42.
- สมภาร พรหมทา. (2537). *บทวิเคราะห์ สตรีในทัศนะของพุทธศาสนา*. *วารสารพุทธศาสนศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 1(3), 38-52.
- สรวิชัย วงษ์สะอาด, พระมหาอินทร์วงศ์ อิศสรภาณี และจันทรีสม์ ตาปูลิง. (2561). *สถานะของ
มารดาในฐานะสตรีตามพระวินัย*. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(1), 85-92.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2535 (และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561)*. นครปฐม: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- สำนักงานศาสนสมบัติ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2562). *คู่มือการดูแลและจัดการศาสนสมบัติ*. นครปฐม: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *สำนักงานสถิติฯ เผยผลสำรวจสภาวะทางสังคม วัฒนธรรม และสุขภาพจิต ปี 2561*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564 จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/News/2561/N21-09-61-1.aspx>
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (2549). *คู่มือการสร้างความปลอดภัยระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2564). *กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2563*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สิตา จุลวานิช. (2561). *สตรีกับสังคมสงฆ์: ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของสตรีต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุพานี สุฤกษ์วานิช. (2548). การเมืองในองค์กร (Politics in Organization). *วารสารบริหารธุรกิจ*, 28(105), 27-38.
- สุรพศ ทวีศักดิ์. (2561). *รัฐกับศาสนา: ศีลธรรม อำนาจ และอิสรภาพ*. กรุงเทพฯ : สยามปริทัศน์.
- สุวดี ปภากัจจน์. (2539). การเมืองในองค์กร. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 36(1), 159-167.
- อคิน รพีพัฒน์. ระบบอุปถัมภ์กับการพัฒนาสังคม: ด้านหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงสังคมไทย. ใน *การแสดงปาฐกถาพิเศษ ป่วย อังภากรณ์ ครั้งที่ 9 คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- อัจฉรา สุวพันธ์. (2525). โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในระบบราชการไทย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 22(3), 448-465.

ภาษาอังกฤษ

- Alsharif, A. S. (2018). The Challenges Associated with Women Career Development at the State Universities in Saudi Arabia: A Ground Theory Approach. *International Journal of Gender and Women's Studies*, 6(2), 18-30.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.
- Gamson, W., & Andre Modigliani. (1974). *Conceptions of Social Life: A Text-Reader for Social Psychology*. Boston: Little Brown and Company.

- Gross, R. M. (1993). *Buddhism After Patriarchy: A Feminist History, Analysis and Reconstruction of Buddhism*. State University of New York Press.
- Kabilsingh, C. (1991). *Thai Women in Buddhism*. Berkeley: Parallax Press.
- Paudel, A., & Dong, Q. (2017). The Discrimination of Women in Buddhism: An Ethical Analysis. *Open Access Library Journal* 2017, 4, 1-18. Retrieved 26 July 2021 from https://file.scirp.org/pdf/OALibJ_2017042616323563.pdf
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior*. Boston: Pearson Education.



บรรณานุกรม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวธันยพร พงศ์เสาวภาคย์
วัน เดือน ปี เกิด	13 กันยายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยนาท
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต
ที่อยู่ปัจจุบัน	256/23 ซอยเทศบาล 17 ตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท 17000



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY