

การทำความเข้าใจปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่งานหญิง
เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศด้วยการศึกษาวิจัยชาติพันธุ์วรรณนา

แนวสตรีนิยม*

UNDERSTANDING THE PERFORMANCE OF MASCULINITY IN FEMALE
WORKPLACE TO CREATE GENDER EQUITY THROUGH FEMINIST
ETHNOGRAPHY

มรกต ณ เชียงใหม่

Morrakot Na Chiangmai

กิตติกร สันคติประภา

Kittikorn Sankatiprapa

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Srinakharinwirot University, Thailand

ปฐมาภรณ์ บุษปธำรง

Pattamaporn Busapathumrong

ราชบัณฑิต สำนักงานราชบัณฑิตยสภา

Fellow, The Royal Society of Thailand, Thailand

E-mail: tukta2510@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่งานหญิงเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศ โดยศึกษาจากประสบการณ์ผู้หญิง ด้วยวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพชาติพันธุ์วรรณนาเชิงวิพากษ์แนวสตรีนิยม ศึกษาเชิงวิพากษ์เพื่อให้เห็นปรากฏการณ์ในเบื้องลึก พื้นที่วิจัยเป็นพื้นที่ทำงานที่ผู้หญิงเป็นใหญ่เชิงกายภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลที่คุณลักษณะสำคัญคือความเป็นผู้นำ ผู้หญิงทำงานในหลากหลายอาชีพ เช่น ผู้คุม นักโทษหญิง นักธุรกิจ เจ้าของโรงงาน จำนวน 5 คน อายุตั้งแต่ 25 – 60 ปี ผลการวิจัยพบว่า สังคมสร้างความรู้ ความเชื่อเรื่องความเท่าเทียมทางเพศให้ผู้หญิงเชื่อว่าต้องปฏิบัติตามแนวทางของความเป็นชายจึงจะประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยการมีวิธีคิดเยี่ยงชาย ตัดสินใจเด็ดขาด มีความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญในการทำงาน แม้ที่จริงแล้วกรอบของบทบาทความเป็นหญิงได้หลอมให้เธอเหล่านั้นติดอยู่ในมายาคติของความเท่าเทียม โดยที่เธอสามารถทำงานทั้งในและนอกครัวเรือนอย่างภาคภูมิใจผ่านการกดขี่ตนเองจนได้รับรางวัลชีวิตจากสังคมในตำแหน่งต่าง ๆ เช่นผู้นำองค์กรดีเด่น ผู้หญิงนักพัฒนา ข้อถกเถียงในงานชิ้นนี้คือการก้าวข้าม

* Received 4 June 2020; Revised 6 September 2020; Accepted 13 September 2020



บทบาทผู้หญิงในเชิงพื้นที่ทางกายภาพ เป็นเพียงการรูก้าวแต่หาได้ยึดพื้นที่การทำงานไม่ ผู้หญิงปฏิบัติการความเป็นชาย กล่าวคือปฏิบัติตนโดยอิงมาตรฐานของชาย เป็นมืออาชีพแบบชาย ซึ่งในที่สุดเป็นการกดขี่ตนเองทำให้เห็นว่าวัฒนธรรมไทยให้คุณค่าของความเป็นชายมากกว่าหญิง ทำให้ความเหลื่อมล้ำยังคงดำรงอยู่ คนในสังคมและผู้หญิงมองไม่เห็นและไม่ตั้งคำถาม

คำสำคัญ: ปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่งานหญิง, ความเท่าเทียมทางเพศ, ชาติพันธุ์วรรณาแนวสตรีนิยม

Abstract

The purpose of this qualitative study was to understand the practice of masculinity in order to create gender equity within female workplaces. This qualitative research used feminist critical ethnography methodology to help researchers gain a better insight regarding this matter. The researchers conducted in-depth interviews with five women, age between 25 – 60 years old, who work in a perceived “matriarchal” workplace. These women included business women, a business owner, and a warden, who have displayed leadership skills in their field. The results from this study indicated that the society formed certain knowledge and beliefs about gender equity. This could be verified from a picture of women who shape themselves by a masculine performance at work to achieve “success”. By thinking, behaving, or being decisive like men, they, too, could create equality. Such a belief entrapped women in the myth of equity. Proudly handling their private and working lives at the same time, was actually through self - exploitation, until receiving commemorations and rewards from the public. The main argument in this study was that, when they broke the glass ceiling, it was only applied to physical workspace. Thai women perform masculine traits based on male standard. Business women followed male professionalism standard, which at the very end exploited themselves. This showed that Thai culture still value men over women and it is a basis of gender inequality. The society and women have been hegemonized by hegemonic masculinity, then no questions asked.

Keywords: Masculinity Performance in Female Workplace, Gender Equity, Feminist Ethnography



บทนำ

*As a woman, I am a consumer of masculinities,
but I am not more so than men are; and, like men,
I as a woman am also a producer of masculinities and a performer of them*
(Sedgwick, E. K., 1995)

จากความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับความเท่าเทียมของการทำงานนอกบ้านระหว่างเพศหญิงกับเพศชายพบว่า โอกาสเรื่องงานของเพศทั้งสองดูเหมือนจะมีความก้าวหน้า โดยเฉพาะผู้หญิงเห็นการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน ความรู้เชิงสถิติปี พ.ศ. 2559 ถึง 2563 ชี้ให้เห็นว่าแรงงานหญิงประมาณ 17 ล้านคนมีจำนวนใกล้เคียงกับแรงงานชายที่มี 20 ล้านคน มาตลอด 5 ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) และการสำรวจของแกรนท์ ธอนตัน (Grant Thornton) ในปี พ.ศ. 2562 พบว่าผู้บริหารระดับสูงที่เป็นเพศหญิงสูงเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยโลก โดยมีสัดส่วนผู้บริหารหญิง 32% เทียบกับค่าเฉลี่ยโลกอยู่ที่ 27% (Grant Thornton, 2019) แต่กระนั้นในสังคมไทยก็ยังมีปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศว่ายังดำรงอยู่ ผู้วิจัยตั้งคำถามว่าการศึกษาเชิงสถิติสามารถตอบโจทย์ถึงความเท่าเทียมทางเพศได้ทั้งหมดหรือไม่ จะสามารถศึกษาเรื่องความเท่าเทียมให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงปรากฏการณ์ที่ดำรงอยู่ได้อย่างไร ซึ่งความเท่าเทียมทางเพศในบทความนี้หมายถึงการที่ผู้หญิงและผู้ชายนั้นมีความเท่าเทียมกันในด้านการให้คุณค่ากับสิ่งของต่าง ๆ ในสังคม โอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและการรับรางวัลผลตอบแทน (Facio, A., & Morgan, M., 2009) ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งที่กำกับวิถีคิดของบุคคลในสังคมและทำให้เกิดการกระทำต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของสังคม ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงเรื่องเพศจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องศึกษาถึงวัฒนธรรมทางเพศด้วย ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญในการนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางเพศของสังคมมาเป็นพื้นฐานในการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศในการทำงานของผู้หญิงไม่ว่าจะเป็นพื้นที่ใด ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสังคมสร้างความเป็นปกติให้พื้นที่งานนอกบ้านเป็นพื้นที่ของผู้ชาย ซึ่งมีอำนาจชายเป็นใหญ่ ตีกรอบ ขีดเส้น สร้างให้เป็นเรื่องที่มีคุณค่าต่อสังคม และผลักให้เรื่องภายในบ้านเป็นเรื่องของผู้หญิง จึงดูเหมือนว่าเป็นความชอบธรรมของบทบาททางเพศของทั้งเพศหญิงและเพศชาย ความจำเป็นทางเศรษฐกิจและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ขอบเขตพื้นที่ที่ไม่ตายตัวเหมือนที่ผ่านมา การก้าวข้ามพื้นที่ของผู้หญิงจากพื้นที่ในครัวเรือน ออกมาทำงานเพื่อสร้างรายได้เพื่อดูแลตัวเองและครอบครัวนั้น จึงเป็นสิ่งที่สามารถเห็นได้ในสังคม แต่ผู้หญิงอยู่ในพื้นที่ทำงานอย่างไรเป็นสิ่งที่ยังน่าสนใจศึกษาและวัฒนธรรมทางเพศมีผลอย่างไรต่อการกระทำ (Action) ของพวกเธอเหล่านั้น (Sedgwick, E. K., 1995)

อาจกล่าวได้ว่าความเท่าเทียมทางเพศในสังคมไทยสมัยใหม่ยังเป็นเพียงมายาคติ ปรากฏการณ์ที่เห็นได้ชัดไม่ว่าจะเป็นความรุนแรงต่อผู้หญิงทางร่างกายในลักษณะและในระดับ



ต่าง ๆ แต่นั่นเป็นเพียงสิ่งที่มองเห็นแต่สิ่งที่รุนแรงกว่าเชิงกายภาพคือสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของผู้หญิงและคนในสังคมสยามโดยเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ทำได้ตามปกติเนื่องจากสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใต้ความคิดเชิงอุดมการณ์ชายครอบงำยังดำรงอยู่และสร้างพื้นที่เฉพาะให้กับผู้หญิง โดยอ้างอิงคุณลักษณะธรรมชาติของผู้หญิงที่ถูกสร้างขึ้นและแบ่งงานตามคุณลักษณะที่กล่าวอ้างนั้น เพื่อศึกษาให้เห็นและเข้าใจถึงการครอบงำ ซึ่งในที่นี้หมายถึงการครอบงำโดยความเป็นชาย (Hegemonic masculinity) ซึ่งหมายถึงอุดมการณ์ความเป็นชายที่ครอบงำ ซึ่งการครอบงำนี้นับบอกลักษณะตำแหน่งของอำนาจหน้าที่ทางวัฒนธรรมและการเป็นผู้นำที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนเป็นที่รับรู้กันว่าเป็นบทบาทของผู้ชายและผู้ชายมีอภิสิทธิ์เหนือผู้หญิง (Connell, R. W., 2001) จึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวัฒนธรรมและความรุนแรงเชิงวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นต่อผู้หญิงในพื้นที่งาน การวิจัยแนวชาติพันธุ์วรรณา (Ethnography) เป็นวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่เหมาะสมกับการนำมาใช้ศึกษา (Hesse - Biber, S. N., 2012) ในขณะเดียวกันผู้วิจัยมองเห็นว่าในระบบความสัมพันธ์หญิงชายมีประเด็นของการเอารัดเอาเปรียบและการกดขี่ (oppression) อยู่ ดังนั้นหากวิเคราะห์ให้ลึกซึ้งเพื่อให้เห็นความคิดเชิงวัฒนธรรมเบื้องหลังจึงต้องนำแนวคิดเชิงวิพากษ์เข้ามาใช้ร่วมด้วยในการศึกษา จุดมุ่งหมายของชาติพันธุ์วรรณาเชิงวิพากษ์ (Critical ethnography) มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Change) โดยมีสมาชิกของสังคมวัฒนธรรมเป็นผู้สะท้อน (Reflective) ให้เห็นว่าอะไรควรจะเป็นอะไร (What could this be ?) มากกว่าการอธิบายว่าสิ่งนั้นคืออะไร ซึ่งแนววิจัยนี้เป็นแบบตีความ (Hermeneutic) และนำสู่การปลดปล่อย (Emancipatory) คนให้มีอิสระจากการครอบงำและกดขี่ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สูงสุดของแนววิจัยนี้ ทั้งนี้การกดขี่หมายถึงการกดขี่โดยเฉพาะจากทุนนิยมสมัยใหม่ โดยเชื่อมโยงแนวคิดเชิงวิพากษ์ (Critical conception) ในประเด็น การผลิตซ้ำ (Reproduction) ทางสังคมและวัฒนธรรมกับการศึกษาสังคมหรือองค์กรทางสังคมใด ๆ เป็นการเฉพาะ (Dennis, B., 2009); (Harrowing, J. N. et al., 2010); (May, S., 1997)

อย่างไรก็ดีเนื่องจากการศึกษานี้สนใจเรื่องของความเท่าเทียมทางเพศ มุมมองเชิงสตรีนิยมจึงมีส่วนสำคัญในการทำให้มองเห็นภาพความสัมพันธ์เรื่องเพศในสังคม โดยรวมแล้ววิธีวิทยาที่นำมาคลี่ให้เห็นการครอบงำเชิงวัฒนธรรมต่อผู้หญิงเพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงและปลดปล่อยผู้หญิงจากการกดขี่ทางเพศ (Gender oppression) ซึ่งรวมถึงการกดขี่ตนเองและการผลิตซ้ำการครอบงำด้วยความเป็นชาย จึงอาจเรียกโดยรวมได้ว่าวิธีวิทยาสตรีนิยมแนวชาติพันธุ์วรรณาเชิงวิพากษ์ (Feminist critical ethnography) เป็นการผนวกความรู้ทางสตรีนิยมเข้ามาช่วยวิเคราะห์ให้เห็นถึงอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ที่สร้างความไม่เท่าเทียมกันในสังคม (Hesse - Biber, S. N., 2013)

ในบทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องการคลี่คลายให้เห็นว่า ภายใต้วัฒนธรรมทางเพศในสังคมการทำงานนั้น ผู้หญิงจัดการตนเองได้อย่างไรเพื่อยืนหยัดในสังคม ทั้งนี้จากปรากฏการณ์ที่รับรู้โดยทั่วไป ผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จในพื้นที่ทำงาน มักจะมีคุณลักษณะที่เรียกว่าเข้มแข็ง



แข็งแกร่ง เด็ดเดี่ยว กล้าหาญ ไม่นำเอาเรื่องส่วนตัวเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของ “ความเป็นชาย” ซึ่งเป็นไปตามบทเทศ (Gender Script) ที่ถูกกำหนดด้วยสรีระ ด้วยการจัดตำแหน่งแห่งที่ (Subject Position) ภายใต้อุดมคติความรู้ ความเป็นชาย ความเป็นหญิง หรือวาทกรรมเรื่องความเป็นเพศ ทำให้เพศชายและเพศหญิงถูกสร้างให้เป็นคู่ตรงกันข้าม ดังนั้นจะเห็นว่าผู้หญิงจำนวนไม่น้อย เพื่อต้องการประสบความสำเร็จในพื้นที่งานจึงต้อง “ปฏิบัติการความเป็นชาย” (Masculine Performance) เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในโลกของผู้ชาย และเป็นไปโดยไม่รู้ตัว (Docility) ทั้งนี้ความปฏิบัติการความเป็นชายหมายถึงการที่บุคคลปฏิบัติตามแนวทางของผู้ชายทางสังคม (Connell, R. W., 2001); (Tsang, G. F. Y., 2017); (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2561) เช่นความเป็นผู้นำ ความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว และแข็งแกร่งในเชิงกายภาพ ซึ่งในที่สุดคือการผลิตซ้ำความเป็นชายของผู้หญิงที่เสมือนเป็นร่างทรง และต้องกดขี่ตนเองโดยไม่รู้ตัวแต่เชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและต้องกระทำเพื่อให้ตนดำรงอยู่ได้ในโลกของงาน ซึ่งเป็นการถูกครอบงำและถูกผลิตซ้ำอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งนั่นหมายถึงการสยบยอม (Consent) ต่อความเป็นชายและยกให้เหนือกว่า ผู้หญิงสมานทานความเป็นชายโดยถูกทำให้เชื่อว่าดีกว่าเหมาะสมกว่าในการทำงาน จึงต้องเข้าสวมบทเพศชาย (Male gender script) ในพื้นที่งาน ส่วนปฏิบัติการความเป็นหญิงนั้นจึงไปในทิศทางตรงกันข้าม ที่ถูกให้ความหมายว่าเป็นเพียงผู้อยู่ใต้การปกครอง ต้องการการปกป้อง และการเป็นผู้ตามที่ดี ซึ่งผู้วิจัยมีข้อถกเถียงว่าผู้หญิงในพื้นที่งานจะประสบความสำเร็จได้ต้องปฏิบัติการของความเป็นชายตามกฎเกณฑ์กติกาของพื้นที่ซึ่งถูกกำกับไว้ด้วยความเป็นชายจึงจะถูกตัดสินว่าผ่าน (Butler, J., 1995); (Dreyfus, H. L. & Rabinow, P., 1982)

ความเข้าใจของสังคมและตัวตนของผู้หญิงเองนั้น ทำให้ผู้หญิงเข้าใจว่าการแสดงความเป็นชายเมื่อต้องก้าวข้ามไปอยู่ในสังคมที่มีความเป็นชายครอบครองนั้น เป็นสิ่งเดียวที่จะพิชิตความมีอภิสิทธิ์และความชอบธรรมในพื้นที่งานนั้น ๆ ได้ แต่แท้ที่จริงแล้วเป็นดังนั้นหรือไม่หรือเป็นเพียงภาพมายาที่ถูกสร้างขึ้นให้ผู้หญิงหลงเข้าใจผิด และถลาลงลึกไปในหลุมพรางแบบหลุดไม่ออกจากสังคมการทำงานที่มีอำนาจของชายเป็นใหญ่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงต้องทำความเข้าใจวัฒนธรรมทางเพศที่ดำรงอยู่ในสังคมการทำงานนอกครัวเรือนโดยการศึกษาผ่านประสบการณ์ของผู้หญิง และวิเคราะห์ให้เห็นความไม่เป็นธรรมทางเพศในพื้นที่งานนั้น ผ่านความคิด ความเชื่อ การให้คุณค่าและประเพณีปฏิบัติ เพื่อนำผลในการศึกษามาช่วยในการสร้างฐานคิดของคนในสังคม เพื่อมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าและชี้ชวนให้คนในสังคมเห็นว่า สิ่งใดควรจะเป็นและก่อให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศมากกว่าการชี้ให้เห็นเพียงว่าอะไรเกิดขึ้นและหาวิธีแก้ไขความไม่เท่าเทียมเท่านั้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทำความเข้าใจปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่งานหญิงเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศด้วยการศึกษาวิจัยสตรีนิยมแนวชาติพันธุ์วรรณาเชิงวิพากษ์



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิทยาการวิจัยแนวสตรีนิยมในร่มเงาของชาติพันธุ์วรรณาการศึกษา ปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่งานหญิงในภาพกว้างเป็นลักษณะของงานวิจัยเชิงคุณภาพที่นำเสนอเกี่ยวกับปรากฏการณ์เชิงวัฒนธรรมทางเพศในสังคมและด้วยความเป็นสหวิทยาการ จึงมีการมองจากหลายแง่มุม ในเชิงทฤษฎี เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความคิด และการให้ความหมายของผู้ให้ข้อมูลและใช้การวิเคราะห์และตีความ เพื่อให้ได้แก่นของความรู้จากการศึกษาประสบการณ์ของผู้หญิง (Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S., 2011)

กระบวนการการทำวิจัยเริ่มจากการสร้างกรอบแนวคิดทฤษฎีเพื่อตอบคำถามวิจัย ผู้วิจัยได้วางแนวคำถามแบ่งออกเป็นสามส่วนใหญ่ ๆ คือเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว เรื่องเกี่ยวกับการทำงาน และเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงานนั้น ๆ เช่น ที่บ้านคุณต้องรับผิดชอบอะไรบ้าง หรือที่ทำงานนอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่แล้วมีอะไรที่นอกเหนือจากนั้นหรือไม่ และรู้สึกอย่างไรเป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ซึ่งผู้วิจัยให้อิสระในการตอบและไม่ถามนำ การเข้าถึงตัวผู้ให้ข้อมูลนั้นอาศัยผู้แนะนำ ซึ่งเป็นผู้ที่ไว้วางใจของผู้ให้สัมภาษณ์ แต่การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกนั้น บางคนต้องอาศัยเวลาในการไปพบอาจจะมากกว่าสองครั้งจนกว่าผู้ให้ข้อมูลรู้สึกคุ้นเคยและสบายใจที่จะเล่าประสบการณ์ในฟัง และผู้วิจัยได้ใช้ภาษาถิ่นในการสัมภาษณ์ในบางคนที่รู้สึกว่าจะสะดวกใจที่จะเล่า และบางครั้งผู้วิจัยต้องแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกันให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกถึงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจอย่างจริงใจ ช่วงเวลาในการสัมภาษณ์ตั้งแต่หนึ่งถึงสองชั่วโมง และบางครั้งอาจจะยาวนานขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ให้ข้อมูลรู้สึกอยากเล่าให้ฟังและผู้วิจัยต้องใช้ไหวพริบในการนำเข้าสู่กรอบคำถามที่ตั้งไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ โดยแก่นของเรื่อง

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและการได้มาซึ่งข้อมูล

ประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลถือเป็นข้อมูลสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยใช้ประสบการณ์ของผู้หญิงทำงานเป็นตัวบท (Text) โดยการเก็บข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์ เชิงลึก การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและเป็นการตรวจสอบข้อมูลด้วยและการวิเคราะห์ข้อมูลใช้แนวทางของการวิเคราะห์แก่นของเรื่อง (Thematic Analysis) โดยใช้ตัวบท จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และจัดระบบข้อมูล (Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S., 2011)

การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการศึกษาในแนวสังคมศาสตร์ ที่มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ ซึ่งมีแนวคำถามเป็นแบบ เป็นลักษณะปลายเปิด มีลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure interview) ทำกรอบแนวคำถามไว้ และไปตามกรอบนั้นแต่ไม่กำหนดตายตัวว่าจะต้องถามอะไรก่อนหลัง ผู้วิจัยต้องขอจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการก่อนการสัมภาษณ์ โดยมีหมายเลขรับรอง เลขที่ SWUEC/X/G-121/2562 ซึ่งการวิจัยแนวชาติพันธุ์วรรณา เป็นวิจัยที่ต้องการข้อมูลเชิงลึก และเพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์



ทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์เอง และพยายามทะล่อมกล่อมเกลา (Probe) ถามโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ซึ่งเป็นผู้ที่คัดเลือกมาแล้วว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่ต้องการถาม มีข้อมูลที่ดี ลึกซึ้ง เข้ากับกรอบแนวคิดในงานวิจัยนี้ (May, S., 1997); (Thomas, J., 1993)

การวิจัยนี้ใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non - Participant observation) เป็นการสังเกตที่ผู้วิจัยสังเกตโดยตรง สังเกตอยู่ภายนอก โดยพยายามสังเกตจากการกระทำที่เป็นประโยชน์กับข้อมูล เช่นการกระทำ (Act) ในชีวิตประจำวัน แบบแผนในการกระทำ (Activities) ให้เห็นถึงบทบาท สถานภาพ ความหมาย (Meanings) ความสัมพันธ์ (Relationship) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมในชุมชน (Participation) และสภาพสังคม (Setting) เป็นต้น (Thomas, J., 1993)

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลที่คุณลักษณะสำคัญคือความเป็นผู้นำ ผู้ปฏิบัติงานในหลากหลายอาชีพ เช่นผู้คณนักรโทษหญิง นักรธุรกิจ เจ้าของโรงงาน จำนวน 5 คน อายุตั้งแต่ 25 – 60 ปี สัมภาษณ์เชิงลึกร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วมในขณะสัมภาษณ์เพื่อเข้าถึงข้อมูลปฏิบัติการการถูกสร้างตัวตน การถูกจับจ้องจากสังคม และการจับจ้องตัวเองให้มีบทบาทตามแบบที่ถูกกำหนดให้เป็นไปตามอุดมการณ์ชายครอบงำ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยให้นามสมมติ ในการปกป้องผู้ให้ข้อมูล

ลักษณะข้อมูลที่น่ามาใช้วิเคราะห์

นอกจากการจัดเก็บข้อมูลจากการสังเกตและการสัมภาษณ์ ซึ่งต้องได้รับการอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลก่อนและทำข้อตกลงกันว่าจะไม่นำข้อมูลไปใช้นอกเหนือจากงานวิจัยนี้ ข้อมูลที่นำมาใช้เป็นข้อมูลซึ่งมีความละเอียดเพียงพอ (Thick description) เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ (Geertz, C., 1973) หมายถึงการได้มาซึ่งข้อมูลตามโครงสร้างแนวคำถามที่วางไว้โดยคร่าว ๆ ตามกรอบแนวคิด ซึ่งในงานวิจัยนี้จะมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่อง ปฏิบัติการความเป็นชาย แนวคิดชายเป็นใหญ่ วัฒนธรรมศึกษา เหล่านี้นั้น จะเป็นตัวกำหนดว่า ข้อมูลที่ได้มานั้นจะเพียงพอแล้วหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการได้เห็นวิธีคิดของผู้ให้ข้อมูลในเรื่องนั้น ๆ ที่ต้องการศึกษา ข้อมูลการสัมภาษณ์ บันทึกโดยตัวผู้วิจัยเอง และจากการบันทึกเทป นำมาให้รหัส (Initial Coding) และการจัดทำสรุปจัดประเภทหัตสนั้น (Focus Coding) และการทำแก่นของรหัส (Axial Coding) สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดที่วางไว้ โดยใช้เทคนิควิธีการของการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) มาปรับใช้ (Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S., 2011); (Geertz, C., 1973)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่งานหญิงนั้น ไม่ได้สร้างความเท่าเทียมทางเพศให้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง และการศึกษาให้เห็นถึงการ



สร้างตัวตนของผู้หญิงภายใต้วัฒนธรรมทางเพศในการทำงาน จากประสบการณ์หญิงนั้น ผู้วิจัยพบว่าคนที่ผู้หญิงรับเอากรอบของความเป็นชายมาครอบงำตนเอง ควบคุมตัวเองโดยใช้ลักษณะบทเพศ (Gender Script) และความกล้าตัดสินใจเด็ดขาดในงานแบบผู้ชายนั้น นั่นคือผู้หญิงยอมรับโดยุษฎีว่าความเป็นชายหรือเพศสรีระของชายนั้นเหนือกว่าตนเอง จึงเกิดการผลิตซ้ำความเป็นหญิงที่ยอมจำนนต่ออำนาจ โดยที่ตนเองไม่รู้ตัว และสิ่งที่น่าสนใจคือ ผู้หญิงเข้าใจว่าตนเองนั้นรู้ตัวและคิดเองปฏิบัติเอง ภายใต้ความหมายของความเป็นผู้หญิงในสังคมไทยซึ่งสังคมมองว่าเป็นหญิงแกร่ง แท้ที่จริงแล้วความเป็นตัวตนสองภาคคือภาคทำงานนอกบ้านกับภาคในบ้านเป็นแม่ที่ดี ภรรยาที่ดี ลูกสาวที่ดี ทั้งสองภาคนั้นคือภาพทางมายาคติที่ในที่สุดแล้ว ภาพที่แท้จริงคือการไม่หลุดพ้นออกจากบทบาทความเป็นหญิงและจิตวิญญาณของผู้หญิงที่รับใช้และบริการ ที่ถูกขีดเขียนให้มีความชอบธรรมและสร้างความภาคภูมิใจ ซึ่งมีผู้หญิงจำนวนไม่น้อยที่ทุกข์ทรมานอยู่กับความลำบาก ความด้อยโอกาส และความไม่เท่าเทียม ทั้งทางด้าน เพศ ชนชั้น และชาติพันธุ์ ที่ยังคงดำรงอยู่ในสังคมที่คนมองไม่เห็นและไม่มีใครได้ยินเสียงนั่นเอง และจากผลในการวิจัยได้พบปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่แดนหญิง ปฏิบัติการความเป็นมีย่ออาชีวะตามมาตรฐานชายของผู้หญิงในวงจรธุรกิจ และปฏิบัติการสองบทบาทของผู้หญิงในพื้นที่งาน อธิบายได้ดังนี้

ปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่แดนหญิง

เพทายเป็นลูกสาวคนสุดท้องของครอบครัว เธอมีพ่อเป็นผู้คณิกโทษ ซึ่งสืบทอดมาจากรุ่นปู่ของเธอ ส่วนแม่ของเธอทำงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพทามีพี่สาวซึ่งได้เรียนสูงถึงระดับปริญญาเอก ในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ใหญ่ในบ้าน เธอสนิทสนมกับแม่ของเธอมาก ซึ่งเธอก็ได้ซึมซับคุณลักษณะความเป็นหญิงจากแม่ เช่น เป็นคนที่อ่อนน้อมและไม่เกร เธอยกย่องแม่ของเธอว่า “แม่คือพลังของเธอ” ถ้าเธอกลับบ้านแล้วไปเล่นกับแม่ เธอรู้สึกว่าได้เติมพลังเพื่อกลับไปทำงานต่อได้ สำหรับความสัมพันธ์กับพ่อของเธอนั้น เป็นไปในทางตรงกันข้าม เธอกลัวพ่อกว่าทำให้ไม่สนิทกัน พ่อจะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการทุกอย่างในบ้าน ซึ่งสะท้อนอำนาจชายเป็นใหญ่อย่างเห็นได้ชัด เธอมีแฟนเป็นผู้คณิกโทษเหมือนกับเธอซึ่งแฟนมีอิทธิพลต่อเธอมาก เธอมักยอมทำตามประสงค์ของเขาตลอดเวลา คล้ายกับที่แม่ของเธอปฏิบัติกับพ่อ ความที่ตระกูลของเธอทำงานเช่นนี้ ทำให้เธอเกิดความนิยมในงานและรักที่จะทำงานตามรอยบิดาและปู่ของเธอ

เมื่อได้เข้าทำงานเธอต้องผ่านการสอบคัดเลือก หากเธอทำได้ไม่ดีเธอรู้สึกได้ว่าพ่อของเธอผิดหวัง โดยเธอสังเกตจากสีหน้าของพ่อ และด้วยตำแหน่งผู้คุมในคุกแดนหญิงทำให้จากที่เธอมีบุคลิกเรียบร้อย เธอถูกกำกับผ่านระเบียบวินัย ให้ปฏิบัติตนเป็นที่ยำเกรงของนักโทษ เธอต้องทำตามระเบียบต่าง ๆ เช่น การเข้าเวร การควบคุมระเบียบผู้ต้องขัง และการแต่งกาย เป็นต้น ก่อนจะเข้ารับราชการ เธอต้องอดทนฝึกร่างกายแบบทหาร โดยผู้ฝึกเป็นผู้ชาย เธอต้องนอนกลางดิน นอนตากแดด ซึ่งเธอเชื่อว่าทำให้เธออดทนและมีระเบียบ เธอมองว่าการทำงาน



กับผู้ต้องขัง เธอต้องทำตนให้มีบุคลิกห้าวหาญและลุยงาน ต้องแสดงความเป็นผู้นำ กล้าหาญ และหน้าที่งานสำคัญคือ ผู้ต้องขังที่เข้ามาทำผิดระเบียบ ทำให้ผู้ต้องขังอื่น ๆ เดือดร้อน ช่มชู้ เพื่อน ๆ ในแดน เธอต้องเข้าไปไกล่เกลี่ย ลงวินัย ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เธอยังใช้ความรู้จากการฝึกวินัยไปสอนให้กับผู้ต้องขังหญิงอีกด้วย ทั้งนี้เธอเชื่อว่าการมีบุคลิกห้าว เข้มแข็งแบบผู้ชายจะทำให้ผู้ต้องขังยำเกรง แต่ถ้าเธอมีบุคลิกแบบที่เธอเป็นมาก่อนการเป็นผู้คุม เวลาอยู่บ้านหรือเมื่ออยู่กับแฟน เช่น เป็นคนอ่อนน้อม ซื่ออ่อน อยากรู้ให้คนเอาใจ เธอจะไม่สามารถอยู่ในพื้นที่ทำงานของเธอได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างตัวตน (Self) กับอัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity)

“หนูจะมีสองบุคลิกค่ะ ถ้าเขาไม่เคารพเรา เราจะนั่งเคร่งขรึม คือเราไปในนั้นมีหน้าที่ดูแลเขา เวลาหนูเจอหน้าเขาหนูก็จะบอกเลยว่า คุณบอกข้อมูลอะไรกับเรา เราจะได้บอกตำรวจ เราไม่ได้ไปบอกศาล ทุกอย่างเป็นเรื่องของภายนอก แต่ที่นายขอให้คุณบอก ใช้คำว่า นายค่ะ ถ้าผู้หญิงที่นี้จะให้คำว่านาย บางทีจะใช้คำว่าแม่ แต่ที่เรือนจำผู้ชาย ใช้คำว่าหัวหน้า แต่เราจะไม่ใช้คำว่านักโทษ ผู้คุมนะค่ะ นายไม่ได้เอาข้อมูลไปบอกใคร นายอยู่ที่นี่เพื่อดูแลคุณ ให้คุณมีความสุขให้มากที่สุด มีชีวิตอยู่ให้มีความสุขที่สุด บอกได้ทุกอย่าง ข้อมูลอาการป่วย อาการไม่สบาย เวลาออกจากโรงพยาบาล เราจะได้ดูแลคุณ” (เพทาย อยู่รอด, 2562)

นอกจากนี้การเป็นผู้คุม จะต้องสละเวลามาใช้ชีวิตอยู่ในคุกตลอดเวลา บางครั้งทำให้เธอคิดถึงบ้านจนร้องไห้ โดยเฉพาะเทศกาลต่าง ๆ แต่เธอต้องปิดบังไว้เพราะความที่เธอเป็นผู้คุมนักโทษ ทั้งนี้หากเธอเลือกได้ในอนาคต เธอก็ต้องการจะเปลี่ยนงาน ด้วยที่ปัญหาในแดนผู้ต้องขังหญิง ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่ถูกมองว่าปกติของผู้หญิงทั่วไปเมื่ออยู่รวมกันคือการทะเลาะวิวาท การนินทา ว่าร้าย หมั่นไส้กัน เป็นปัญหาอึด ๆ ย่อ ๆ การกำกับตนเองให้มีความเป็นชายในที่ทำงานเพื่อให้คนเคารพซึ่งต่างจากบุคลิก หรือตัวตนความเป็นหญิงของเธอ ทำให้เธอบอกเองว่าเธอต้องทำตัวห้าว ๆ ซึ่งเธอสังเกตว่าผู้คุมหญิงส่วนใหญ่จะออกทอม ๆ ดูท่าทางเป็นผู้ชาย (Masculine) และเห็นว่าต้องเป็นเช่นนั้นจึงจะเหมาะกับงานแบบนี้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตัวตนของเพทายที่เธอสร้างขึ้นในที่ทำงานคือความเป็นชายและแสดงบทบาทของความ เป็นชายและในขณะเดียวกันชีวิตและจิตวิญญาณของเธอถูกสร้างให้เธอเป็นลูกสาวที่ดีที่มีความกตัญญูรู้คุณพ่อแม่ ความต้องการอยากเป็นแม่ของลูกและเมียที่ดีของสามี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้กรอบชีวิตเธอให้พยายามเพื่อไปสู่ความปรารถนาอันแรงกล้าเพื่อจะได้ชื่อว่าความเป็นหญิงที่สมบูรณ์แบบ (Feminization) และสร้างให้สังคมเห็นว่าเธอเป็นผู้หญิงที่เป็นปกติของสังคม (Normalization)

ปฏิบัติการความเป็นมืออาชีพตามมาตรฐานชายของผู้หญิงในวงจรกัก

การทำธุรกิจการค้าของผู้หญิง จะถูกมองไม่เหมือนผู้ชาย การปรากฏกายในวงจรกักจะถูกมองว่าเป็นเพียงส่วนประกอบของพื้นที่นั้น ๆ หรือเพียงเพื่อเป็นการเพิ่มสีสันของสังคม



เท่านั้น ผู้หญิงจะถูกถามเสมอว่า “เจ้านายของคุณคือใคร” ในวงสังคมของการทำธุรกิจนั้น เครือข่ายและการมีสังคมเป็นเรื่องสำคัญ การมีสถาบันรองรับว่าเป็นสมาชิกในองค์กร เช่น การศึกษา อบรมหลักสูตร หรือการมีคนสำคัญเป็นผู้รับรองจึงเป็นความจำเป็น

“การออกสังคม” ดังนั้นจึงถือเป็นความจำเป็นของการทำธุรกิจ การที่ธุรกิจประสบความสำเร็จได้นอกเหนือจากการไปเล่นกีฬา ซึ่งเป็นกีฬาชายเช่นตีกอล์ฟ และงานเลี้ยงกลางคืนแล้ว ในการทำงานที่อยู่ในความสัมพันธ์เชิงอำนาจทำให้การดูแลเอาใจผู้ที่อยู่เหนือกว่าซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในธุรกิจนั้นเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากถึงความสำเร็จของงาน “การเอนเตอร์เทนผู้ใหญ่” จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ การได้มาซึ่งงานแต่ละชิ้น ในวงธุรกิจจำเป็นต้องยอมลงทุนก่อน จึงมีคำกล่าวว่า “ยอมขาดทุนเพื่อให้ได้กำไร” ความคาดหวังของการทำธุรกิจคือการต้องทำตามใจผู้มีอำนาจ จึงถือว่าสำเร็จ หรือการได้ใจนั่นเอง แต่นักธุรกิจหญิง นอกเหนือจากการตามใจแล้วยังต้องมี “ความใจถึง” ที่นำมาสู่การยอมเสียเปรียบทางเพศ ซึ่งผู้ชายถือว่าเป็นเรื่องปกติ ธรรมดา ทั้งนี้มีการนำเอาวิถีปฏิบัติของนักธุรกิจชายมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานจัดการทำงานของนักธุรกิจหญิง รวมทั้งนำมาใช้วัดตัดสิน ดังนั้นนักธุรกิจหญิงจะถูกวัดความล้มเหลว หรือไม่ประสบความสำเร็จผ่านการไม่เล่น ไม่หยอกล้อ ไม่มีมุขตลก ไม่ดื่มสุรา ไม่มีชีวิตกลางคืน เป็นต้น

ผู้บริหารหญิงต้องอดทนอยู่กับความเป็นชายในพื้นที่นอกบ้าน การสังสรรค์ในกลุ่มนักธุรกิจเธอยังได้พบกับการดูแลคนผู้หญิง ซึ่งขัดแย้งกับตัวตนของเธอแต่จำเป็นต้องอดทน มิฉะนั้นเธอก็จะไม่สามารถอยู่ในกลุ่มกับผู้ชายได้ ความต้องการเน็ตเวิร์คหรือเครือข่ายทำให้ผู้หญิงนักธุรกิจจำใจจำทนต้องอยู่ในกลุ่มให้ได้ นักธุรกิจหญิงคนหนึ่งสะท้อนว่า

“พื้่นประชุมร่วมกับกลุ่มผู้บริหารชาย เขาพูดเรื่องผู้หญิง เกี่ยวกับเรื่องบนเตียง ลามก ที่ต้องทำเป็นไม่อาย ไม่สะทกสะท้าน ตอบโต้บ้าง ก็อยากเป็นพวกเดียวกัน เราจะไม่ถูกเบียดออกนอกกลุ่ม แต่ในใจอยากจะวิ่งหนีออกวงสนทนานั้นมาก” (มณี พริ้งเพรา, 2562)

การเป็นเจ้าแม่ หรือเจ้ใหญ่ จึงหมายถึงนักธุรกิจหญิงที่เป็นที่ยอมรับ กล้าได้กล้าเสีย และมีปฏิบัติการเฉกเช่นเดียวกับผู้ชาย การออกงานสังคม การสังสรรค์ทางสังคม จึงเป็นเรื่องธรรมดา โดยต้องปฏิบัติตัวอย่างผู้ชาย เช่น การดื่มเหล้า ตามไปสถานที่บ้านเทิงของผู้ชาย แต่งตัวให้เป็นที่ยอมรับในหมู่ผู้ชาย ตามที่นักธุรกิจหญิงคนนี้อธิบายให้เห็นถึงการปฏิบัติตัวว่า



“อย่าอยู่แกล้งเดียวกันกลุ่มผู้ชายก็ต้องทำตัวเหมือนเขา เขาไปดื่มเราก็ไปดื่มด้วย คุยกันสัพเพเหระ เราก็ต้องทน ทั้งที่ใจจริงอยากจะกลับบ้าน เขาไปเที่ยวผู้หญิง เราก็เข้าไปในที่เที่ยวนั้นด้วย นั่งรอนพวกเขาเสร็จกิจ เราก็คุยกับผู้หญิงที่มานั่ง ดริงค์ไป เขาให้เราเข้าไปด้วย เพราะเราเป็นคนจ่ายเงินเลี้ยง ต้องทำเป็นประจำ จนพวกเขาเรียกเจ้ เจ้าม้า คือการยอมรับเรา ต้องทำตัวแบบผู้ชาย แต่งตัวแบบเฮ้ว ๆ ไม่กระโปรง ไม่หวานแหวว และต้องใช้คำพูดแบบ กู ๆ มึง ๆ วะ ๆ ไว้ย ๆ” (มณี พรังเพรา, 2562)

แม้ว่านักธุรกิจหญิงจะมีของความกล้าได้กล้าเสีย เด็ดขาดในงานแต่พวกเธอก็จำเป็นต้องมีเงาของผู้ชายอยู่เบื้องหลังเสมอไม่ว่าจะมาในความสัมพันธ์แบบใด ซึ่งคนในสังคมเชื่อนั่นคือความเป็นปกติ เช่นครอบครัวมีฐานะ บิดา พี่ชาย สามี ญาติ เป็นต้น ที่สนับสนุนเกื้อกูลอยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ดังนั้นการมีตัวตนในสังคมจึงไม่ใช่ความเป็นหญิงเพียงโดดเดี่ยวที่จะสามารถยืนยันทายอมรับได้ดีเท่ากับมีความเป็นชายอยู่เบื้องหลัง จึงกล่าวได้ว่าตำแหน่งแห่งที่ผู้หญิงเป็นอยู่นั้นย่อมมีผู้ชายอยู่เบื้องหลัง ตามที่สังคมเข้าใจและสร้างความเชื่อเช่นนั้นขึ้นมา การใช้เทคนิคและการสร้างภูมิคุ้มกันของผู้หญิงเพื่อการอยู่รอด มีลักษณะที่แตกต่างกันไป แต่ทุกคนล้วนแต่ต้องอดทนต่อการผจญใจและถูกเอารัดเอาเปรียบของเพศตรงข้าม จึงจะถูกรับว่าเป็น “มืออาชีพ”

ปฏิบัติการสองบทบาทของผู้หญิงในพื้นที่งาน

ความเป็นผู้หญิงและความเป็นแม่ ทำให้เจ้าของโรงงานเสื้อผ้าแห่งหนึ่งที่ทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างมากจนได้รับรางวัลเป็นเครื่องยืนยันไม่ว่าจะเป็นผู้นำหญิงดีเด่น นักธุรกิจหญิงดีเด่น ผู้หญิงนักพัฒนา เป็นต้น แต่เธอกลับจมอยู่กับรอยต่างความทุกข์และความเสียใจทุกครั้งเมื่อต้องพูดถึงลูกชายของเธอที่ประสบอุบัติเหตุเสียชีวิต เมื่ออายุสี่สิบปีเศษเธอประเมินตนเองว่าเป็นแม่ที่ไม่ดีพอ จากเหตุการณ์ดังกล่าวซึ่งลูกชายของเธอได้แอบซื้อรถจักรยานยนต์บิ๊กไบค์ราคาหลายแสนบาทมาขับขี่ และถูกรถชนเสียชีวิต โดยเธอกว่าโทษตนเองว่า “ไม่มีเวลาดูแลลูกให้ดี”

เธอพัฒนาตนเองจากผู้ไม่รู้ในธุรกิจที่ตนทำจนกลายเป็นผู้รู้และมีความสามารถในการพัฒนาธุรกิจ เธอต้องสร้างตัวตนบนความเป็นมืออาชีพของนักธุรกิจหญิง โดยเธอใช้วิธีคิดของผู้หญิงในการดูแลลูกน้องและครอบครัว กล่าวคือ การดูแลเอาใจใส่เหมือนคนในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกิน การใช้ ที่อยู่อาศัยและความมั่นคงของชีวิต เธอวางแผนให้ลูกน้องซึ่งแต่ละคนอยู่กับเธอมานานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และส่วนงานครอบครัว สามีและลูก ต้องดูแลอย่างดีไม่บกพร่อง เธอถือว่าหน้าที่ของแม่ต้องให้สิ่งที่ดีแก่ลูกและถ่ายทอดกิจการให้กับพวกเขา งานสังคมก็เช่นเดียวกันต้องทำกิจกรรมทางสังคมเพื่อเป็นการสร้างตัวตนในสังคมธุรกิจและสายสัมพันธ์ เธอเชื่อว่าเมื่อเป็นผู้หญิงทั้งยังเป็นแม่และภรรยา เธอต้องทำหน้าที่ได้ตามความคาดหวังของครอบครัวให้ได้ ซึ่งต่างจากผู้ชายทั้งงานที่บ้านและงานนอกบ้านเธอต้องอดทนอย่างเดียว เธอสะท้อนความคิดของเธอ ดังนี้



“ผู้หญิงเราต้องอยู่กับความอดทนนะผู้หญิง เรารู้ว่าเราเหนื่อย เราหนัก แต่ด้วยความที่มันเป็นเพศแม่ เราก็อ้างไปหมดทุกอย่าง ถ้าเราท้อ เราว่าถ้าเราท้อ เราจะยังแยะ ผู้ชายนี่บางทีเรามองว่าถ้าเป็นในเรื่องสังคมอะไรแบบนี้ เขาก็จะไม่สนใจหรอกที่บ้านเป็นยังไง แต่ผู้หญิงเนี่ยข้างนอกไป ข้างในก็ต้องดี ทุกวันนี้แม่บ้านเขายังพูดเลย กับข้าวยังต้องไปทำ ในบางครั้งนะก็มีแม่บ้านทำ แต่บางทีก็ทำเอง แล้วโรงงานก็ต้องดูแล ถ้าไม่อยู่ก็ไม่ได้เรื่อง สังคมก็ต้องไป ฉะนั้นบอกอย่างเดียวว่าต้องอดทน” (อำพรณ กั้นแสง, 2562)

ด้วยความที่เธอต้องแสดงบทบาทในพื้นที่นอกบ้านรวมทั้งในบ้านและยังมีการซ้อนทับของบทบาทความเป็นหญิงในความเป็นชาย คือการเป็นผู้นำของเธอและเธอยังต้องทำทั้งงานบ้านที่เธอไม่เคยหยุด ถึงแม้จะมีคนช่วย แต่หน้าที่ปรนนิบัติ สามีและลูก เธอต้องทำเอง ส่วนเรื่องงานเธอจะเป็นผู้นำในโรงงานและตัดสินใจในทุกเรื่อง อำนาจเด็ดขาดแต่เพียงผู้เดียว เธอเชื่อว่าผู้ชายจริง ๆ แล้วเป็นผู้อ่อนแอ อ่อนไหว ต้องการการเอาใจใส่ และเมื่อเกิดวิกฤติเมื่อลูกเธอเสียชีวิต สามีเธอตกใจ เสียใจและไม่มีสติที่จะจัดการเรื่องใด ๆ ได้ เธอจึงต้องเป็นคนจัดการ

ในเมื่อเธอใช้ชีวิตที่รับสองบทบาทในเวลาเดียวกัน แม้ว่าจะได้รับการยกย่อง แต่อีกทางหนึ่งเธอก็ยังถูกบทเพศของแม่และภรรยา กำกับวิถีคิดของเธอทำให้เธอไม่สามารถยอมให้สิ่งที่สังคมคาดหวังต่อตัวเธอบกพร่องไปได้ เฉกเช่นเดียวกับเจ้าของกิจการความงาม ที่ผ่านชีวิตมาอย่างโชกโชน และด้วยความเป็นคนชนบท ไร้การศึกษาและครอบครัวยากจน จึงทำให้เธอยิ่งลำบากขึ้นอีกมาก กว่าที่จะได้เป็นเจ้าของกิจการ เธอต้องเก็บเงินเกือบยี่สิบปี อดออม อดทนไม่ซื้อของที่มีราคาสูง เพราะต้องส่งเสียพ่อแม่ และลูกสาว เธอหนักแน่นและกล้าเสี่ยงใช้เงินที่เก็บมาทั้งหมดลงทุนในกิจการและทุ่มเททั้งงาน เธอดูแลลูกค้าประจำด้วยตัวเธอเอง เปิดก่อนเวลา และปิดหลังเวลาเพื่อตามใจลูกค้า และมีบริการรับส่งที่เธอขับเอง เพื่อรายได้และกิจการที่เธอต้องรักษาไว้ ทุกบาทจึงมีค่าสำหรับเธอมาก ถึงแม้จะพบกับวิกฤติเรื่องฝุ่น ผนวกกับวิกฤติโรคไวรัสระบาด

อภิปรายผล

ผลการศึกษา เสนอให้เห็นข้อค้นพบเบื้องต้นจากการศึกษาผู้หญิงในพื้นที่งาน โดยวิธีวิทยาชาติพันธุ์วรรณาแนวสตรีนิยมและพบว่าปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่แดนหญิง ปฏิบัติการความเป็นมืออาชีพตามมาตรฐานชายของผู้หญิงในวงจรกิจและปฏิบัติการสองบทบาทของผู้หญิงในพื้นที่งาน จะเห็นได้ว่าผู้หญิงทำงานในพื้นที่ทั้งในบ้านและนอกบ้าน การสร้างความเป็นหญิงถูกสร้างให้เกิดขึ้นภายในบ้านด้วยวัฒนธรรมของบ้านที่มีชายครอบครองโดยผู้หญิงที่มีอำนาจเหนือกว่า เช่นแม่ พี่สาว หรือญาติที่เป็นผู้หญิงและถูกกำกับภายใต้อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่และใช้พื้นที่บ้านเป็นพื้นที่ของอำนาจในการจัดการให้ผู้หญิงมี



ปฏิบัติการให้เป็นไปตามเจตจำนงของอำนาจ โดยการจับจ้องตนเองและถูกสังคมจับจ้องให้มีความเป็นหญิงดี ในบทบาทลูกที่ดี ภรรยาที่ดีและแม่ที่ดี ถึงแม้ว่าผู้หญิงจะก้าวเข้ามาสู่พื้นที่นอกบ้าน ที่ได้ชื่อว่าเป็นพื้นที่ทำงานซึ่งเป็นพื้นที่ของความเป็นชายครอบครอง ผู้หญิงกำกับตนเองด้วยบทบาทเพศชายและมีปฏิบัติการเยี่ยงชายในพื้นที่งานนั้น ๆ เพื่อที่จะเข้าสู่พื้นที่ได้อย่างเท่าเทียมกับเพศชาย แต่กลับถูกผลิตซ้ำความเป็นเป็นเพศหญิง ถึงแม้จะเป็นพื้นที่งานที่ผู้หญิงเป็นใหญ่ก็ตาม ซึ่งหนีไม่พ้นตำแหน่งแห่งที่ได้ถูกวางไว้เป็นรองของความเป็นชาย ความเป็นชายครอบงำทำให้ผู้หญิงเชื่อว่าตนเองเป็นอิสระและมีความสามารถจากความรู้ที่เป็นอำนาจครอบงำ ผู้ที่ด้อยกว่าในเพศเดียวกัน จึงเป็นการผลิตซ้ำความเป็นรองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ความเป็นชายครอบงำนั้นได้สร้างความคิดความเชื่อ ให้ผู้หญิงเชื่อว่าตนเองต้องสร้างความเป็นชายในพื้นที่งานเพื่อให้คนยอมรับความเป็นผู้นำ ต้องกดขี่ตนเอง (Self – Exploitation) และถูกลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ผ่านการกลืนกลายทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมองข้ามความเป็นตัวตนและความปรารถนาแห่งตน (Mcqueeney, K., 2013); (Tong, R., 2018) อีกทั้งยัง ความคิด ความเชื่อจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างตัวตนของผู้หญิงในพื้นที่งาน ดังนั้น ปฏิบัติการความเป็นชายในตัวตนของผู้หญิงจึงเป็นการตรึงให้ความไม่เท่าเทียมทางเพศ (Positing Inequality) ยังคงดำรงอยู่ในสังคม ถึงแม้ผู้หญิงจะปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่งานหญิงก็มิอาจจะทำให้เกิดความเท่าเทียมได้ ตรวบใดที่วิถีคิดของผู้หญิงและคนในสังคมยังมีความคิดและความเชื่อที่ผู้ชายเหนือกว่าและมีความเป็นผู้นำ การให้ความหมายของพื้นที่ทำงานนอกบ้านคือพื้นที่ของผู้ชาย สตรีนิยมศึกษาเสนอว่าความเป็นหญิง ความเป็นชาย เป็นสิ่งประกอบสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม สตรีนิยมจึงเชื่อว่าบุคคลไม่ได้เกิดมาเป็นเพศใด แต่สังคมสร้างความเป็นเพศให้กับบุคคลนั้น ๆ การรู้ไม่เท่าทันต่อวัฒนธรรมเรื่องเพศในสังคมการทำงาน จึงทำให้ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศยังคงดำรงอยู่ในสังคม (Facio, A., & Morgan, M., 2009)

องค์ความรู้ใหม่

จากงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเอาวิธีวิจัยที่เป็นแนวการดำเนินการวิจัยชาติพันธุ์วรรณาแนวสตรีนิยมเชิงวิพากษ์ มาใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมทางเพศในสังคม วิธีวิทยาดังกล่าวเป็นวิธีวิทยาที่พยายามทำความเข้าใจวัฒนธรรมแบบวิพากษ์และนำมุมมองของอัตนิยมมาร่วมด้วย จึงทำให้เห็นความลึกซึ้งของความรุนแรงทางวัฒนธรรมที่กระทำต่อผู้หญิงซึ่งไม่สามารถเห็นได้จากการศึกษาความเท่าเทียมทางเพศแบบนับจำนวน ซึ่งจะทำให้ตระหนักถึงการทำความเข้าใจต่อปัญหาผู้หญิงกับงานในเชิงลึกไปสู่ระดับวัฒนธรรมที่กำกับความคิดของผู้หญิงและคนในสังคม ดังนั้นเพื่อจะพัฒนาให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศอย่างแท้จริงจึงต้องศึกษาระดับลึกเพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำสู่การเปลี่ยนแปลง



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปฏิบัติการความเป็นชายในพื้นที่งานหญิงสร้างความเท่าเทียมทางเพศ ผลการวิจัยที่ได้อภิปรายมาแล้วข้างต้นนั้น จากประสบการณ์ของผู้หญิงในหลากหลายอาชีพ และการสร้างความรู้ร่วมกันกับผู้วิจัย การบูรณาการองค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อการวิเคราะห์ ตีความ เพื่อศึกษาให้เห็นถึงการสร้างตัวตนของผู้หญิงภายใต้วัฒนธรรมทางเพศในการทำงานนั้น ผู้วิจัยนำมาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้คือ ควรมีการศึกษาและให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมเรื่องเพศในสถานศึกษา สถาบัน หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้คนในสังคมตระหนักรู้และปรับเปลี่ยนวิธีคิด คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันในสังคม ในขณะเดียวกัน หน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อองค์ความรู้แก่สังคมในเรื่องเพศภาวะ ซึ่งมีบทบาทสำคัญและเกี่ยวข้องกันกับความรู้เรื่องเพศ และเพศวิถี เพื่อให้ความรู้แก่นักเรียน นักศึกษาและคนในสังคม ได้เข้าใจและให้ความสำคัญกับประสบการณ์ชีวิตของผู้หญิง ที่จะเป็ความรู้ที่เป็นประโยชน์เช่นเดียวกับความรู้และประสบการณ์ของผู้ชาย สังคมควรเปิดโอกาสให้ผู้หญิงแสดงความสามารถในการทำงานได้ในแบบของพวกเขา โดยไม่ควรนำเอามาตรฐานของผู้ชายมาเป็นตัวตั้งเพราะเท่ากับเป็นการสร้างกีดกันให้กับตัวผู้หญิงเอง ดังนั้นการเปรียบเทียบหรือการแข่งขันที่มีมาตรฐานซึ่งสร้างโดยผู้ชายนั้นจึงหมายถึงความเหลื่อมล้ำที่ไม่เป็นเท่าเทียม ผู้หญิงควรได้รับโอกาสให้ออกแบบชีวิตในแบบของตนเอง ไม่ว่าจะในบ้านหรือนอกบ้าน และหากมนุษย์เชื่อในความหลากหลายในสังคมรวมถึงการให้เกียรติกัน ไม่ว่าผู้หนึ่งจะมีเพศสรีระอย่างไร มนุษย์ไม่ควรนำเอาเรื่องชนชั้น เชื้อชาติหรือความแตกต่างมาเป็นตัวตัดสินชีวิตของมนุษย์ด้วยกันเอง การกระทำเช่นนี้จะสามารถนำผู้คนในสังคมไปพบกับสันติสุขและความเท่าเทียมที่เป็นธรรม (Gender Equity) ดังนั้นแนวความคิดต่าง ๆ ของสตรีนิยมศึกษา วัฒนธรรมทางเพศ อุดมการณ์การครอบงำของความเป็นชาย เชื่อมโยงเป็นกรอบการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการวิพากษ์ วิเคราะห์ และตีความ การให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลจึงเป็นองค์ความรู้ที่มุ่งหวังในการนำไปแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ และไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของสังคมได้ ในการศึกษาวิจัยแบบนี้ ตัวผู้วิจัยคือเครื่องมือที่สำคัญที่สุด การสัมภาษณ์และการทำการวิเคราะห์จากข้อมูลจึงต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์จากพื้นฐานหลายศาสตร์มาบูรณาการสหวิทยาการ ในมุมมองหลายมิติเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มุ่งหวังเห็นการเปลี่ยนแปลงในสังคมไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมได้ด้วยวิธีคิดและการเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์และผู้แนะนำทุกท่านที่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจในด้านนี้ บทความนี้ยังเป็นส่วนหนึ่งของปริญญาณิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต เรื่องความเท่าเทียมในสังคมที่ความสัมพันธ์



ต่างประเทศเป็นใหญ่ ของนางสาวมรกต ณ เชียงใหม่ สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารอ้างอิง

- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2561). อำนาจไร้พรมแดน : ภาษา วาทกรรม ชีวิตประจำวันและโลกที่เปลี่ยนแปลง = Power unbound: language, discourses, everyday life and the changing world. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: วิภาษา.
- เพทาย อยู่รอด. (15 พฤศจิกายน 2562). ความเท่าเทียมในสังคมที่ความสัมพันธ์ต่างประเทศเป็นใหญ่. (มรกต ณ เชียงใหม่, ผู้สัมภาษณ์)
- มณี พริ้งเพรา. (13 พฤศจิกายน 2562). ความเท่าเทียมในสังคมที่ความสัมพันธ์ต่างประเทศเป็นใหญ่. (มรกต ณ เชียงใหม่, ผู้สัมภาษณ์)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). สถิติแรงงาน. เรียกใช้เมื่อ 7 พฤษภาคม 2563 จาก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- อำพรณ กันแสง. (16 ตุลาคม 2562). ความเท่าเทียมในสังคมที่ความสัมพันธ์ต่างประเทศเป็นใหญ่. (มรกต ณ เชียงใหม่, ผู้สัมภาษณ์)
- Butler, J. (1995). Melancholy Gender/ Refused Identification In M. Berger, B. Wallis, & S. Watson (Eds.), Constructing Masculinity. New York, NY: Routledge.
- Connell, R. W. (2001). Understanding Men: Gender Sociology and the New International Research on Masculinities. Social Thought & Research, 24(1/2), 13 - 31.
- Dennis, B. (2009). Acting Up: Theater of the Oppressed as Critical Ethnography. International Journal of Qualitative Methods, 8(2), 65-96.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2011). The Sage handbook of qualitative research (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Dreyfus, H. L. & Rabinow, P. (1982). Michel Foucault, beyond structuralism and hermeneutics. Chicago: University of Chicago Press.
- Facio, A., & Morgan, M. (2009). Equity or Equality for Women? Understanding CEDAW's Equality Principles. Retrieved May 7, 2020, from <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1469999>
- Geertz, C. (1973). The interpretation of cultures: selected essays. New York: Basic Books.



- Grant Thornton. (2019). Grant Thornton's Women in Business 2019 Report: Encouraging Signs in Thailand, Though Equal Representation Remains Elusive. Retrieved May 7, 2020, from <https://www.grantthornton.co.th/press-releases/press-release-2019/women-in-business-2019-report-encouraging-signs-in-thailand/>
- Harrowing, J. N. et al. (2010). Critical Ethnography, Cultural Safety, and International Nursing Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 9(3), 240 - 251.
- Hesse - Biber, S. N. (2012). *Handbook of Feminist Research: Theory and Praxis*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Hesse - Biber, S. N. (2013). *Feminist Research Practice: A Primer* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- May, S. (1997). Critical ethnography In N. Hornberger & P. Corson (Eds.), *Encyclopedia of Language and Education: Research Methods in Language and Education*. Dordrecht: Kluwer.
- Mcqueeney, K. (2013). Doing Ethnography in a Sexist World: A Response to "The Feminist Ethnographer's Dilemma". *Journal of Contemporary Ethnography*, 42(4), 451 - 459.
- Sedgwick, E. K. (1995). Gosh, Boy George, You Must Be Awfully Secure in Your Masculinity! In M. Berger, B. Wallis, & S. Watson (Eds.), *Constructing Masculinity*. New York, NY: Routledge.
- Thomas, J. (1993). *Doing Critical Ethnography*. Newbury Park, CA: SAGE Publications, Inc.
- Tong, R. (2018). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction* (5th). New York, NY: Routledge.
- Tsang, G. F. Y. (2017). Masculine Performance in Hong Kong Crime Films from Post-Bruce to the 2000s. *Asian Journal of Humanity, Art and Literature*, 4(2), 73 - 82.