



เงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์

วิทยานิพนธ์
ของ
ทิชัมพร แสนแจ็ก

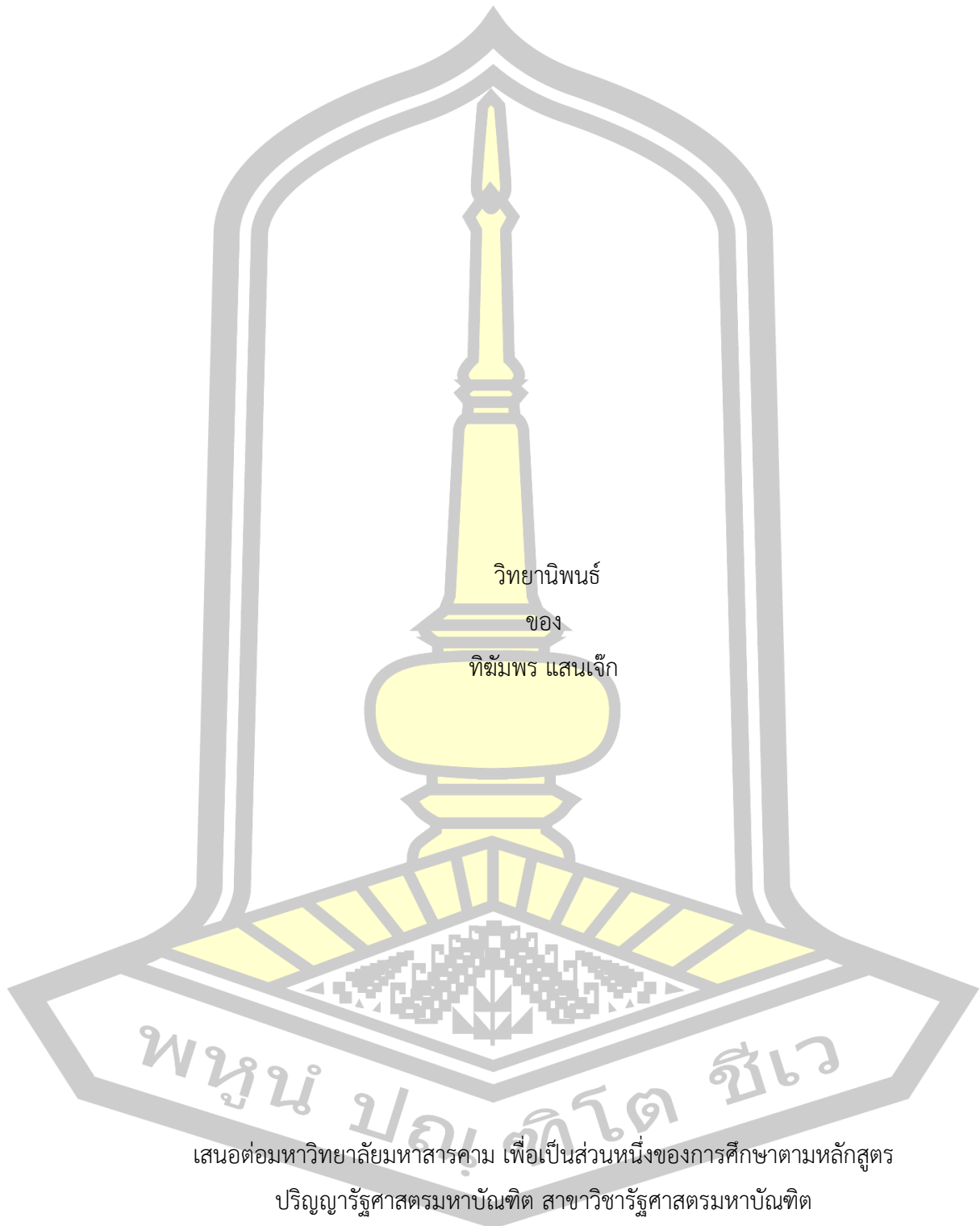
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มกราคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์



วิทยานิพนธ์

ของ

ทิฆัมพร แสนแจ็ก

พูน ปลูกดีโต ชีเว

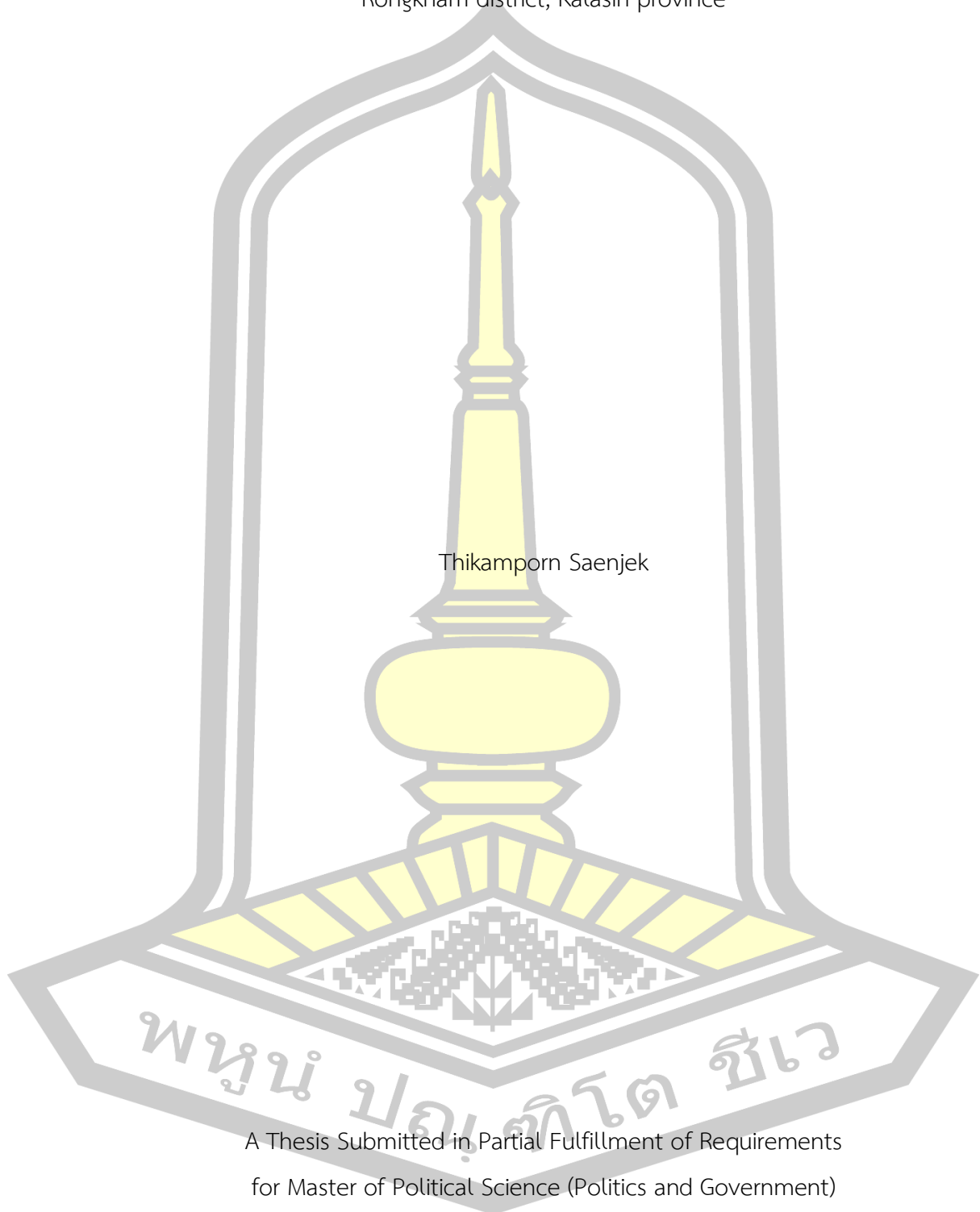
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มกราคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Conditions for women to be selected as an assistant to the village headman in
Rongkham district, Kalasin province



Thikamporn Saenjek

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Political Science (Politics and Government)

January 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวทิฆัมพร แสนแจ็ก
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. อลงกรณ์ อรรคแสง)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ญัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. วนิตา พรหมล้ำ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ดร. ทัชชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(ผศ. เขิงชาญ จงสมชัย)

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	เงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์		
ผู้วิจัย	ทิพย์พร แส่นแจ็ก		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์		
ปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีจุดมุ่งหมาย (1) เพื่อศึกษาเงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ (2) เพื่อศึกษาการต่อรองและปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นถึงเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาจากเงื่อนไขของผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้เลือก และเงื่อนไขของผู้หญิงที่ถูกเลือก เงื่อนไขของผู้เลือกนั้นประกอบด้วยมีความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ที่ถูกเลือก รวมถึงเป็นญาติใกล้ชิดกัน และต้องมีความเป็นผู้นำ ทำงานเพื่อส่วนรวมมาก่อน เป็นคนที่นับหน้าถือตาของหมู่บ้าน และมีครอบครัวให้การสนับสนุน ทั้งนี้เงื่อนไขที่นำมาใช้ในการเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ใหญ่บ้าน และต้องได้รับความเห็นชอบจากชาวบ้านเพื่อความง่ายต่อการทำงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนเงื่อนไขที่ผู้หญิงรับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นเพราะงานผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสามารถสร้างรายได้ที่แน่นอน เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองในครอบครัวให้แก่ผู้หญิง และต้องมีความสนิทสนมคุ้นเคยกับผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างดี โดยความรู้จักคุ้นเคยนี้ อาจจะเป็นคนรู้จัก เพื่อนบ้านกัน หรือเป็นญาติพี่น้อง เป็นสามีภรรยา หรือเคยทำงานร่วมกันมาก่อน และการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้นำหมู่บ้านยังทำให้ผู้หญิงรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากเดิมที่งานที่ทำคืองานในบ้านดูแลครอบครัว แต่เมื่อได้รับเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ได้ทำงานนอกบ้าน ทำให้เกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับมากขึ้น และในผู้หญิงที่รับทำงานนี้นั้นมักมีแรงจูงใจส่วนบุคคลที่ต้องการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น อยากทำงานช่วยเหลือสังคม ต้องการมีส่วนร่วมในหมู่บ้านของตน

โดยที่งานผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นเป็นงานด้านการปกครองที่แต่เดิมจะมีผู้ชายได้รับเลือกจนปัจจุบันที่มีการเปิดรับให้ผู้หญิงเข้ามาทำงานเป็นผู้นำมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในการทำงานย่อมมีปัญหา อุปสรรค และด้วยความที่เป็นเพศหญิงทำให้ต้องต่อรอง ปรับตัว ต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่กำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพ โดยผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงมีการปรับตัวและต่อรองด้วยการแสดงออก

ด้วยการสนับสนุน ยอมตาม ปรับเปลี่ยนหรือดัดแปลง เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรวมทั้งชาวบ้านที่ตนเป็นผู้นำ ซึ่งการปรับตัวดังกล่าวเริ่มตั้งแต่การแต่งกาย ด้านครอบครัว และด้านการทำงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยดี และเมื่อเผชิญกับปัญหา ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะแสดงออกโดยการบ้ายเบี่ยง และการต่อต้านชัดเจนในชีวิตประจำวัน เช่นการนิทาการปรับทุกข์ การปันกับเพื่อนร่วมงานหรือคนในครอบครัว อย่างไรก็ตามเมื่อทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้วงานในหน้าที่แม่บ้านดูแลครอบครัวของผู้หญิงนั้นยังต้องทำอยู่ ดังนั้นจึงต้องมีการสร้างพื้นที่ในสังคมเพื่อให้ได้รับการยอมรับโดยเป็นการสร้างบทบาททั้งในฐานะเป็นแม่บ้านและบทบาทในฐานะเป็นผู้ใหญ่บ้านเพื่อให้สังคมยอมรับในความสามารถของผู้หญิงที่ทำหน้าที่ได้ทั้งสองอย่างโดยสมบูรณ์ การปรับตัวอีกอย่างของผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคือการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศคือการสร้างอัตลักษณ์ตัวตนขึ้นมาเพื่อจะสร้างพื้นที่ทางสังคมให้กับตนเอง เป็นการต่อรองอำนาจและเกิดการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ได้รับการยอมรับในสังคม

คำสำคัญ : สตรีนิยม, การเมืองในชีวิตประจำวัน, เพศสภาพ



TITLE	Conditions for women to be selected as an assistant to the village headman in Rongkham district, Kalasin province		
AUTHOR	Thikamporn Saenjek		
ADVISORS	Assistant Professor Nattakant Akarapongpisak , Ph.D.		
DEGREE	Master of Political Science	MAJOR	Politics and Government
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

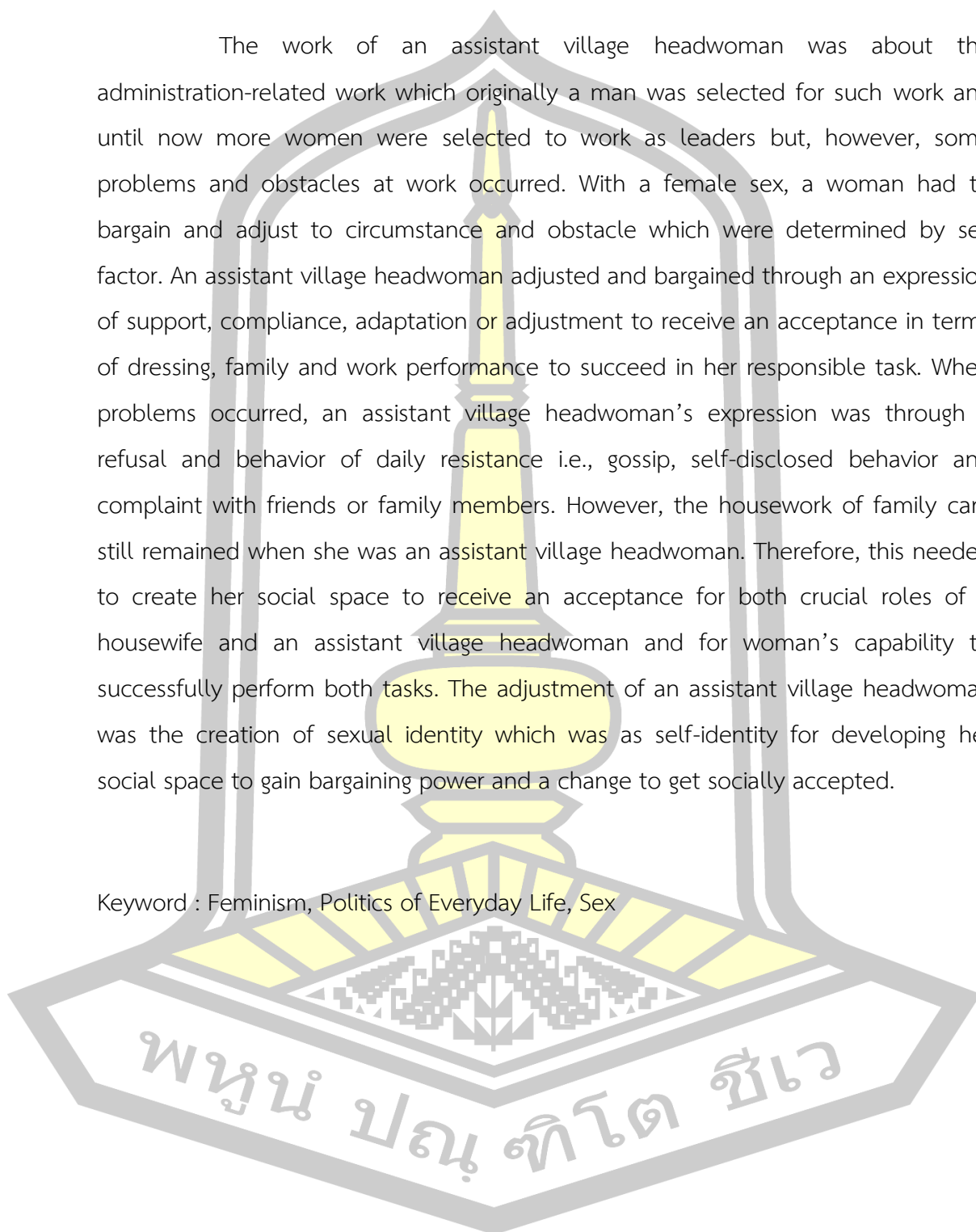
ABSTRACT

The objectives of this thesis were (1) to study the condition of positioning an assistant village headman of a woman in Rong Kham district of Kalasin province, and (2) to study the negotiation and adjustment of an assistant village headman to circumstance and obstacle which were determined by sex factor in Rong Kham district of Kalasin province through the implementation of qualitative research method. The results of this study reflected the condition that a woman was selected as an assistant village headwoman from the conditions of a village headman as a selector and of a selected woman herself. The selector's condition consisted of an acquaintanceship with a selected person, also a close relative, leadership behavior, experience with work for public, a well-respected person of a village and family support so these the conditions of an assistant village headwoman were to benefit a village headman and this must be approved by villagers to simplify a village headman's work. The condition that a woman accepted a role of an assistant village headwoman was the generation of a certain income to increase her bargaining power in a family and a good acquaintanceship with a village headman which could be an acquaintance, neighbor, relative, husband, wife, or old colleague. And an assistant village headwoman was as a village leader leading a woman to feel accepted. From her prior housework and family care, but after positioning an assistant village headwoman it led in working outside the home and feeling more accepted. An assistant village headwoman often had a self-motivation for local development,

social work, and participation in a village.

The work of an assistant village headwoman was about the administration-related work which originally a man was selected for such work and until now more women were selected to work as leaders but, however, some problems and obstacles at work occurred. With a female sex, a woman had to bargain and adjust to circumstance and obstacle which were determined by sex factor. An assistant village headwoman adjusted and bargained through an expression of support, compliance, adaptation or adjustment to receive an acceptance in terms of dressing, family and work performance to succeed in her responsible task. When problems occurred, an assistant village headwoman's expression was through a refusal and behavior of daily resistance i.e., gossip, self-disclosed behavior and complaint with friends or family members. However, the housework of family care still remained when she was an assistant village headwoman. Therefore, this needed to create her social space to receive an acceptance for both crucial roles of a housewife and an assistant village headwoman and for woman's capability to successfully perform both tasks. The adjustment of an assistant village headwoman was the creation of sexual identity which was as self-identity for developing her social space to gain bargaining power and a change to get socially accepted.

Keyword : Feminism, Politics of Everyday Life, Sex



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผศ. ดร.ณัฐกานต์ อัครพงษ์พิศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่อการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญจนสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านสำหรับความกรุณาในการเป็นกรรมการสอบ และให้คำแนะนำต่อการพัฒนาเนื้อหาการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่กรุณาให้สัมภาษณ์และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

สุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา และขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากที่ทำการปกครองอำเภอร่องคำ ที่ทำการปกครองจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ทำการปกครองอำเภอบุพผรัตน์ และที่ทำการปกครองจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน ความสำเร็จนี้ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลยหากปราศจากบุคคลทุกท่านที่ได้กล่าวไปอย่างใดก็ตาม ถ้าผู้วิจัยได้กล่าวรายชื่อท่านใดตกหล่นไปต้องขออภัยเป็นอย่างสูง

ทิฆัมพร แสนแจ็ก



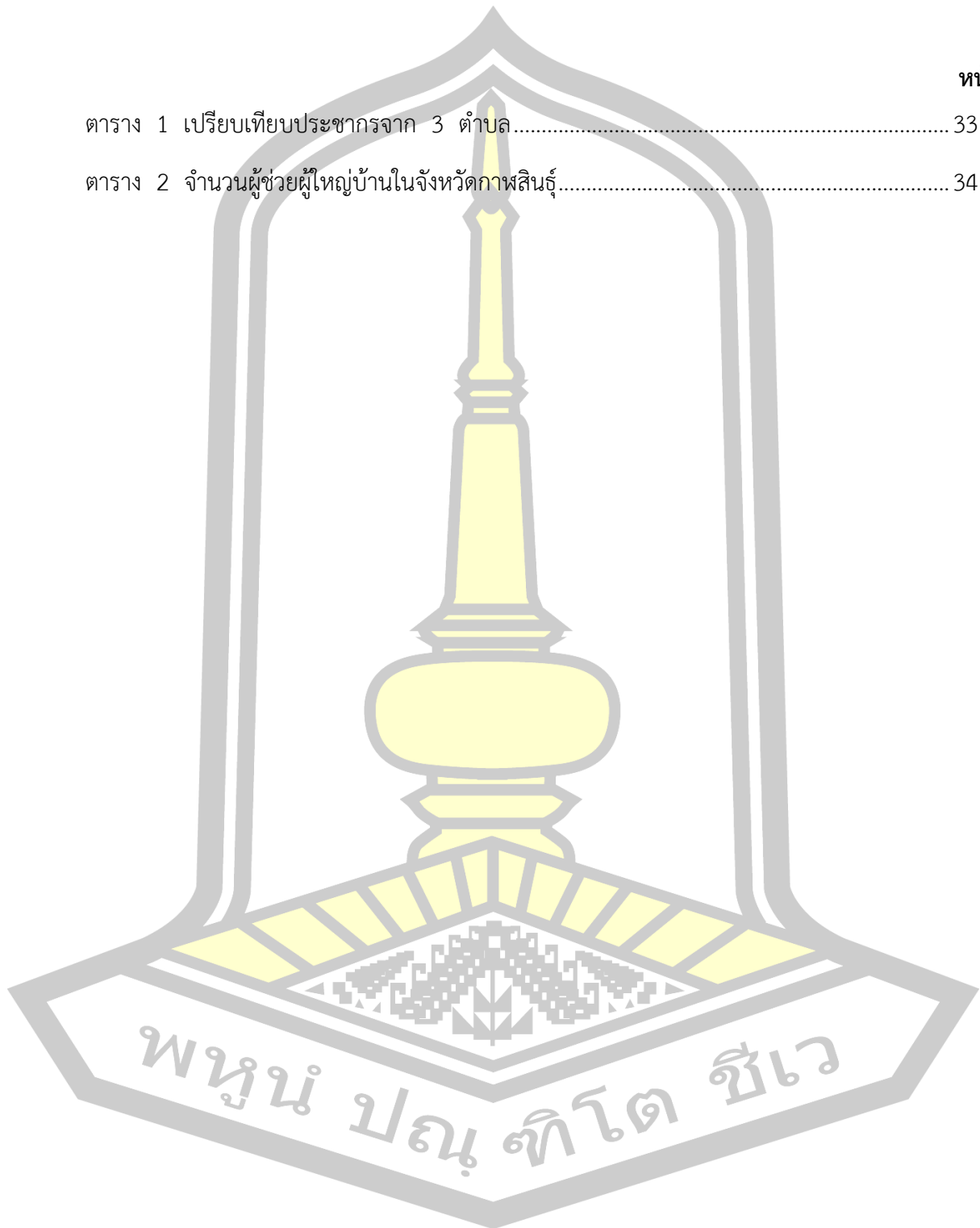
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ภูมิหลัง.....	1
2. คำถามการวิจัย.....	6
3. ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
4. ขอบเขตของการวิจัย.....	7
5. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดสตรีนิยม.....	10
2. แนวคิดผู้หญิงกับการเมือง.....	13
3. แนวคิดเพศสภาพและอัตลักษณ์ทางเพศ.....	14
4. การเมืองในชีวิตประจำวัน (Everyday Politics).....	21
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31

1. กรณีศึกษา	31
2. การได้มาซึ่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	35
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
4. การรวบรวมข้อมูล	36
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	37
6. กระบวนการสร้างสนามวิจัย	38
7. การลงพื้นที่และข้อมูลภาคสนาม	39
8. ข้อมูลเชิงบรรยายโดยสังเขปจากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล	39
9. ข้อจำกัดของระเบียบวิธีวิจัย	40
บทที่ 4 การเข้าสู่ตำแหน่ง การต่อรองและการปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน.....	41
1. เงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์	42
2. การต่อรองและปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัย เพศสภาพ.....	75
3. บทสรุป	97
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
1. สรุป	98
2. อภิปรายผล.....	106
3. ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	115
ประวัติผู้เขียน.....	124

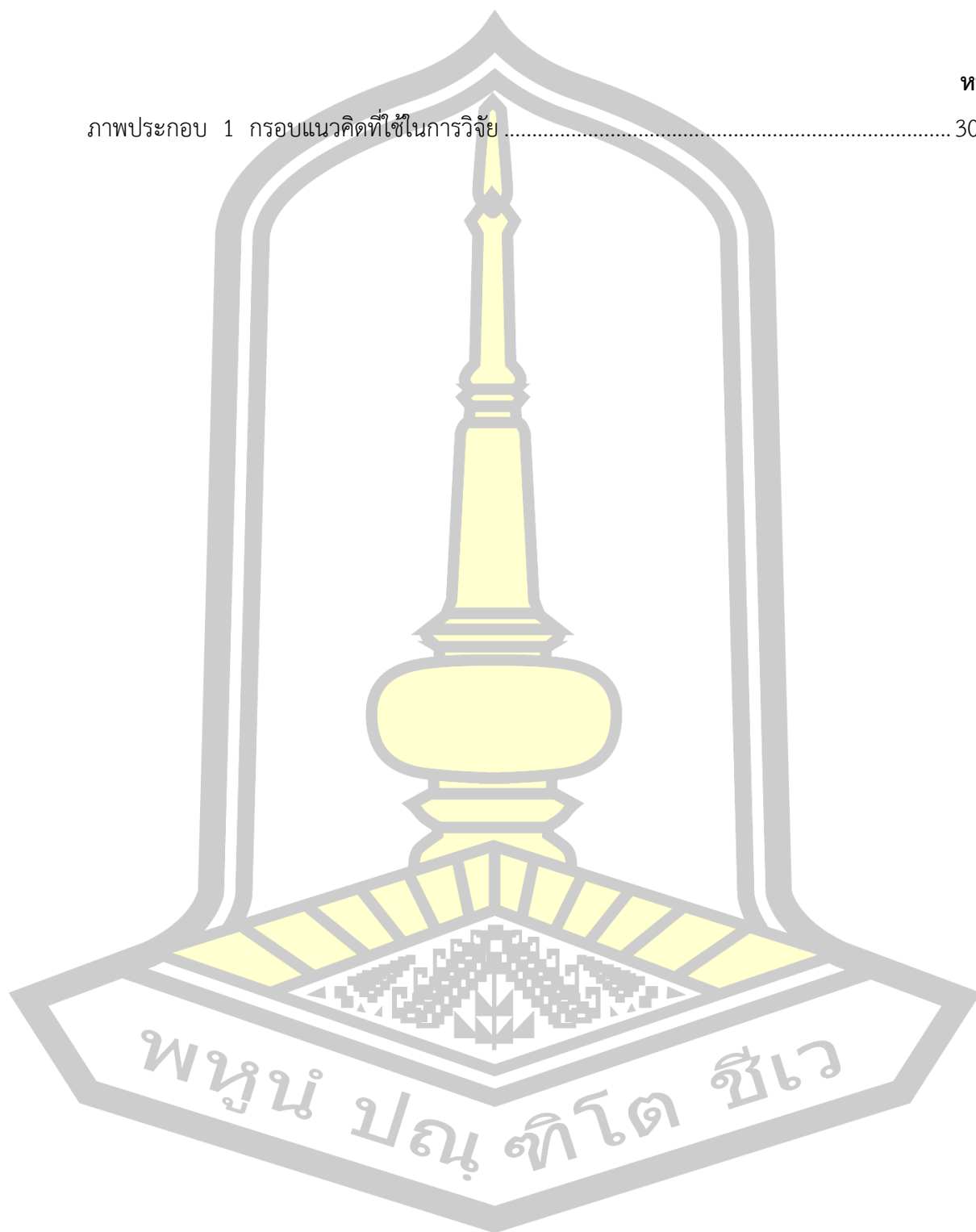
สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 เปรียบเทียบประชากรจาก 3 ตำบล.....	33
ตาราง 2 จำนวนผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดกาฬสินธุ์.....	34



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	30



บทที่ 1

บทนำ

1. ภูมิหลัง

สถานะและบทบาทของหญิงและชายเป็นที่ถกเถียงมาอย่างยาวนาน นักปรัชญาเสนอว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติ อริสโตเติลกล่าวไว้อย่างชัดเจน ว่าโดยธรรมชาติแล้วนั้นผู้ชายมีความเหนือกว่าและเป็นผู้ปกครอง ส่วนผู้หญิงนั้นด้อยกว่าในทุกด้านและเป็นผู้ถูกปกครอง ผู้หญิงคือผู้ชายที่เสื่อมสมรรถภาพ (impotent men) และเสนอถึงความแตกต่างของผู้หญิงและผู้ชายไว้ว่าผู้หญิงมีความนุ่มนวล ความเอาใจใส่ในรายละเอียดเล็กน้อยมากกว่าผู้ชายในการจัดการเรื่องต่างๆ ส่วนผู้ชายมีความกล้าหาญ ป่าเถื่อนมากกว่าผู้หญิง แต่ผู้ชายมีความสมบูรณ์ในความเป็นมนุษย์มากกว่า เพราะฉะนั้นเหมาะที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาผู้หญิง เปรียบเสมือนผู้ใหญ่ปกครองคนที่เด็กกว่า นอกจากนี้สิ่งที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์คือความมีเหตุผล ซึ่งความมีเหตุผลนี้ในเห็นได้ชัดในมนุษย์ที่เป็นเพศชาย แต่ยังมีมนุษย์บางจำพวกที่ไม่มีความสามารถในการใช้เหตุผลได้ ได้แก่ ทาส และผู้หญิง เพราะฉะนั้นแล้วผู้หญิงจึงเหมาะแก่การทำหน้าที่ในการมีและเลี้ยงดูลูกพร้อมทั้งช่วยดูแลจัดหาสิ่งของจำเป็นในการดำรงชีวิตให้แก่เพศชายที่ไม่ใช่ทาส เพื่อที่จะได้มีเวลาในการใช้เหตุผลคิดและพัฒนาสติปัญญาเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองได้อย่างเต็มที่ต่อไป เช่นเดียวกับกับเพลโต (Plato) ที่เสนอว่าผู้หญิงเหมาะสมกับการทำงานบ้านและเลี้ยงลูก (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545 : 6-7) แนวคิดนี้ยังคงครอบงำสังคมมาโดยตลอด

การอ้างความแตกต่างกันทั้งทางด้านสรีระร่างกายของหญิงกับชายเพื่อกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งแบ่งงานเป็นงานในบ้านให้เป็นหน้าที่ของผู้หญิง เพื่อที่ผู้ชายจะได้ออกมาทำงานนอกบ้าน ทำให้อำนาจต่างๆ ยังตกอยู่ในการควบคุมของผู้ชาย งานบ้านและการเลี้ยงลูกถูกมองว่าเป็นงานที่ไม่มีราคา งานดังกล่าวจึงเหมาะกับผู้หญิงเพราะผู้หญิงขาดความสามารถในเรื่องเหตุผล และมีพฤติกรรมอยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกและความคิดเห็น (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545 : 7) โชเพนเฮาเวอ์ (Schopenhauer) (1977 อ้างถึงใน วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545) มองว่าผู้หญิงเหมาะที่จะทำหน้าที่ดูแลและสอนเด็กเพราะพวกเธอเองก็เป็นเด็กมีความสามารถในเรื่องเหตุผลน้อยไม่เข้าใจในเรื่องของความยุติธรรม (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545 : 7) ในประเทศไทยเอง สถานภาพของผู้หญิงที่ด้อยกว่าผู้ชายมีมานานตั้งแต่สมัยสุโขทัย อยุธยา จนถึงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ผู้หญิงมีความสำคัญน้อยกว่าผู้ชายและไม่มีสิทธิเท่าเทียมกับผู้ชาย และผู้หญิงส่วนใหญ่ต้องยอมรับ

ความไม่เสมอภาคนี้ก็เนื่องจากกฎหมาย วัฒนธรรม ประเพณีที่มีอยู่ของสังคมดังเห็นได้จากคำสอนหลายอย่างแสดงให้เห็นสถานะของผู้หญิงที่ด้อยกว่าผู้ชาย เช่น การที่หญิงไทยต้องกราบสามีก่อนนอนเพื่อเป็นการแสดงความเคารพ หรือการที่ผู้หญิงต้องรักและซื่อสัตย์ต่อผู้ชายในขณะที่ผู้ชายสามารถมีภรรยาได้หลายคน ดังกล่าวนี้อันแสดงถึงความด้อยกว่าของผู้หญิงที่มีมาอย่างยาวนานจนปัจจุบัน (ลักษณะวัต ปาละรัตน์, 2553 : 215-216)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาความไม่เสมอภาคของสตรีนี้มีความพยายามในการเรียกร้องสิทธิความเท่าเทียมในฐานะความเป็นมนุษย์เหมือนกันทั้งเพศชายหญิงมาอย่างยาวนาน จุดเริ่มต้นของการเคลื่อนไหวและขบวนการเรียกร้องสิทธิเสมอภาคระหว่างเพศ โดยนักต่อสู้หญิงชาวฝรั่งเศสคือ โอลแลม เดอ กูจ (Olympe de Gouges) ได้ประกาศสิทธิสตรี 17 ข้อ เรียกร้องสิทธิให้แก่สตรีในด้านต่างๆ เช่น ให้มีเสรีภาพทางความคิด สิทธิในการศึกษา สิทธิในทรัพย์สิน แต่ในระหว่างการปฏิวัติฝรั่งเศส โอลแลมก็ถูกประหารด้วยข้อหาละเลยคุณธรรมที่เพศหญิงควรจะมี (อมรสิริ สันต์สุรติกุล และจิรติ ดิงศภัทย์, 2526 อ้างถึงใน ลักษณะวัต ปาละรัตน์, 2553) การต่อสู้เพื่อความเสมอภาคในสิทธิของสตรีนี้มีมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน แม้ในสตรีที่เป็นกรรมกรที่สหรัฐอเมริกา ก็ประท้วงจากการถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง โดยเรียกร้องให้ลดชั่วโมงทำงานและให้สตรีมีสิทธิเลือกตั้ง จนกระทั่งข้อเรียกร้องบรรลุผลในวันที่ 8 มีนาคม ค.ศ. 1910 และประกาศให้วันที่ 8 มีนาคมของทุกปีนี้เป็นวันสตรีสากล (ลักษณะวัต ปาละรัตน์, 2553 : 9) ส่วนการต่อสู้เรียกร้องของสตรีในประเทศไทยเพื่อให้ได้รับความเท่าเทียมกับเพศชายและเรียกร้องสิทธิในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินมาตั้งแต่สมัยอดีตจนถึงปัจจุบัน

ในที่สุดเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 20 ทศนะหรือแนวความคิดที่เห็นว่าชายหญิงที่เกิดมาในโลกนี้มีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันก็เริ่มแพร่หลายขึ้น แนวคิดดังกล่าวมองว่าชายและหญิงควรมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง แม้กระนั้นด้วยความเป็นไปในสังคมที่ยังอ้างความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ โดยที่เพศหญิงมีสถานภาพที่ด้อยกว่าชาย ถูกกดขี่ เอารัดเอาเปรียบและเลือกปฏิบัติ ได้กระตุ้นให้เกิดกระแสของการเรียกร้องสิทธิเสมอภาคระหว่างเพศอันหมายถึงสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันในอันที่จะพัฒนาคนประกอบอาชีพ และดำเนินชีวิตโดยเสรี (ลักษณะวัต ปาละรัตน์, 2553 : 3)

ในอดีตที่ผ่านมาได้มีการเรียกร้องเพื่อสิทธิสตรีสังคมไทย แต่การจะให้ผู้หญิงในสังคมทุกคนเป็นที่ยอมรับและได้รับสิทธิเท่าเทียมกับผู้ชายในทุกด้านนั้นยังเป็นปัญหา เนื่องจากเหตุปัจจัยหลายอย่างที่สำคัญที่สุดคือระบบปิตาธิปไตย (patriarchy) หรือระบบชายเป็นใหญ่ อันเป็นอำนาจของการให้คุณค่าหรือความหมายแก่ผู้ชายเหนือผู้หญิงโดยรวม (เสนาะ เจริญพร, 2548 : 11) ระบบชายเป็นใหญ่ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายโดยที่มีโครงสร้างทางสังคมเป็นตัวกำหนดความไม่เท่าเทียมกันโดยผ่านสถาบันทางครอบครัวและระบบเครือญาติ สถาบัน

การเมืองการปกครองและสถาบันทางศาสนา เป็นต้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2550) อ้างถึงใน ฌรงค์รณ รอดทรัพย์, 2555) ต่อการให้คุณค่าในลักษณะดังกล่าวโดยผู้หญิงเองในบางครั้งไม่ได้รู้สึกถึงความผิดปกติซึ่งอาจเป็นเพราะความเคยชินหรือเห็นว่าเป็นเรื่องธรรมดา ทำให้ผู้หญิงยังยอมรับบทบาทของแม่บ้านและการเป็นผู้ตามที่ดีของสามี แม้ในปัจจุบันผู้หญิงจะออกมาทำงานนอกบ้านที่สร้างรายได้ให้กับครอบครัวแต่ยังมีเส้นแบ่งระหว่างความเป็นชาย-หญิงกั้นอยู่ในการทำงาน ผู้หญิงยังต้องใช้ความพยายามอย่างสูงในการที่จะให้เป็นที่ยอมรับในการทำงานและต้องพยายามมากขึ้นไปอีกเพื่อให้งานในบ้านสมบูรณ์แบบไปด้วย

ถึงแม้ผู้หญิงจะได้รับการยอมรับในสิทธิความเท่าเทียมกันหลายๆ ด้านแล้วก็ตาม แต่ในด้านการเมืองการปกครองยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเท่าที่ควร เพราะแท้จริงแล้วความคิดแบบชายเป็นใหญ่ยังคงมีอยู่ไม่ได้หายไป มีการยอมรับผู้หญิงในการออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้นแต่งานที่ผู้หญิงได้รับเป็นงานที่สังคมกำหนดว่าเหมาะสมกับผู้หญิง เช่น งานเลขานุการ งานที่ไม่ต้องใช้แรงงาน และงานเหล่านั้นผู้ที่มีอำนาจควบคุมส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ชายอยู่ ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างชายหญิงนั้นมาจากโครงสร้างทางสังคมที่ไม่มีความเสมอภาค อีกทั้งผู้หญิงไม่มีโอกาสเข้าสู่อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนการบริหารทรัพยากรของรัฐ เพราะไม่ได้รับโอกาสทางการเมืองอย่างเต็มที่ ส่วนงานด้านปกครอง การเป็นผู้นำนั้น ผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากสัดส่วนของผู้หญิงที่ได้รับตำแหน่งทางการเมืองในสัดส่วนที่น้อยมากเทียบกับผู้ชายที่ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่ง ในหลายประเทศไม่มีผู้หญิงที่ได้รับตำแหน่งประธานาธิบดี หรือตำแหน่งนายกรัฐมนตรีแม้จะเริ่มมีผู้หญิงได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งบ้างแล้วแต่ยังเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับผู้ชาย ที่เป็นเช่นนี้เพราะแบบแผนการทำงานของพรรคการเมืองและเจตคติของผู้มีอำนาจทางการเมืองอันเป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิง ในประเทศไทยมีนายกรัฐมนตรีผู้หญิงเพียงคนเดียวจากนายกรัฐมนตรีทั้งหมด คือนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีคนที่ 28 ของไทย (นริรัตน์ จันสุตะ, 2558) และอีกหนึ่งผู้นำสตรีทางการเมืองคือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีหน้าที่ในการเป็นตัวแทนของประชาชนในการบริหารประเทศ ในประเทศไทยยังมีอัตราที่น้อยเมื่อเทียบกับผู้ชายดังจะเห็นได้จากจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2550 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 480 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 11 เมื่อเทียบกับจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2550)

การได้เปรียบของชายเหนือเพศหญิงปรากฏอย่างชัดเจนในด้านของการเป็นผู้ปกครอง ดังจะเห็นได้ตั้งแต่ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดของประเทศไทยมีผู้ว่าราชการหญิงคนแรกเมื่อ พ.ศ. 2537 และในปัจจุบันมีผู้ว่าราชการจังหวัดหญิงเพียงคนเดียวในจำนวนผู้ว่าราชการจังหวัด 76 จังหวัด คือ นางสุกานดา วรเชษฐบัญชา ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม (กองการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2561) และ ในส่วนของการปกครองท้องถิ่นซึ่งมีผู้นำคือ ผู้ใหญ่บ้านที่มาจากการเลือกของคนในหมู่บ้านนั้น ในด้านกฎหมายมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ผู้หญิงมาเป็นผู้ปกครองระดับท้องถิ่นดังเห็นได้จากเดิม ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2489 แก้ไขโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 368 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 มาตรา 12 ผู้ที่จะได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านต้องมีคุณสมบัติข้อหลักคือ เป็นชายเจ้าบ้านมีสัญชาติไทย ต่อมาถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2525 และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 มาตรา 4 โดยมาตรา 12 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ (1) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เพื่อเปิดโอกาสให้สตรีเป็นผู้ใหญ่บ้านได้ เพราะตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านในเวลานั้นไม่ต้องรับผิดชอบด้านการปราบปรามอาชญากรรม ทั้งนี้ ในส่วนของตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็น ผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านก็ไม่ได้มีการกำหนดไว้ว่าจะต้องเป็นผู้ชายเสมอไป

ในแต่ละหมู่บ้านนั้นนอกจากจะมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครองหมู่บ้านแล้ว ยังมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้าน โดยที่คุณสมบัติของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอยู่ภายใต้เงื่อนไขเดียวกับผู้ใหญ่บ้าน สำหรับที่มาของการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นมาจากการที่ผู้ใหญ่บ้านและกำนันท้องถิ่นเป็นผู้ร่วมกันพิจารณาคัดเลือก ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 5 ปี และพ้นจากตำแหน่งในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีเหตุที่ทำให้ต้องออกจากตำแหน่งหรือเมื่อผู้ใหญ่บ้านต้องออกจากตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ต้องออกจากตำแหน่งนั้นด้วย ทั้งนี้ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านนั้น อาจสรุปเป็นภารกิจหลักที่สำคัญได้ ดังต่อไปนี้ (1) ด้านการปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การประชุมชี้แจงข้าราชการ การดูแลราษฎรให้ปฏิบัติตามกฎหมาย การดูแลหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ (2) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาสังคม เช่น การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาอาชีพ (3) ด้านการอำนวยความสะดวก การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (4) งานด้านบริการ เช่น งานด้านการทะเบียน และการช่วยเหลือสนับสนุนงานของหน่วยงานอื่น (พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พุทธศักราช 2457 (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551) ทั้งนี้ การปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าวนี้ไม่ได้มีการแบ่งงานตามเพศแต่อย่างใด ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสตรีต้องทำหน้าที่ทุกอย่างได้

ส่วนพื้นที่ทางการเมืองของผู้หญิงในระดับโลก โดยพิจารณาจาก World Average พบว่า มีผู้หญิงที่เป็น ส.ส. ทั่วโลกคิดเป็นร้อยละ 17.9 และเป็น ส.ว. อีกร้อยละ 16.7 แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาแนวโน้มจะเห็นว่าค่าเฉลี่ยของจำนวน ผู้หญิงที่เป็นนักการเมืองระดับชาติระหว่างปี พ.ศ. 2544-2550 เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยจากเดิมในปี พ.ศ. 2544 คิดเป็นเพียงร้อยละ 14.0 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 15.1 ในปี พ.ศ. 2546 และเป็นร้อยละ 16.8 ในปี พ.ศ. 2549

จากนั้นในปีที่ผ่านมา มีจำนวนนักการเมืองผู้หญิงในการเมืองระดับชาติคิดเป็นร้อยละ 17.7 หากจะเจาะลึกมาในกรณีของประเทศไทย โดยพิจารณาจากจำนวนผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็น ส.ส. ระหว่างปี 2526-2550 พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2526 มีผู้หญิงที่จะเข้ามาทางการเมืองประมาณร้อยละ 2 และเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนในปี พ.ศ. 2535 มีผู้หญิงที่สนใจเข้ามาเป็น ส.ส. หญิง ถึงร้อยละ 10 จากนั้นตัวเลขก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็น ส.ส. หญิง ถึงร้อยละ 16 ในส่วนของผลการเลือกตั้งนั้น พบว่า ในกรณีของการเลือกตั้งวันที่ 23 ธันวาคม 2550 ที่ผ่านมามีผู้หญิงเข้าสู่การเป็นนักการเมืองหญิงจำนวนร้อยละ 14.04 ฉะนั้นจะเห็นว่า แนวโน้มของประเทศไทยในการที่มี ส.ส. หญิงก็เพิ่มขึ้นมาเรื่อยๆ ซึ่งตรงนี้เองถือเป็นแนวโน้มในเชิงบวก กรณีของการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในส่วนของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนายก อบจ. ผู้หญิงจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 12 ส่วนสมาชิก อบจ. ที่เป็นหญิงทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 4.61 และนายกเทศมนตรีหญิง คิดเป็นร้อยละ 6.64 และ สมาชิกสภาเทศบาล (สท.) มีร้อยละ 6.61 เท่านั้น ในขณะที่นายก อบต. มีจำนวนร้อยละ 4.54 และ สมาชิก อบต. มีจำนวนร้อยละ 6.73 ในส่วนนี้จะสะท้อนให้เห็นว่าแม้ว่าในเขตพื้นที่เทศบาลซึ่งมีความเป็นเมืองยังมีคาร์ร้อยละอยู่ประมาณ 6 เท่านั้น ในขณะที่พื้นที่ชนบทอย่าง อบต. มีจำนวนสมาชิก อบต. หญิงจากเกือบ 8,000 แห่ง คิดเป็นประมาณร้อยละ 6.73 (สำนักงานเลขาธิการพระปกเกล้า, 2554)

อนึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ใหญ่บ้านมักจะเป็นผู้ชายและการเลือกผู้ที่จะมาช่วยเหลือในการทำงานของผู้ใหญ่บ้านเดิมก็มักจะทำเลือกเอาผู้ชายมาทำงานแทนที่จะเป็นผู้หญิง แต่เริ่มมีแนวโน้มผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงเพิ่มขึ้นและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงก็ได้รับเลือกเพิ่มมากขึ้นทั้งจากผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงและผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชายเป็นคนเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเอง ส่วนสถิติที่เป็นกำนันผู้ใหญ่บ้าน ข้อมูลจากสำนักบริหารการปกครองท้องที่ ส่วนบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (สำนักบริหารการปกครองท้องที่, 2559) ระบุว่าประเทศไทยมีกำนันที่เป็นผู้ชาย 6,625 คน ผู้หญิง 265 คน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชาย 64,335 คน ผู้หญิง 4,110 คน แพทย์ประจำตำบลที่เป็นผู้ชาย 4,818 คน ผู้หญิง 1,397 คน สารวัตรกำนันที่เป็นผู้ชาย 12,885 คน ผู้หญิง 1,234 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองที่เป็นผู้ชาย 116,605 คน ผู้หญิง 20,194 คน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบที่เป็นผู้ชาย 30,731 คน ผู้หญิง 161 คน รวมแล้วประเทศไทยมีผู้ทำงานในฝ่ายปกครองทั้งสิ้น 263,360 คน เป็นชาย 235,999 คน และเป็นหญิง 27,361 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนเพียงร้อยละ 10.39 เท่านั้น จากปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นประเด็นที่น่าสนใจหากเราพิจารณาว่าแนวคิดแบบชายเป็นใหญ่ยังคงมีอิทธิพลอย่างสูงในสังคมไทย อนึ่ง ผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ยังคงมีภาระในงานบ้านขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญความท้าทายต่อภาระงานผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เช่น นโยบายจำนวนมากที่ลงมาสู่หมู่บ้าน การเผชิญกับสภาวะปัญหาที่ต้องอาศัยกลไกกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการทำงาน การทำงาน

ดูแลทุกข์สุขของชาวบ้านและสนองต่อนโยบายของทุกกระทรวง กรมต่างๆ จึงเป็นที่น่าสนใจว่า ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหญิงปรับตัวและต่อรองอย่างไรต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัย และการได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอาจได้รับอิทธิพลจากโครงสร้างสังคมแบบชายเป็นใหญ่ มากกว่าจะเป็นเรื่องของการยอมรับในบทบาทของสตรีตามคำอธิบายทั่วไป ทั้งนี้งานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีความหลากหลายและเพื่อศึกษาประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยเลือกพื้นที่อำเภอร่องคำ ซึ่งเป็นอำเภอขนาดเล็ก มีจำนวน 3 ตำบล ในตำบลร่องคำซึ่งเป็นตำบลที่มีส่วนราชการของอำเภอ ตั้งอยู่ ทำให้มีความหลากหลายในแง่ของโครงสร้างทางสังคมหมู่บ้านที่มีความเป็นชนบทและความเจริญจากการเป็นศูนย์กลางของส่วนราชการระดับอำเภอ ทำให้ภาระงานในด้านพื้นที่มีมากกว่าอีกสองตำบลเนื่องจากส่วนราชการตั้งอยู่ ซึ่งตำบลร่องคำมีทั้งหมด 13 หมู่บ้าน เนื่องจากตำบลนี้มี ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจำนวน 23 คนและในจำนวนนี้เป็นผู้หญิงถึง 11 คน และมีจำนวนผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสตรีเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบสัดส่วนย้อนหลังสามปี จึงทำให้ตำบลร่องคำมีความน่าสนใจในด้านพื้นที่ของการศึกษา

2. คำถามการวิจัย

- 1) เงื่อนไขใดบ้างที่ทำให้สตรีได้รับการเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นจำนวนมาก
- 2) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อรองและปรับตัวอย่างไรต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพ

3. ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาเงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 2) เพื่อศึกษาการต่อรองและปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงเงื่อนไขในการถูกเลือกเข้ามาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงเงื่อนไขดังกล่าว ได้แก่

1) เงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเข้ามาทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

- (1) มีจุดเด่นทางความคิด คุณค่า และความรู้
- (2) มีการนำเสนอวิธีคิด ความคิด กิจกรรมโครงการ นโยบายที่ชัดเจนและโดดเด่น
- (3) มีพฤติกรรมส่วนตัวที่ดี ซึ่งถือเป็นการบริหารภาพลักษณ์
- (4) ต้องสร้างผลงานที่โดดเด่น
- (5) ต้องสร้างการยอมรับให้แก่ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม
- (6) ต้องห่างไกลจากคำว่า “ทุจริต” และ “คอรัปชั่น”
- (7) ต้องเป็นนักประสานงานและนักประสานเครือข่าย
- (8) การเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ
- (9) ภูมิหลังทางด้านการศึกษา ด้านครอบครัว เครือญาติ
- (10) บริบทโครงสร้างของชุมชน

2) กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง

- (1) การเข้าสู่การเมืองด้วยตนเอง
- (2) เข้าสู่การเมืองด้วยการรับมรดกทางการเมือง
- (3) การเข้าสู่การเมืองด้วยการเป็น “ตัวแทน”

3) การปรับตัว/ต่อรองของผู้หญิงในฐานะผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

- (1) การแสดงออก
 - สนับสนุน
 - ยอมตาม
 - ปรับเปลี่ยนหรือดัดแปลง
 - บ้ายเบี่ยง/หลีกเลี่ยง
 - ต่อต้านชัดเจนในชีวิตประจำวัน เช่น แสดงความรังเกียจ, ความเคียดแค้น,

การล้อเลียน, นินทาลับหลัง, ไม่ให้ความร่วมมือ

- (2) การสร้างพื้นที่ในสังคม
- (3) การสร้างอัตลักษณ์ทางเพศ

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะพื้นที่ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงใน 16 อำเภอของจังหวัดกาฬสินธุ์ อำเภอร่องคำมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงมากเป็นอันดับสอง คิดเป็นร้อยละ 40.20 ของจำนวนผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทั้งหมด

4.3 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ในการสัมภาษณ์เชิงลึกนี้เป็น (1) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสตรีในตำบลร่องคำ จำนวน 4 คน จากที่มีอยู่ทั้งหมด 11 คน (2) บุคคลที่ร่วมปฏิบัติงานกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อันได้แก่ กำนัน 1 คน ผู้ใหญ่บ้าน 3 คน โดยเลือกผู้ใหญ่บ้านจากหมู่ที่ 4 ซึ่งมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นหญิงทั้งสองคน หมู่ที่ 11 ซึ่งมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านชายและหญิง และหมู่ที่ 12 ซึ่งผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิง (3) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชาย 3 คน โดยเลือกจากหมู่บ้านที่กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์รวมจำนวน 7 คน

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 9 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2561 ถึงเดือนสิงหาคม 2562

1) เดือนพฤศจิกายน 2561 ถึง เดือนธันวาคม 2561 ทบทวนวรรณกรรมและศึกษาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้านผู้นำสตรี เอกสารงานนโยบายที่ได้รับมอบหมายของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

2) เดือนมกราคม ถึง เดือนเมษายน 2562 ลงพื้นที่ทำงานวิจัยสัมภาษณ์แบบเจาะลึกบุคคลและเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม

3) เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนสิงหาคม 2562 จัดระบบข้อมูล เขียนรายงานการวิจัย

พูน ปณ ทิโต ชีเว

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

การปรับตัว หมายถึง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้หญิงเมื่อได้รับเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ของการทำงานร่วมกับผู้อื่นและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงการสร้างอัตลักษณ์ภายในของตนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงาน

การต่อรอง หมายถึง การสร้างข้อตกลงในการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพื่อต่อรองเงื่อนไขหรือสนองความพอใจเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานในฐานะของผู้หญิง เช่น การต่อรองเมื่อต้องออกปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง อาจต่อรองในรูปแบบของการเป็นผู้ตามมากกว่าการเป็นผู้นำกลุ่ม

เพศสภาพ หมายถึง สภาพทางเพศที่ปรากฏให้เห็นซึ่งเป็นบทบาทหรือวิถีชีวิตทางเพศภายใต้โครงสร้างทางสังคมในการทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง

ปัจจัยเพศสภาพ หมายถึง ปัจจัยที่สังคมกำหนดบทบาททางเพศขึ้น โดยผ่านระบบความคิด ความเชื่อ ประเพณีและ วัฒนธรรม

ค่านิยมความเป็นผู้นำของสตรี หมายถึง การมีความเชื่อและสำนึกร่วมกันต่อการเป็นผู้นำของสตรี โดยมองว่าสตรีมีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันไม่แบ่งแยกสามารถปฏิบัติงานใดๆ เพื่อสังคมได้เท่าเทียมกัน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ได้ทราบถึงเงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ นำไปปรับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสุภาพสตรีให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

2) ได้ทราบถึงข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการต่อรองและปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสุภาพสตรีในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำไปจัดทำแนวทางการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตัว เมื่อต้องเผชิญกับการทำงานกับหลายภาคส่วน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในหัวข้อเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดกาฬสินธุ์นั้น เนื่องจากผู้วิจัยต้องการทราบถึงเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านภายใต้แนวคิดใดและเมื่อผู้หญิงได้ถูกเลือกให้มาทำหน้าที่นั้นแล้ว เกิดปัญหาอุปสรรคอย่างไรต่อการทำงานที่เกี่ยวกับเพศสภาพและต้องต่อรองอย่างไรในชีวิตประจำวันบ้าง ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดสตรีนิยม
2. แนวคิดผู้หญิงกับการเมือง
3. แนวคิดเพศสภาพและอัตลักษณ์ทางเพศ
4. แนวคิดการเมืองในชีวิตประจำวัน (Everyday Politics)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. การศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดสตรีนิยม

สตรีนิยม คือ แนวความคิดและกระบวนการในการต่อสู้เรียกร้องเพื่อให้สิทธิสตรี (women's right) ปรากฏเป็นจริงในสังคมและเพื่อปลดปล่อยสตรีเพศจากการถูกกดขี่ (oppression) การเอารัดเอาเปรียบ (exploitation) ความไม่เสมอภาค (inequality) ความไม่เป็นธรรม (unjustice) อันเป็นความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมให้มีความยุติธรรมและเคารพในสิทธิของหญิงในฐานะมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน (ลักษณะวัต ปาละรัตน์, 2553 : 4) โดยเน้นที่โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ทั้งในชีวิตส่วนตัวหรือด้านสังคม และในเรื่องเกี่ยวกับอัสรภาพ ครอบครัว การกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันทางเพศในด้านเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการเรียกร้องให้มีความเสมอภาคกันระหว่างชายหญิง (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545 : 5)

จีรติ ดิงศภัทย์ (2526) ได้อธิบายไว้ว่า สตรีนิยมคือแนวคิดที่มองความสัมพันธ์ชายและหญิงว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีความขัดแย้งโดยผู้หญิงเป็นฝ่ายเสียเปรียบจึงพยายามวิเคราะห์และค้นหาต้นตอและพัฒนาการของความสัมพันธ์ดังกล่าว

สำหรับประเด็นปัญหาครั้งนี้ นำทฤษฎีสตรีนิยมที่เกี่ยวกับความพยายามท้าทายการกำหนดบทบาทของผู้หญิงในมิติต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อชี้ให้เห็นถึงการปลดปล่อยสตรีจากค่านิยมที่สังคมกำหนดขึ้นภายใต้โครงสร้างระบบชายเป็นใหญ่ แนวคิดแบบสังคมนิยมมองว่าการกดขี่สตรีในระบบทุนนิยมสร้างมาจากการใช้เพศเป็นตัวกำหนดว่าเพศหญิงสมควรทำงานแบบใด เพศชายทำงานแบบใด แม้เป็นงานในโลกสาธารณะของการใช้แรงงานก็มีการกดให้แรงงานหญิงมีราคาถูกเป็นการส่งเสริมระบบทุนนิยมที่ใช้ทุนน้อยแต่กำไรมาก โดยทุนแรงงานที่เป็นผู้หญิง รวมทั้งงานในบ้านก็มอบให้ผู้หญิงทำงานที่มีความจำเป็นแต่ไม่มีราคา ไม่เกิดผลกำไรสำหรับสังคม เช่น การครัว การทำอาหาร ดูแลบ้าน ดูแลเด็ก ดูแลผู้ป่วยคนชรา โดยไม่ได้รับค่าแรงใดๆ สำหรับการทำงานนั้น ทั้งทั้งงานบ้านที่ผู้หญิงทำนั้นถือว่ามีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเช่นเดียวกันเพราะเป็นการช่วยให้ผู้ชายออกไปทำงานนอกบ้านได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องรับผิดชอบงานในบ้าน ด้วยเหตุนี้ผู้ต่อสู้ตามแนวทางสังคมนิยมจึงเห็นว่าการปลดปล่อยผู้หญิงในขั้นตอนแรกคือ ทำให้ผู้หญิงเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่เป็นสาธารณะ เพื่อที่จะได้เป็นอิสระทางเศรษฐกิจ และไม่ต้องพึ่งพาผู้ชายในทางการเงินเพราะสามารถหาเงินได้เองจากการทำงาน และในส่วนของงานบ้านที่เคยเป็นงานของผู้หญิงก็ต้องให้รัฐเข้ามาให้บริการ คือมีการจัดศูนย์เลี้ยงเด็ก จัดโรงครัวสาธารณะ จัดการให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพ เพื่อให้ผู้หญิงได้ออกมาทำงานนอกบ้านที่เป็นงานที่สร้างรายได้ได้อย่างเต็มที่ แต่ความเป็นจริงนั้นแม้จะยอมรับว่าการทำงานนอกบ้านคือการปลดปล่อยสตรีทางด้านเศรษฐกิจ แต่ในด้านครอบครัวผู้หญิงยังไม่ได้มีการปลดปล่อยอย่างแท้จริง ผู้หญิงนั้นต้องถูกกดขี่ถึงสองชั้น ทั้งจากในฐานะแรงงานและฐานะแม่บ้านที่มีบทบาทแม่และภรรยา ดังนั้นการที่จะแก้ปัญหาสตรีให้ได้อย่างสมบูรณ์จำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณาเรื่องอื่นๆ เช่น การค้นหารูปแบบครอบครัวใหม่ การสร้างสถาบันใหม่ๆ เช่น สถาบันเลี้ยงดูเด็กเพื่อปลดปล่อยผู้หญิงจากงานบ้าน การเปลี่ยนโครงสร้างทางกฎหมาย และเปลี่ยนทัศนคติทางเพศ (กาญจนา แก้วเทพ อ้างถึงใน ลักษณะวัต ปาละรัตน์, 2553 : 23)

จูเลียท มิทเชล (1942 อ้างถึงใน ลักษณะวัต ปาละรัตน์, 2553 : 24-26) เขียน “ฐานันดรของสตรี” เป็นผู้ที่เชื่อมั่นในวิธีแก้ปัญหาสตรีในสังคมนิยมโดยเน้นเรื่องการต่อสู้ทางชนชั้นและเน้นการผลิต โดยขบวนการสังคมนิยมที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จในการทำความเข้าใจปัญหาการกดขี่สตรี เนื่องจากมองเรื่องเศรษฐกิจเป็นเรื่องของการเมือง แต่เรื่องครอบครัวเป็นเรื่องส่วนตัวเป็นเรื่องของผู้ที่เรียกร้องความเสมอภาคทางเพศ ทั้งที่จริงแล้วทั้งสองเรื่องเป็นเรื่องที่ต้องไปด้วยกันในการกดขี่ของผู้หญิงนั้นมีมากกว่าเรื่องเศรษฐกิจ ดังที่มิทเชลได้วิเคราะห์เพิ่มเติมและนำเสนอในการวิเคราะห์โครงสร้างย่อยๆ ที่มีอยู่ในครอบครัว 4 ด้าน คือ

1) ด้านการผลิต (production) ผู้หญิงถูกกำหนดให้ทำงานน้อยกว่า เหตุผลก็คือด้านสตรีระที่มองว่าอ่อนแอ ทั้งที่จริงแล้วความคิดนี้ไม่เป็นความจริงการแบ่งงานดังกล่าวไม่ได้ถูกกำหนดจากความอ่อนแอด้านร่างกายหากแต่กำหนดจากความอ่อนแอทางสังคม ซึ่งผู้ชายเป็นผู้กำหนด

ประเภทของงาน โดยถือว่าผู้หญิงไม่สามารถล่าสัตว์และทำงานนอกบ้านได้ จึงจัดสรรงานในบ้านซึ่งเป็นงานที่ไม่สร้างผลผลิตให้ผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงต้องพึ่งพาผู้ชายเนื่องจากไม่มีรายได้จากการทำงาน

2) ด้านการสืบทอดการผลิตหรือการให้กำเนิดบุตร (reproduction) การมีบุตรคือสาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการผลิต แต่ถึงอย่างนั้นก็ได้เป็นสาเหตุสำคัญที่สุด สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือในปัจจุบันนี้วิทยาการมีมากขึ้นในเรื่องของการคุมกำเนิด ทำให้ผู้หญิงมีทางเลือกมากขึ้น

3) ด้านการอบรมเลี้ยงดูเด็ก (socialization) สำหรับมิทเซลแล้วไม่มีเหตุผลที่จะอธิบายว่า เพราะเหตุใดแม่ผู้ให้กำเนิดกับผู้ที่อบรมเลี้ยงดูจะต้องเป็นคนๆ เดียวกันเพราะเท่าที่ผ่านมาเป็นเพียงปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมเท่านั้น

4) ด้านเพศกรรม (sexuality) เสรีภาพในสมัยใหม่ยิ่งทำให้ผู้หญิงเป็นฝ่ายที่ถูกเอาเปรียบมากและถูกใช้ประโยชน์มากขึ้น แต่เมื่อใดที่ชายหญิงมีอำนาจเสมอภาคเท่าเทียมกันเสรีภาพทางเพศจะทำให้ความสำคัญของครอบครัวลดน้อยลงด้วยเช่นกัน

สำหรับมิทเซลแล้วนั้นการปลดปล่อยสตรีโดยการทำให้สตรีเข้าสู่ระบบการผลิตอย่างเต็มที่นั้นไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศอย่างแท้จริงหรือแม้แต่การยกเลิกครอบครัวเพื่อให้อำนาจของผู้หญิงไม่ต้องรับผิดชอบงานของครอบครัวก็ตาม เพราะครอบครัวเป็นเพียงเครื่องมือที่ใช้ทำหน้าที่กดขี่สตรี แต่ควรมีหลายๆ สถาบันเข้ามาช่วยรับผิดชอบแบ่งเบาภาระและภาระของผู้หญิง แทนที่จะยกเลิกสถาบันครอบครัว การจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ได้ผลอย่างแท้จริงนั้นจะต้องแก้ไขโครงสร้างครอบครัว เช่น ยกเลิกบทบาทของครอบครัวในฐานะที่ต้องเลี้ยงดูเด็ก คือการที่มีหน่วยงานเข้ามารับผิดชอบในการเลี้ยงดูเด็กโดยที่ผู้หญิงที่เป็นแม่ไม่ต้องเลี้ยงเอง เพื่อจะได้ทำงานได้อย่างเต็มที่ การให้โอกาสและสิทธิเสมอภาคในการศึกษา คือการให้ผู้หญิงมีสิทธิในการเข้ารับการศึกษได้ทุกอย่างที่อยากเรียน โดยไม่มีการสงวนไว้ว่าต้องเป็นเพศชายเท่านั้นเรียนได้เช่น การศึกษางานด้านเครื่องจักรกล เป็นต้น และให้สิทธิผู้หญิงในการทำงาน ผู้หญิงต้องเลือกได้ว่าอยากทำงานเช่นใดโดยไม่ถูกกีดกันด้วยเหตุว่าเป็นเพศหญิง หรือเป็นงานที่เพศชายส่วนใหญ่ทำ ในด้านการคุมกำเนิดเช่นกัน ต้องให้สิทธิผู้หญิงมีเสรีภาพในการคุมกำเนิด หรือเมื่อมีบุตรผู้หญิงต้องเลือกได้ว่าจะเลี้ยงลูกเองหรือไม่

ซีโมน เดอ โบวัวร์ เห็นว่าการจะปลดปล่อยผู้หญิงจากการถูกกดขี่สิ่งที่จะต้องทำเป็นอันดับแรกคือการมีอาชีพหรือทำงานนอกบ้าน เพราะงานเป็นเงื่อนไขจำเป็นอย่างแรกที่ทำให้บุคคลเป็นอิสระทางด้านเศรษฐกิจ การทำงานที่มีรายได้จะทำให้ผู้หญิงสามารถพึ่งพาตนเองได้ แต่การทำงานในนัยยะอื่น มีปัญหาอุปสรรค ผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านจึงต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดจากความไม่สอดคล้อง (duality) คือ ในฐานะผู้หญิง ต้องทำตัวให้มี “ความเป็นหญิง” คือแม้ในการทำงานนอกบ้านที่บอกว่าเป็นการปลดปล่อยผู้หญิงจากการเป็นผู้ด้อยในทางด้านเศรษฐกิจนั้น แต่ใน

บทบาทของแรงงาน ผู้หญิงเองยังต้องปรับตัวให้เป็นสิ่งที่ไม่มียบทบาท (passive object) คือการที่ผู้หญิงต้องทำตัวให้เป็นธรรมชาติของผู้หญิงที่สังคมกำหนดขึ้นมา เช่นการมีบุคลิกลักษณะว่าง่าย อ่อนน้อม สุภาพเรียบร้อย ไม่แสดงบทบาทที่โดดเด่นในที่ทำงานเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิและไม่ขัดแย้งกับบทบาทที่ผู้ชายกำหนด ผู้หญิงจึงต้องเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างธรรมชาติของมนุษย์และธรรมชาติของเพศหญิง โดยผู้หญิงต้องแสดงออกแต่ในสิ่งที่เป็ธรรมชาติของเพศหญิงที่ถูกกำหนดโดยเพศชายซึ่งบางครั้งผู้หญิงก็ต้องเลือกว่าระหว่างงานนอกบ้านกับงานบ้านนั้นต้องทำสิ่งใด ในการนี้จึงต้องการให้ผู้หญิงตระหนักเข้าใจในสภาพปัญหาของตนเอง เช่น ปัญหาเรื่องสถานภาพของผู้หญิง และการถูกกดขี่ ปัญหาเรื่องงาน การถูกเอาเปรียบ การเลือกปฏิบัติ ค่าแรงที่แตกต่างจากเพศชาย (ลักษณะวัต ปาละรัตน์, 2553 : 32)

2. แนวคิดผู้หญิงกับการเมือง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงเงื่อนไขการได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง ซึ่งตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นแม้ไม่ได้มาจากการเลือกของประชาชนโดยตรงแต่ถือว่าเป็นการได้รับเลือกมาจากประชาชนโดยอ้อมนั้นเป็นเพราะผู้ที่ทำการคัดเลือกบุคคลที่จะมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้แก่ กำนันและผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านนั้น ดังนั้นการที่จะตัดสินใจเลือกบุคคลใดเข้ามาเป็นผู้ช่วยของตนในการปฏิบัติหน้าที่จึงต้องผ่านกระบวนการใช้เหตุผลในการคัดเลือก ในประเด็นนี้ผู้วิจัยอาศัยแนวคิด “ผู้หญิงกับการเมือง” เพื่อตอบคำถามการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับสถานการณ์และอุปสรรคต่อการที่ผู้หญิงเข้ามาสู่ระบบการเมือง อนึ่ง ผู้วิจัยพิจารณาแนวคิดเหล่านี้ในฐานะที่เป็นการตีความของผู้ระบุแนวคิดซึ่งผลจากการศึกษาของผู้วิจัยอาจไม่สอดคล้องกับการตีความเหล่านี้

เมทินี พงษ์เวช (2541 : 16) ระบุสาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงไม่มีส่วนร่วมทางการเมืองหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยภายนอก รวมถึงวัฒนธรรมทางการเมืองที่ไม่เอื้อให้ผู้หญิงเข้าร่วมพรรคการเมือง เป็นการปิดกั้นส่วนต่างๆ ของสังคม ไม่ให้โอกาสผู้หญิงและไม่ได้ให้โอกาสสนับสนุนผู้หญิงเท่าที่ควร

2) ปัจจัยภายใน เกิดจากตัวของผู้หญิงเองที่ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความรู้ทางการเมือง ขาดเป้าหมาย มีความรู้สึกว่าการเมืองเป็นเรื่องไกลตัวของตน ซึ่งความรู้สึกไม่มั่นใจเหล่านี้เกิดจากประเพณีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมให้รู้สึกด้อยและมีบทบาทหลักในฐานะมารดาและภรรยา

อุปสรรคในการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิงนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่

- 1) การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และแข็งขันของสตรี สตรีที่มีส่วนร่วมทางการเมืองได้อย่างเต็มที่นั้นต้องมีปัจจัยสนับสนุน สิ่งที่เป็นได้แก่ เวลา งบประมาณ การสนับสนุนจากครอบครัว
- 2) ความตระหนักของสังคมในประเด็นที่เกี่ยวกับสตรี คือการมีส่วนร่วมทางสังคมของสตรี

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการ พระปกเกล้า, 2554) กำหนดให้การมีส่วนร่วมของสตรี ได้แก่

- 1) ต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและบทบาทในระดับครอบครัว
- 2) ต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจของชุมชน
- 3) ต้องมีโอกาสเท่าเทียมกับบุรุษในการจ้างงานโดยไม่มีความแตกต่างทางด้านเงินเดือนหรือโอกาสทางความก้าวหน้าของงาน
- 4) ต้องมีส่วนร่วมมากขึ้นในกิจกรรมพัฒนาชุมชน การเมือง การปกครองทุกระดับ

3. แนวคิดเพศสภาพและอัตลักษณ์ทางเพศ

3.1 เพศสภาพ

ปัจจุบันความเข้าใจในสังคมหรือการสื่อความหมายของภาษาที่เกี่ยวกับ “เพศ” ของบุคคลนั้น ไม่ได้ยึดโยงแค่เพศที่เป็นอวัยวะร่างกาย หรือเพศตามค่านำหน้าชื่อเท่านั้น ในความเข้าใจของสังคมในปัจจุบัน คำเรียกหรือคำศัพท์ที่ใช้เรียกบุคคลที่ไม่ได้แสดงออกเป็นหญิงหรือชายตรงตามเพศกำเนิดได้ปรากฏขึ้นมากมาย เช่น เกย์ กะเทย ทอม ดี ผู้หญิงข้ามเพศ ผู้ชายข้ามเพศ เป็นต้น การเกิดขึ้นหรือการรวมกลุ่มของบุคคลเหล่านี้ได้ท้าทายแนวคิดความเชื่อเรื่องเพศแบบเดิมที่ยึดเอาเพศกำเนิดเป็นที่ตั้ง ชุดความรู้ที่ถูกรื้อถอนจากแนวคิดสมัยใหม่ซึ่งได้รับอิทธิพลตั้งแต่จากแนวคิดสตรีนิยมรวมถึงแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนที่แพร่หลายและถูกหลอมรวมเข้าสู่แนวคิดกระแสหลักในการพัฒนามนุษย์และพัฒนาสังคมต่อมา (ซีรา ทองกระจ่าง, 2560)

ดังนั้น เราจึงต้องทำความเข้าใจกับแนวคิดเรื่องเพศที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องที่ซับซ้อนในบริบทของสังคมไทยที่มีการใช้คำศัพท์คำว่า “เพศ” เพียงคำเดียว แต่กินความหมายได้หลายมิติ ซึ่งต่างจากการใช้คำศัพท์ในภาษาอังกฤษที่มีอยู่หลายคำที่เกี่ยวข้อง เช่น Sex ที่หมายถึงเพศทางร่างกาย Gender ซึ่งมักถูกแปลเป็นภาษาไทยว่า เพศสภาพ เพศภาวะ หรือเพศสภาวะ และ Sexuality หรือ Sexual Orientation ซึ่งจะหมายถึงเพศในความหมายเกี่ยวกับกามารมณ์ ความรู้สึกดึงดูด อารมณ์ปรารถนาทางเพศหรือความรักใคร่ชอบพอ มักถูกแปล

เป็นภาษาไทยว่า เพศวิถี แนวคิดเรื่องเพศจึงประกอบไปด้วย 3 มิติที่ต้องพิจารณาร่วมกัน ได้แก่ เพศทางร่างกายสรีระ (Sex) เพศที่เป็นบทบาททางสังคม (Gender) และเพศในทางกามารมณ์ เพศสัมพันธ์ และอารมณ์ความรู้สึก (Sexuality, Sexual Orientation)

1) เพศสรีระ (Sex) หรือมักใช้คำว่าเพศโดยกำเนิด หมายถึง อวัยวะเพศ ลักษณะเพศทางกายภาพที่มองเห็นจากภายนอก และเพศที่ถูกระบุทางพันธุกรรมหรือโครโมโซม เช่น คนที่เกิดมามีอวัยวะเพศชาย หรือโครโมโซม XY หรือคนที่เกิดมามีอวัยวะเพศหญิง หรือมีโครโมโซม XX เพศสรีระมักเป็นถูกใช้เป็นตัวกำหนดเพศที่ถูกรับรองในทางกฎหมายหรือถูกรับรองอย่างเป็นทางการโดยระบบของรัฐ เช่น ในประเทศไทย เด็กที่เกิดมามีอวัยวะเพศชาย จะได้รับการจดทะเบียนการเกิดเป็นเพศชาย และได้รับคำนำหน้าว่า เด็กชาย เด็กที่เกิดมามีอวัยวะเพศหญิงย่อมได้รับคำนำหน้าว่าเด็กหญิง ทั้งนี้เป็นไปตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติที่รัฐกำหนด อย่างไรก็ตาม โดยธรรมชาติแล้วนั้น ยังมีบุคคลที่เกิดมามีอวัยวะเพศ หรือมีลักษณะทางกายภาพ หรือพันธุกรรมที่ไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นเพศใดเพศหนึ่ง หรือที่เรียกว่า Intersex จากการบันทึกทางสถิติของ Intersex Society of North America เด็กที่เกิดมาแล้วมีลักษณะของ Intersex มีประมาณ 1 คน ต่อเด็กที่เกิด 6 ต่อ 1,000-2,000 คน การเกิดขึ้นของบุคคลที่เป็น Intersex แสดงให้เห็นว่า แม้แต่เพศทางสรีระที่เกิดโดยธรรมชาตินั้น ก็ไม่ได้มีแค่สองเพศเท่านั้น แต่ยังมีหลากหลายทางเพศสรีระอื่นๆ หลากหลายรูปแบบที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติเช่นเดียวกัน ดังนั้นในหลายๆ ประเทศจึงมีการปกป้องสิทธิของเด็กที่เป็น Intersex โดยไม่ทำการผ่าตัดเปลี่ยนแปลงอวัยวะเพศของเด็ก แต่รอให้เด็กเติบโตพอที่จะรับรู้และเลือกเพศที่ตนเองต้องการจะเป็น

2) เพศภาวะหรือเพศสภาพ (Gender) หมายถึง บทบาทความเป็นเพศที่ถูกกำหนดและประกอบสร้างขึ้นจากขนบธรรมเนียม ประเพณี โครงสร้างอำนาจ และกลไกทางสังคมต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อการนิยามตนเองหรืออัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) และการแสดงบทบาททางเพศ หรือตัวตนทางเพศของบุคคลในสังคม เช่น การแสดงบทบาทความเป็นหญิง หรือความเป็นชาย หรือความเป็นเพศอื่นๆ ในสังคมของบุคคล เพศสภาพเป็นผลลัพธ์จากกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่เชื่อมโยงกับทัศนคติ ความเชื่อ วัฒนธรรม ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ซึ่งไม่มีสถานะตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย ตามความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม และไม่จำเป็นจะต้องสอดคล้องกับเพศสรีระหรือเพศกำเนิดก็ได้ อย่างไรก็ตาม ในสังคมที่มีการควบคุมบทบาททางเพศสภาพและบรรทัดฐานความเป็นหญิงความเป็นชาย (Gender Norm) สูง บุคคลอาจจะไม่สามารถแสดงออกความเป็นเพศของตนเองได้อย่างเต็มที่ และจำเป็นต้องแสดงออกบทบาททางเพศตามที่สังคมกำหนด เช่น เกิดเป็นผู้หญิงต้องเรียบร้อย ต้องใส่กระโปรง เป็นผู้ชายต้องเข้มแข็ง เป็นผู้ผู้นำ ไม่ร้องไห้ เป็นต้น การควบคุมบทบาททางเพศสภาพเหล่านี้ส่งผลทำให้คนกลุ่มหนึ่งที่แสดงออกผิดแผกไปจากบรรทัดฐานทางสังคมถูกตีตราทำให้เป็นกลุ่มชายขอบ

(Marginalized Group) บุคคลที่มีเพศสภาพแตกต่างจากเพศกำเนิดนั้นหมายถึงบุคคลที่เกิดมาเป็นเพศกำเนิดหนึ่งแต่ नियามตนเอง หรือแสดงออกแตกต่างออกไป ไม่สอดคล้องกับเพศกำเนิด ซึ่งในภาษาอังกฤษเรียกว่า Transgender หรือคนข้ามเพศ คนข้ามเพศกำหนด नियามตนเองหรือมีสำนึกรู้ว่าตนเองมีเพศสภาพที่แตกต่างจากเพศสรีระ และบทบาททางเพศที่สังคมกำหนด โดยแบ่งออกเป็นบุคคลที่เกิดมามีอวัยวะเพศชายแต่ नियามตนเองและแสดงออกเป็นผู้หญิง (Male-to-female) ในภาษาไทยเรียกว่า ผู้หญิงข้ามเพศ และบุคคลที่เกิดมามีอวัยวะเพศหญิง แต่แสดงออกหรือนियามตนเองว่าเป็นผู้ชาย (Female-to-male) ในภาษาไทยเรียกว่า ผู้ชายข้ามเพศ (การกำหนดคำเรียกนั้นจะยึดเพศที่บุคคลนั้นต้องการจะเป็นเป็นหลัก) ในกลุ่มคนข้ามเพศยังมีความหลากหลายของอัตลักษณ์และการแสดงออกในหลายระดับ ซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจ ความต้องการ ความพร้อมในด้านต่างๆ ของแต่ละบุคคล บางคนอาจจะพอใจในการแต่งกายและแสดงออกข้ามเพศ แต่ไม่ต้องการใช้ฮอร์โมนเพื่อเปลี่ยนแปลงร่างกาย หรือไม่เข้ารับการผ่าตัดแปลงเพศก็ได้ (ทั้งนี้ อาจจะขึ้นอยู่กับข้อจำกัดฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคลด้วย) หรือบางคนอาจจะต้องการเปลี่ยนเพศสรีระด้วยการผ่าตัดแปลงเพศไปเป็นเพศที่ตนเองเป็นอย่างสมบูรณ์ ในปัจจุบันเทคโนโลยีทางการแพทย์พัฒนาไปมากและสามารถทำการผ่าตัดแปลงเพศจากหญิงเป็นชาย และชายเป็นหญิงได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในหลายประเทศมีการรับรองเพศที่เปลี่ยนแปลงใหม่ของคนข้ามเพศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยการอนุญาตให้เปลี่ยนคำนำหน้า และรับรองสิทธิตามเพศที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะกล่าวในบทต่อไป

3) เพศวิถี (Sexuality) หมายถึง วิถีชีวิตทางเพศในทางกามารมณ์ และในด้านความรักความรู้สึก ซึ่งหมายรวมถึงรสนิยมทางเพศ ความรู้สึกดึงดูด ความปรารถนาทางเพศ ความรู้สึกรักใคร่ชอบพอ หรือพฤติกรรมในความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ดังนี้ การรักเพศตรงข้าม (Heterosexuality) หมายถึงการที่บุคคลรักใคร่ชอบพอ ฟังพอใจ หรือมีความรู้สึกดึงดูดทางเพศต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศที่ตรงข้ามกับตนเอง เช่น ความรักระหว่างชายกับหญิง การรักเพศเดียวกัน (Homosexuality) หมายถึงการที่บุคคลรักใคร่ชอบพอ ฟังพอใจ หรือมีความรู้สึกดึงดูดทางเพศต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศแบบเดียวกับตนเอง การรักสองเพศ (Bisexuality) หมายถึง การที่บุคคลรักใคร่ชอบพอ ฟังพอใจ หรือมีความรู้สึกดึงดูดทางเพศต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศที่ตรงข้ามกับตนเอง และบุคคลที่มีอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศแบบเดียวกับตนเอง (ทั้งนี้ ไม่ได้หมายถึงการรักหรือมีความสัมพันธ์กับคน 2 คนในเวลาเดียวกัน) นอกจากนี้ในสังคมปัจจุบันยังมีการนิยามบุคคลที่ระบุว่าตนเองไม่ได้อะไร ไม่ได้ชอบเพศใดๆ หรือไม่ได้ชอบบุคคลแบบหนึ่งแบบใดเลย ในภาษาอังกฤษเรียกว่า Asexual และบุคคลระบุว่าตนเองรักและฟังพอใจบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเพศ ทั้งเพศสรีระ เพศสภาพ และเพศวิถี ในภาษาอังกฤษเรียกบุคคลกลุ่มนี้ว่า Pansexual

ในการค้นหาคำตอบว่าเพศ หรือเพศสภาพนั้นเป็นเงื่อนไขที่สำคัญอย่างไรในการเลือก ผู้หญิงให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและเพศสภาพนี้ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอย่างไร ผู้วิจัยจึงทบทวนแนวคิดเพศสภาพและอัตลักษณ์ทางเพศโดยใน งานวิจัยนี้ระบุให้ เพศสภาพ (gender) หมายถึงเพศที่สังคมกำหนดขึ้น การกำหนดบทบาททาง เพศเป็นการกำหนดให้เมื่อร่างกายนั้นเกิดมาเป็นหญิงหรือชาย โดยสังคมและวัฒนธรรมได้หล่อหลอม ให้มีบทบาทหน้าที่ตามเพศชาย เพศหญิง เช่น สังคมกำหนดว่าผู้ชายต้องมีความเป็นผู้นำ การ ตัดสินใจทุกอย่างต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้ชาย ผู้ชายต้องเป็นช่างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช่างเท้า หลัง ซึ่งบทบาททางเพศนี้ได้มีแต่ชายหรือหญิง ยังมีเพศ เกย์ ทอม กระเทย ดี ๆ ที่มีบทบาท ทางเพศแตกต่างกันออกไปเช่นกัน (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2554) ระบบเพศสภาพมีพื้นฐานมาจก การแบ่งงานตามเพศ (Sexual Division of Labour) กล่าวคือ การแบ่งแยกประเภทของงานที่ สำหรับผู้หญิงหรือผู้ชายทำอยู่ โดยส่วนใหญ่แล้วสังคมกำหนดการทำงานของหญิงและชายแตกต่างกัน โดยงานของเพศชายนั้นส่วนใหญ่เป็นงานนอกบ้าน งานใช้แรงงาน งานบริหาร งานเกี่ยวกับ เทคโนโลยี ส่วนงานของผู้หญิงเป็นงานในบ้าน งานแม่บ้าน งานครัว (จันทร์รัตน์ ระเบียบโลก, ภาวดี ชาญสมร และสิริมม วิไลรัตน์, 2544)

แนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งงานกันทำเพื่อให้สอดคล้องกับสรีระของแต่ละเพศนั้นเป็นที่มา ตั้งแต่ในยุคกรีกโดย อริสโตเติลกล่าวไว้ว่าความอ่อนด้อยของผู้หญิงเป็นสิ่งที่ธรรมชาติกำหนดไว้แล้ว อย่างมีเหตุผล ความอ่อนด้อยเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ดังนั้นผู้หญิงจึงควรจำยอมเพื่อทำให้ผู้หญิง เข้าสู่สภาพที่สมบูรณ์โดยธรรมชาติ อริสโตเติลเริ่มจากการอธิบายบทบาทและสถานภาพของผู้หญิง ผ่านระบบสืบพันธุ์ (Reproduction) เพื่อตอกย้ำว่าผู้หญิงไม่อาจเป็นผู้ชายได้ทั้งยังโยนไปสู่ความ อ่อนแอ ดังประโยคที่อริสโตเติลย้ำว่า “เด็กมีรูปร่างคล้ายสตรี สตรีคือบุรุษที่เสื่อมสมรรถภาพ” (Important Men) หรืออาจกล่าวได้ว่าไม่มีความเป็นหญิงอยู่จริงมีเพียงความเป็นชายที่ไม่สมบูรณ์ ความอ่อนแอของเพศหญิงข้างต้นนำไปสู่การเชื่อมโยงในเรื่องต่างๆ เช่น หญิงไม่สามารถใช้เหตุผลได้ เหมือนชาย ผู้หญิงจึงมีหน้าที่ผลิตทายาทให้กับชายเพียงอย่างเดียว จากการแบ่งแยกดังนี้ทำให้เกิด การสร้างฐานอธิบายความเป็นหญิงชายว่าเกิดจากความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยเฉพาะในด้านสรีระนำไปสู่ข้อสรุปด้านความแตกต่างอื่นๆ ทั้งหมดนี้เป็นการมองความแตกต่าง ของชายหญิงผ่านเรื่องเพศ (Sex) คำอธิบายเหล่านี้ถูกนำไปสร้างเป็นคุณลักษณะของหญิงที่พึงมี ตามที่สังคมคาดหวัง เช่น ผู้หญิงต้องมีความอ่อนโยน เรียบร้อย อบอวน ไม่เด็ดขาด ต้องพึ่งพา อารมณ์อ่อนไหว เป็นแม่บ้าน

อย่างไรก็ตาม การจำนนต่อความเป็นหญิงที่ด้อยกว่าชายนั้น นักสตรีนิยมตั้งคำถาม และปฏิเสธเพราะความเป็นหญิงเป็นชายที่กล่าวมานั้นถูกสร้างขึ้นด้วยการบ่งชี้เพียงจากสรีระทาง ธรรมชาติ ทั้งที่แท้จริงแล้วความเป็นหญิงเป็นชายถูกประกอบสร้างทางวัฒนธรรมและสังคม และใช้

คำว่า เพศสภาพ (Gender) แทน ดังนั้น เพศสภาพจึงมีการกระทำและผลิตซ้ำโดยที่ทุกคนจะมีการกระทำตามเพศสภาพอย่างสม่ำเสมอ เพศสภาพมีความหมายที่ต่างจากเพศ (Sex) ที่จัดแบ่งประเภทของหญิงและชายโดยพิจารณาทางชีววิทยาเป็นสำคัญ ซึ่งหากการแบ่งแยกเพศตามนี้จะทำให้โลกนี้แบ่งได้เพียงเพศชายหญิงเท่านั้น ในที่สุดแล้วนักสตรีนิยมจึงใช้กรอบความเป็นหญิงชายใหม่ว่าเป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้นจากสังคมที่ชายเป็นใหญ่โดยผ่านกลไกเครื่องมือต่างๆ เช่น จารีต ประเพณี ศิลปกรรม วัฒนธรรม ฯลฯ

ความเป็นหญิงชายที่ถูกสร้างจึงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ รื้อถอนหรือสร้างใหม่ได้ ดังนั้น การอธิบายความเป็นหญิงชายจึงอาศัยวัฒนธรรมเป็นตัวบ่งบอกเพศ โดยวัฒนธรรมจะเป็นตัวบ่งบอกว่าเราเป็นเพศหญิงหรือชาย และควรปฏิบัติตัวอย่างไร ดังนั้น โครงสร้างความเป็นชายหญิงและความสัมพันธ์ของทั้งสองเพศจึงเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ ข้ออ้างในเรื่องความแตกต่างทางกายภาพและลักษณะของความเป็นหญิง ล้วนเกิดจากการหล่อหลอมทางสังคมทั้งนั้น การใช้ข้ออ้างเรื่องความแตกต่างทางกายภาพในการกดขี่ผู้หญิงไม่ใช่เรื่องทางธรรมชาติที่ผู้หญิงต้องยอมจำนน แต่เป็นเรื่องของการหล่อหลอมของสังคมที่สร้างขึ้นมา นักสตรีนิยมเชื่อว่า ความเป็นหญิงเป็นชายสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและสถานที่ คือความเป็นหญิงชายในยุคหนึ่งอาจไม่เป็นในอีกยุคหนึ่ง เช่น ในอดีตสังคมไทยผู้หญิงชนชั้นกลางถูกคาดหวังให้อยู่กับบ้านเพื่อดูแลครอบครัวแต่ปัจจุบันการทำงานนอกบ้านเป็นเรื่องปกติและจำเป็นสำหรับบางครอบครัว ในอีกด้านหนึ่งเมื่อความเป็นหญิงเป็นชายถูกคาดหวังในสังคมแตกต่างกัน เช่น ผู้หญิงในชนบททางภาคเหนือมีอิสระในการเลือกคู่มากกว่าผู้หญิงทางภาคใต้

ในส่วนการให้ความหมายทางสังคมต่อเพศยังเป็นผลมาจากทางด้านเศรษฐกิจด้วยเช่น ในช่วงสงครามโลก ผู้ชายต้องเข้าร่วมสงคราม ดังนั้น ผู้หญิงจึงถูกเรียกร้องให้ออกมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและงานอื่นแทนผู้ชาย เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ แต่เมื่อสงครามยุติลงผู้หญิงถูกผลักดันให้กลับไปทำงานบ้านเพราะเป็นที่เชื่อว่าผู้หญิงทำได้ดีที่สุด (จอมญาดา ชื่นประจักษ์กุล, 2548) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันแม้ว่าการที่ผู้หญิงออกมาทำงานในพื้นที่สาธารณะมากขึ้นแต่งานบ้านก็ยังเป็นความรับผิดชอบของผู้หญิงทั้งที่ต้องทำงานนอกบ้านด้วยการมองชายหญิงโดยอิงเข้ากับพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวจึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ว่าผู้ชายต้องทำงานนอกบ้าน ผู้หญิงต้องเป็นแม่บ้าน แม้จะต้องทำงานนอกบ้านด้วยก็ตาม (จอมญาดา ชื่นประจักษ์กุล, 2548 : 12)

ดังนั้น เพศสภาพจึงถูกแบ่งแยกตามโครงสร้างของสังคม และเปลี่ยนแปลงได้เสมอ โดยไม่ได้พิจารณาทางด้านชีวภาพร่างกาย หากแต่มองชายหญิงเป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน ดังนั้นการแบ่งแยกที่ก่อให้เกิดการกดขี่ข่มเหงเพศหญิงที่ถูกตัดสินจากสังคมว่าอ่อนแอ และมีคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำหากแต่เหมาะสมกับการเป็นแม่บ้าน อยู่บ้านเลี้ยงลูก เพราะงานเหล่านี้เป็น

งานที่เหมาะสมกับผู้หญิง ในงานวิจัยนี้พิจารณาเรื่องเพศสภาพเพื่อหาว่ามีผลต่อการที่ผู้หญิงถูกเลือกให้มาเป็นผู้นำได้อย่างไร มีเหตุผลอื่นใดที่เพศหญิงเหมาะกับการเป็นผู้นำ หากพิจารณาความเป็นผู้หญิงตั้งนั้นแล้วผู้ที่ถูกเลือกต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตัวอย่างไร แตกต่างจากที่สังคมกำหนดไว้ว่าผู้หญิงต้องอ่อนแอ อ่อนโยน หรือไม่ และการที่จำนวนผู้หญิงที่ได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน เป็นผลจากการพิจารณาจากเพศสภาพว่างานดังกล่าวมีความเหมาะสมกับผู้หญิง หรือเป็นเพราะโครงสร้างของสังคมที่มองผู้หญิงเปลี่ยนไปคือมีการยอมรับในความสามารถของผู้หญิงมากขึ้น

3.2 อัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity)

อัตลักษณ์ทางเพศ หมายถึง การที่สังคมกำหนดหรือหล่อหลอมให้มีความเป็นชายหญิงในตัวของคุณคนหนึ่ง เช่น สังคมกำหนดว่า ผู้ชายต้องมีความอดทน ผู้หญิงต้องมีความอ่อนหวาน ผู้ชายต้องเป็นช่างเท้าหน้า ผู้หญิงต้องอ่านสอนง่าย (ดารุณี จงอุดมการณ์, อธิรากรมณีรัตน์ และจุฑามาศ แก้วละมุน, 2554) โดยที่ชาร์ลส์ เอฟ. คายส์ เชื่อว่าอัตลักษณ์ทางเพศไม่ใช่คุณลักษณะพื้นฐานทางชีววิทยา แต่เป็นคุณลักษณะที่มนุษย์ได้รับมาภายหลังซึ่งอัตลักษณ์นี้เป็นปัจเจกไม่ได้เป็นเหมือนกันในทุกเพศ

อัตลักษณ์คือสิ่งที่อยู่ภายในของตัวบุคคล เป็นการรับรู้ที่เราเป็นใคร เขาเป็นใคร โดยอัตลักษณ์นี้เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นจากกระบวนการทางสังคมและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ภายในตัวของบุคคลนั้นเองที่กำหนดว่าตัวเองเป็นใคร เป็นการรับรู้ตัวตนหากแต่บางครั้งอาจจะมีการแสดงออกมาแตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น ผู้หญิงที่เมื่อต้องอยู่คนเดียวสามารถยกของหนักๆ ได้ เพราะรับรู้ว่าจะต้องทำเองไม่มีคนช่วย แต่เมื่ออยู่กับเพื่อนกลับแสดงเป็นคนอ่อนแอเพราะรับรู้ว่ามีเพื่อนอยู่ด้วย สถานการณ์ที่แตกต่างกันจะทำให้การแสดงออกมาต่างกันได้

ขณะเดียวกันได้มีการศึกษาถึงอัตลักษณ์ของคนทำงาน หมายถึงคนที่ตระหนักรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ที่ต้องทำงานเมื่ออยู่ในที่ทำงาน จึงมีการแสดงอัตลักษณ์ออกมา ซึ่งอัตลักษณ์นั้นอาจเป็นทั้ง อัตลักษณ์ที่แสดงออกมาเป็นตัวเอง และอัตลักษณ์ที่สร้างขึ้นเฉพาะเมื่ออยู่ในที่ทำงาน เช่น ผู้หญิงบางคนสร้างอัตลักษณ์ในที่ทำงานว่าเป็นคนมีนิสัยเช่นผู้ชายเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้ชายได้อย่างไม่รู้สึกถึงความแตกต่างทางเพศ ในบางครั้งการสร้างอัตลักษณ์ตัวตนขึ้นมา ก็เพื่อจะสร้างพื้นที่ทางสังคมให้กับตนเอง เป็นการต่อรองอำนาจและเกิดการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ได้รับการยอมรับในสังคม ซึ่งในบางครั้งการสร้างอัตลักษณ์สำหรับพื้นที่ในที่ทำงานดังกล่าวก็เพื่อให้สามารถทำงานได้ดี ยิ่งขึ้นมากกว่าการแสดงอัตลักษณ์ของตัวเองจริงๆ ทั้งนี้พื้นที่ในที่ทำงานนั้นหมายถึงทุกสิ่งรอบตัว ทั้งสถานะแวดล้อม ลักษณะงานที่ทำ ดังนั้น อัตลักษณ์ที่ถูกสร้างขึ้นมาจึงมีความแตกต่างกันไป เมื่อเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ เป็นลักษณะของงานที่ทำเป็นแบบใหม่ สถานที่ใหม่ ก็ต้องสร้างอัตลักษณ์ใหม่ขึ้นมาอีก ทั้งนี้เพื่อให้กลมกลืนกับสังคมที่อยู่ การปรับตัวนี้อาจมีหลายลักษณะที่แสดงออก เป็นการ

ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ เช่น เมื่ออยู่ท่ามกลางคนที่ชอบพูดก็ต้องรู้จักปรับตัวให้เป็นที่ชอบฟัง
ดังนี้แล้ว จึงเกิดการเรียนรู้การปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เป็นอยู่

3.3 แนวความคิดการสร้างพื้นที่ในสังคม

ในการทำงานของผู้หญิงด้านการปกครองซึ่งเป็นงานที่สังคมเห็นว่าเหมาะสมกับผู้ชาย
มากกว่านั้นแม้จะมีการยอมรับผู้หญิงมากขึ้นแต่เมื่อได้รับเลือกให้เข้ามาทำงานแล้ว ผู้หญิงต้องมีการ
ปรับตัวหรือสร้างพื้นที่ในสังคมการทำงานเพื่อให้สามารถร่วมงานได้กับทุกคนและในทุกสถานการณ์
การสร้างพื้นที่ในสังคม การสร้างสัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการยอมรับของคนในพื้นที่นั้น โดยการสร้าง
พื้นที่ดังกล่าวต้องมาจากภายในตัวตนและต้องทำความเข้าใจกับบริบทรอบข้าง เพราะพื้นที่นั้น
ประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีความหลากหลายทั้งทางโครงสร้างการปกครอง ทางด้านประเพณี
วัฒนธรรม การจะให้เป็นที่ยอมรับในสังคมนั้นๆ ได้ ต้องรู้จักยอมรับสังคมนั้นก่อน แล้วจึงสร้าง
พื้นที่ของตนขึ้นมา (วุฒินันท์ แทนนิล, 2551) การสร้างพื้นที่ทางสังคมนั้นเป็นการสร้างพื้นที่ทาง
ความรู้สึกที่อยู่ภายในอันเกิดมาจากกระบวนการเชิงอำนาจของกลุ่มต่างๆ ซึ่งเป็นผลกระทบจาก
ความรู้สึกว่าตนเองไม่เท่าเทียมกับคนอื่น เป็นความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้สามารถ
เกิดขึ้นได้ในทุกสังคม ทั้งในสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นสังคมขนาดเล็กไปจนถึง
ระดับสังคมขนาดใหญ่ในสถานที่ทำงาน (ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ, 2554) อนึ่ง Henri Lefebvre
(1991) กล่าวว่า พื้นที่ทางสังคมแบ่งเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย

- 1) การปฏิบัติการของพื้นที่ คือลักษณะการก่อรูปทางสังคม ซึ่งเกิดจากการยึดเหนี่ยว
กันของสมาชิกในพื้นที่ ทำให้เกิดเป็นลักษณะของสังคมนั้นโดยเฉพาะ เช่น สังคมในที่ทำงานของ
องค์กร
- 2) ภาพตัวแทนของพื้นที่ คือสิ่งที่เป็นตัวแทนยึดเหนี่ยวความสัมพันธ์ อาจเป็น
สัญลักษณ์ รหัส สิ่งของ หรือสิ่งอื่นที่ร่วมสร้างกันขึ้นมาเพื่อเป็นตัวแทนยึดเหนี่ยวและเพื่อบ่งชี้ว่าสิ่ง
นี้คือพื้นที่ใด
- 3) พื้นที่แห่งภาพตัวแทน คือพื้นที่ที่เกิดขึ้นเพื่อปกปิดบางด้านของชีวิตและสังคม
กลไกความสัมพันธ์ของพื้นที่ทางสังคม คือเมื่อมีการสร้างพื้นที่ทางสังคมแล้วสิ่งที่ได้รับ
คือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น (1) การสร้างพื้นที่ทางสังคมใดๆ ทำให้เกิดการกำหนด สร้างกฎเกณฑ์
กฎระเบียบ รูปแบบการต่อรองเพื่อควบคุมคนและลักษณะการใช้พื้นที่ในสังคม (2) ความเป็น
ปัจเจกบุคคลก่อให้เกิดการต่อต้าน ขัดขืนกฎเกณฑ์ กฎ ระเบียบต่างๆ เพื่อสร้างการอยู่รอดของตน

4. การเมืองในชีวิตประจำวัน (Everyday Politics)

บทบาททางเพศของผู้หญิงถูกกำหนดโดยโครงสร้างทางสังคมให้ต้องอยู่ในกรอบของการเป็นผู้ตามที่ดี โดยมีผู้นำที่สังคมส่วนใหญ่เห็นควรมอบให้ผู้ชายเป็นผู้ปกครอง ถึงกระนั้นแล้ว เมื่อผู้หญิงได้รับเลือกให้เข้ามามีบทบาททางการเมือง โดยเปลี่ยนจากการทำหน้าที่แม่บ้านเพียงอย่างเดียวมาสู่สถานะใหม่คือการทำงานนอกบ้านร่วมกับผู้ชายนั้น ภายใต้การทำงานดังกล่าวย่อมต้องมีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงานหรือแม้กระทั่งหลังเลิกงานและผู้หญิงต้องกลับสู่สถานะแม่บ้านเพื่อให้เห็นถึงการต่อรองอำนาจ การปรับตัวของผู้หญิงต่อสถานการณ์ที่ต้องแบกรับภาระงานในชีวิตประจำวัน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดการเมืองในชีวิตประจำวัน (Everyday Politics) มาวิเคราะห์ถึงการแสดงออกทางการเมืองในชีวิตประจำวันการทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง

นอกจากการเมืองที่เกิดขึ้นในสังคมซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นเรื่องทางการเมืองหรือเชิงสถาบัน (official politics) แล้วนั้น Kerkvliet ให้คำนิยามการเมืองอีกแบบหนึ่งว่าเป็นเรื่องของใคร ได้อะไร เมื่อไหร่และอย่างไร หรืออีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าการเมืองเป็นเรื่องของการควบคุม การจัดสรรปันส่วนผลประโยชน์ การผลิตและการใช้ทรัพยากร ตลอดจนค่านิยมและแนวคิดที่กำหนดการกระทำดังกล่าว (Kerkvliet, 2009 อ้างถึงใน จักรกริช สังขมณี, 2555) จุดกำเนิดแนวคิด การเมืองในชีวิตประจำวันนั้นคือการอธิบายพฤติกรรมที่ต่อต้านโครงสร้างอำนาจและการจัดการทรัพยากร ด้วยการแสดงออกซึ่งความไม่เห็นด้วยหรือต่อต้าน ซึ่งบางครั้งไม่เป็นที่สังเกต เช่น การบ่น การนินทาลับหลัง การล้อเลียน การหลีกเลียง การขโมย การลอกทำลายหรือกล่าวโทษ (Scott, 1985 อ้างถึงใน ณัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์, 2557) ทั้งนี้ การกระทำดังกล่าวอาจนำไปสู่การจัดตั้ง รวมหมู่

การศึกษาการเมืองของไทยนั้นส่วนใหญ่แล้วเป็นการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมและการเมืองโดยเป็นการชี้ให้เห็นพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และในการศึกษาการเมืองในชนบทไทยนั้นก็เป็นการศึกษาโดยมุมมองที่อยู่นิ่งคือไม่ได้มองในมุมที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งแท้จริงแล้วการเมืองของชนบทไทยเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ก็เพราะการเมืองมีอยู่ทั่วไป งานการศึกษาส่วนใหญ่มองชุมชนชนบทว่ามีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามัคคีกัน มีความพร้อมและมีท่าทีในการแสดงออกทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน การมองในลักษณะนี้ก็เนื่องจากในชนบทนั้น โครงสร้างทางสังคมมีความเรียบง่าย ซึ่งหากมองแต่เพียงภายนอกจะเห็นว่าไม่มีการเคลื่อนไหว หรือถึงมีก็เกิดขึ้นน้อย (Kerkvliet, 2009 อ้างถึงใน จักรกริช สังขมณี, 2555) การศึกษาการเมืองอีกรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นที่เป็นการดำเนินชีวิตอยู่ประจำทุกวันของคนชนบทนั้น Kerkvliet (2009 อ้างถึงใน จักรกริช สังขมณี, 2555) เสนอให้เรามองปรากฏการณ์

การเมืองทั่วไปที่เกิดขึ้นได้ในทุกวันของสังคมชนบท แทนที่จะมุ่งจำกัดความสนใจอยู่แต่เพียงเรื่องของการเมืองที่เป็นทางการหรือเชิงสถาบัน (official politics) และการเมืองของการต่อสู้รณรงค์แบบรวมกลุ่ม (advocacy politics) แต่เพียงอย่างเดียว สำหรับ Kerkvliet แล้ว เขาให้นิยามของคำว่า “การเมือง” ในแบบที่รวบรัดเข้าใจง่าย โดยอ้างอิงจากการนิยามของ Lasswell (1958 อ้างถึงใน จักรกริช สังขมณี, 2555) ว่าเป็นเรื่องว่าใครได้อะไร เมื่อไหร่ และอย่างไร หรืออีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าการเมืองนั้นเป็นเรื่องของ “การควบคุม, การจัดสรรปันส่วน, การผลิต, และการใช้ทรัพยากร ตลอดจนค่านิยมและความคิดที่อยู่เบื้องหลังกิจกรรมที่ว่ามานี้” ดังนั้นจึงบอกได้ว่าทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันล้วนเป็นการเมืองทั้งสิ้น เริ่มตั้งแต่ในครอบครัว ในชุมชน (Kerkvliet, 2009 อ้างถึงใน จักรกริช สังขมณี, 2555)

แนวคิดการเมืองในชีวิตประจำวันนี้ชี้ให้เห็นถึงความเลือนไหลของความสัมพันธ์ระหว่างหมู่บ้านกับอำนาจของรัฐ มีจุดกำเนิดมาจากการอธิบายพฤติกรรมของชาวนา (peasants) ที่มีลักษณะต่อต้านอำนาจของรัฐในพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายใต้การยอมทำตามนั้น การแสดงออกซึ่งความรู้สึกขยะแขยง โกรธ ชุ่นเคือง หรือต่อต้าน อย่างไม่เป็นที่สังเกต เช่น การบ่น การนินทาลับหลัง การสร้างพฤติกรรมล้อเลียน การหลีกเลี่ยงไม่เผชิญหน้า การขโมย การลอบทำลาย หรือการกล่าวโทษ (Scott, 1985 อ้างถึงใน ธรรมนูญ อัครพงศ์พิศักดิ์, 2557) การกระทำดังกล่าวนี้หากไม่สังเกตแล้วจะไม่รู้ถึงความคับข้องใจเพราะบางครั้งชาวนาดังกล่าวก็เลือกที่นิ่งเฉยเพื่อเป็นการแสดงถึงความไม่เห็นด้วยเช่นกัน ลักษณะเช่นนี้นั้นสก็อตได้ยืนยันกรานว่าที่ที่ไม่มีการลุกฮือต่อต้านอย่างเปิดเผย ไม่ได้หมายความว่าไม่มีการเมือง ที่ที่ไม่มีการขัดขืนไม่ได้หมายความว่าไม่มีการต่อรอง การต่อรองอำนาจอาจมาในรูปแบบของการเจียบหรืออาจหลบมาอยู่ในรูปแบบของคำเสียดสีหรือชื่อเรียกคลุมเครือ (กรพินธุ์ พัวพันสวัสดิ์, 2561)

การต่อต้านที่มีทั้งการต่อต้านโดยการแสดงออกที่ชัดเจนหรือการต่อต้านที่หากไม่พิจารณาดีๆ ด้วยเหตุผลแล้วจะไม่สามารถรู้ได้ว่าการต่อต้านขึ้นแล้วนั้น การต่อต้านแบ่งออกเป็น การต่อต้านที่แท้จริงกับการต่อต้านที่จอมปลอม การต่อต้านที่แท้จริงนั้นมักอยู่ในรูปแบบของขบวนการที่มีผู้เข้าร่วมอย่างเป็นทางการมีหลักการมีเป้าหมายที่แท้จริงในการต่อต้านนั้น และมีการแสดงออกที่มุ่งหมายให้เป็นที่รับรู้ว่าจะเกิดความไม่พอใจในการแสดงออกดังกล่าว ซึ่งเป้าหมายหลักก็เพื่อเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่มีอยู่เดิม แต่การต่อต้านที่จอมปลอมนั้นมักหมายถึงการทำลายแบบประเดี๋ยวประด๋าว การกระจัดกระจาย และฉวยโอกาสเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวเฉพาะหน้า (Scott, 1985 อ้างถึงใน ธรรมนูญ อัครพงศ์พิศักดิ์, 2557) ซึ่งการต่อต้านในแบบแรกนั้นเหมือนเป็นการต่อต้านที่คาดหวังผลมากมายแต่บางครั้งเมื่อได้รับผลประโยชน์ที่เป็นที่พอใจแล้วการต่อต้านดังกล่าวก็สามารถจบลงได้ง่ายๆ แต่การต่อต้านแบบที่สองต่างหากที่มักนำไปสู่การปฏิวัติได้ เพราะเป้าหมายของคนต่อสู้ที่เป็นคนเล็กคนน้อยนี้ไม่ใช่การโค่นล้มหรือเปลี่ยนระบบการครอบงำ แต่คือการเอาตัว

รอดภายใต้ระบบที่เป็นอยู่ เจตนาของพวกเขาคือการอยู่รอดและผืนดิน (Scott, 1985 อ้างถึงใน กรพินธุ์ พัวพันสวัสดิ์, 2561)

ประโยชน์ของแนวคิดการเมืองในชีวิตประจำวันกับการศึกษาการเมืองในเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น ช่วยทำให้เห็นถึงการต่อสู้ ต่อรอง ต่อความกดดันทางการทำงานของผู้หญิงที่ต้องเผชิญปัญหาจากงานในบ้าน การดูแลครอบครัว ดูแลลูกและหน้าที่อื่นซึ่งเป็นการที่ผู้หญิงได้รับให้ทำโดยปริยาย และการทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นงานนอกบ้านที่เกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก ภายใต้สภาวะของเพศสภาพที่ยังมีค่านิยมชายเป็นใหญ่อยู่ การต่อรองในฐานะของผู้หญิงมีการทำอะไรเพื่อให้สามารถได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต้องต่อสู้ที่มีการแสดงออกในหลายรูปแบบซึ่งหากไม่สังเกตจะเห็นเป็นการดำเนินชีวิตประจำวันปกติ แต่การต่อต้านดังกล่าวแฝงอยู่ในรูปของการบ่น การแสดงสีหน้าท่าทางเบื่อหน่าย การพูดเสียดสี เป็นต้น การแสดงออกเช่นนี้ ทั้งนี้ในการที่ผู้หญิงต้องรับภาระงานทั้งงานในบ้านและงานนอกบ้าน ความกดดันในการทำงานทั้งสองอย่างย่อมมีอยู่และเพื่อศึกษาถึงการแสดงออกอย่างไรในชีวิตประจำวันของผู้หญิงนั้น แนวคิดการเมืองในชีวิตประจำวันจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ผู้วิจัยนำมาเป็นต้นแบบคืองานทางด้านรัฐศาสตร์ที่ประยุกต์ใช้แนวคิด และทฤษฎี รวมถึงวิธีวิทยา ที่ได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของสังคมที่กำหนดสถานะของผู้หญิงผู้ช่วยภายใต้ระบบคิดแบบชายเป็นใหญ่ที่มีมายาวนาน จนกระทั่งในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงความเท่าเทียมกันของเพศชายหญิงจึงได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้เข้ามามีส่วนร่วมในโลกสาธารณะซึ่งเคยสงวนไว้สำหรับผู้ชายเท่านั้น ทั้งนี้งานที่ผู้หญิงได้รับมอบหมายให้ทำก็ยังไม่พ้นงานที่เป็นงานบ้าน จนกระทั่งเริ่มมีผู้หญิงได้รับความสนใจให้เป็นผู้นำ และเพื่อค้นหาว่าเงื่อนไขใดที่ทำให้ผู้หญิงได้รับเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และเมื่อได้ทำงานในฐานะของผู้ปกครองหมู่บ้านแล้วนั้น ผู้หญิงต้องเผชิญกับสภาพปัญหาที่เป็นปัญหาหลักคือเรื่องของเพศอยู่หรือไม่ ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้จึงได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ แนวคิดสตรีนิยมในเรื่องมุมมองของผู้หญิงกับการเมือง แนวคิดเรื่องเพศสภาพและการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศ ในส่วนของเงื่อนไขหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้หญิงได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือนักปกครอง และปัจจัยที่ทำให้ได้รับเลือกมาเป็นผู้ใหญ่บ้านนั้นมีอย่างไร

จากการทบทวนงานวิจัย พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาถึงปัจจัยและบทบาทของผู้หญิงที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมือง ปัจจัยที่เข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองของสตรี เป็นการศึกษาถึงบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การบริหาร และกฎหมายที่มีผลต่อกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งของทางการเมืองของสตรี และปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งของสตรี ซึ่งสามารถนำมาโน้มน้าวแนวคิด วิถีวิทยาที่ใกล้เคียงกันมาได้ดังนี้

ลดาวัลย์ วงศ์ศรีวงศ์ (2551 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการพระปกเกล้า, 2554) ระบุว่า การเข้าสู่และการคงอยู่ในพื้นที่ทางการเมืองจากประสบการณ์

1) การสร้างคุณค่า คุณภาพของผู้หญิง เป็นสร้างแสงหาในด้านความรู้ ฝึกฝนประสบการณ์ทางการเมือง การแสดงออก แสดงความคิดเห็น โดยเป็นการเพิ่มทักษะด้วยการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองของผู้หญิง

2) การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานด้านการเมืองของผู้หญิง ทั้งด้านการคอยให้กำลังใจ ส่งเสริม และสร้างโอกาส โดยเฉพาะสามีซึ่งต้องทำหน้าที่หลายอย่างแทนภรรยาเพื่อที่ภรรยาจะได้ทำหน้าที่ในทางการเมืองอย่างเต็มที่

3) การมีฐานเสียง หรือผู้สนับสนุนในพื้นที่ สิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้หญิงประสบความสำเร็จทางการเมืองคือ การมีฐานเสียง การที่จะมีฐานเสียงที่มั่นคงได้ ต้องมีน้ำใจ มีธรรมะ เพื่อให้ฐานเสียงรักและไว้วางใจ

4) การมีผู้สนับสนุนทางการเมืองระดับสูง ต้องเรียนรู้การเข้าถึงใจของบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่ของพรรค

5) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนักการเมือง ในการทำงานด้านการเมืองนั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้สามารถทำงานด้านการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนักการเมืองด้วยกัน ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมองด้านการเมืองระหว่างกัน และการเป็นกัลยาณมิตรในทางการเมือง

6) การได้รับการสนับสนุนจากสื่อ สื่อมวลชนจะทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ผลงานและการทำงานให้นักการเมือง ดังนั้น กลุ่มสื่อมวลชนจึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อนักการเมืองหญิง

7) การมีผู้สนับสนุนด้านการเงิน เงินมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีหลายอย่างต่อนักการเมืองจำเป็นต้องใช้เงิน เช่น การพิมพ์แผ่นพับประชาสัมพันธ์ รถหาเสียง ค่าทีมงาน เป็นต้น

โดยรูปแบบการเข้าสู่การเมืองของผู้หญิงมีได้หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ (1) ใช้ฐานครอบครัว (2) ใช้ฐานสามี (3) ใช้ความสามารถและความสนใจด้านการเมืองของตนเอง

จากปาฐกถาพิเศษเรื่อง สตรีกับการเมือง : ความเป็นจริง พื้นที่ทางการเมืองและการขับเคลื่อน สามารถสรุปประเด็นของผู้หญิงเกี่ยวกับการเมือง ได้ดังนี้

1) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับประเด็นเรื่อง “บทบาทของผู้หญิงในทางการเมือง”

(1) สังคมยังมีทัศนคติโน้มเอียงในเรื่องมิติหญิงชาย และความเท่าเทียมทางเพศ และเนื่องจากทัศนคติที่โน้มเอียงนี้เองที่ทำให้เกิดการปิดกั้นโอกาสของผู้หญิงในการเข้าสู่กระบวนการทางการเมือง

(2) การขาดสภาพบังคับใช้อย่างจริงจังทั้งทางด้านกฎหมาย ประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศไม่ได้ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดผลบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เงื่อนไข คุณสมบัติที่จะทำให้ผู้หญิงเข้าสู่การเป็นนักการเมือง

(1) ต้องมีจุดเด่นทางความคิด คุณค่า และความรู้

(2) ต้องมีการนำเสนอวิสัยทัศน์ ความคิด กิจกรรม โครงการ นโยบายที่ชัดเจนและ

โดดเด่น

(3) ต้องมีพฤติกรรมส่วนตัวที่ดี ซึ่งถือเป็นการบริหารภาพลักษณ์

(4) ต้องสร้างผลงานที่โดดเด่น

(5) ต้องสร้างการยอมรับให้แก่ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม

(6) ต้องห่างไกลจากคำว่า “ทุจริต” และ “คอร์รัปชัน”

(7) ต้องเป็นนักประสานงานและประสานเครือข่าย

3) ที่มาและวิธีการในการเข้าสู่การเมืองของผู้หญิงสามารถเข้าสู่การเมืองได้โดย 3 วิธีการ ดังนี้

(1) การเข้าสู่การเมืองด้วยตนเอง เนื่องจากเป็นผู้มีคุณสมบัติและมีความสนใจในด้านการเมือง ทั้งยังมีความสามารถโดดเด่นในวิสัยทัศน์และปฏิบัติ

(2) เข้าสู่การเมืองด้วยการรับมรดกทางการเมือง การสืบทอดตำแหน่งทางการเมืองแทนบุคคลในครอบครัวซึ่งคือนักการเมืองเดิมอยู่แล้ว เช่น จากบิดา มารดา สามี พี่น้อง

(3) การเข้าสู่การเมืองด้วยการเป็น “ตัวแทน” ทั้งนี้เนื่องจากนักการเมืองเดิมไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้แต่เพื่อเป็นการรักษาพื้นที่ทางการเมืองเดิมจึงต้องมีตัวแทนเข้ามาสู่การเมืองแทน

4) การเข้าสู่ทางการเมืองของผู้หญิงนั้น มีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องเผชิญและปรับตัวเองให้ได้ ดังนี้

(1) การสร้างความไว้วางใจ โดยผู้หญิงจะต้องมีความกล้าที่จะแสดงถึงความแตกต่างของตนเองไม่ว่าจะเป็นในด้านความสามารถฉับไว การรับรู้เรื่องละเอียดอ่อน ความสามารถในการผสมผสาน ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญการเฉพาะด้าน

(2) มาตรการในการขับเคลื่อน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่

- ปลด ลดภาระ การรณรงค์และสร้างความรับรู้ถึงบทบาทการแบ่งปันหน้าที่กันในกลุ่มครอบครัว รวมทั้งการปลด ลดภาระของผู้หญิงในการสร้างบริการทางสังคมเพื่อรองรับความจำเป็นของผู้หญิง

- เสริมพลัง เป็นการขับเคลื่อนพลังเครือข่ายเพื่อประชาสัมพันธ์การทำงานของ ผู้หญิงว่าเมื่อผู้หญิงเข้าสู่การเมืองแล้วสามารถสร้างความแตกต่างอย่างไรในการทำงาน รวมทั้งการเสริมสร้างโอกาสและช่องทางการเข้าสู่กระบวนการทางการเมืองของผู้นำสตรี

- ปฏิบัติการทางการเมือง เป็นการหาผู้สนับสนุนในทางการเมือง คือสนับสนุน จากภาคพลเมือง ประชาสังคม ด้านการเงินและการสนับสนุนจากภาคสื่อมวลชน

(3) การบริหารภาพลักษณ์ของคู่ชีวิตและครอบครัว เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด ข้อเสนอเชิงคุณค่าที่จะเป็นข้อพิสูจน์ว่าเมื่อผู้หญิงเข้าสู่การเมืองแล้วสามารถขับเคลื่อนการเมืองการปกครองได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการพระปกเกล้า, 2554)

ศุภชัย เหลืองแสงทอง (2553) ระบุว่า ผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามกฎหมายปกครองท้องที่ฉบับปัจจุบัน ต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย สามารถเป็นที่พึ่ง และยอมรับนับถือของประชาชนได้เป็นอย่างดี ไม่แตกต่างจากบทบาทหน้าที่ของข้าราชการ แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงเป็นที่น่าสนใจและได้รับการศึกษากันมากขึ้น

สมรรถนะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่พึงประสงค์ ในการปฏิบัติงานปกครองท้องที่ซึ่งมีจำนวน 6 ด้าน คือ (1) ด้านทัศนคติ (2) ด้านทักษะ (3) ด้านบุคลิกภาพ (4) ด้านวิสัยทัศน์ (5) ด้านความเป็นผู้นำ และ (6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปกครองท้องที่ จำแนกตามคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ด้านอายุ การศึกษา และสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ตามที่กฎหมายกำหนดมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปกครองท้องที่และพบว่าปัจจัยด้านบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในหมู่บ้าน ที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อสมรรถนะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปกครองท้องที่ไม่แตกต่างกัน

กุลธิดา สิงห์สี (2555) ระบุว่า งานวิจัยนี้มีความสนใจในปัจจัยการเข้าสู่การเมืองระดับท้องถิ่นของนักการเมืองสตรี ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เข้าสู่การเมืองและรูปแบบการใช้อำนาจและรักษาอำนาจของนักการเมืองท้องถิ่นสตรีมีรูปแบบการใช้และรักษาอำนาจอย่างไรเพื่อให้ได้รับเลือกตั้ง ทั้งนี้ จากผลการศึกษาพบว่า (1) นักการเมืองสตรีมีภูมิหลังและปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเข้าสู่การเมืองท้องถิ่นที่ต่างกัน เช่น การเริ่มจากการเป็นผู้นำชุมชนมาก่อน การรู้จักกับนักการเมืองในท้องถิ่น การมีญาติ พี่น้อง สามี เป็นนักการเมือง ส่วนปัจจัยในการส่งเสริม

ให้สตรีเข้าสู่การเมืองในระดับท้องถิ่นพบว่า มีปัจจัยที่ส่งเสริมหรือสนับสนุน ดังนี้ ปัจจัยแรกคือ แรงจูงใจส่วนบุคคลของสตรีเองที่มีความต้องการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น ปัจจัยที่สองคือการเป็นบุคคลที่เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับของคนในชุมชน ปัจจัยที่สามคืออิทธิพลและบารมีของคนในครอบครัว ปัจจัยที่สี่ อิทธิพลของนักการเมืองท้องถิ่น ปัจจัยที่ห้า ด้านบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวของนักการเมืองท้องถิ่น เช่น ฐานะครอบครัว การศึกษา อาชีพ (2) รูปแบบของการใช้อำนาจ พบว่าผู้บริหารสตรีเป็นผู้ที่มีบทบาท มีอำนาจในการตัดสินใจเป็นหลักและมักจะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน (3) การรักษาอำนาจพบว่านักการเมืองสตรีมีรูปแบบในการรักษาอำนาจที่คล้ายคลึง ดังนี้คือ การสนับสนุนผู้สมัครในกลุ่มของตนให้ได้รับการเลือกตั้ง การดึงฝ่ายตรงข้ามเข้ามาเป็นพรรคพวก การสร้างความสัมพันธ์กับนักการเมืองท้องถิ่น การลงพื้นที่และตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีของผู้นำ

ชยานันท์ ญาณวารี และคณะ (2558) ระบุว่า กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองท้องถิ่นของสตรีในภาคกลาง พบว่าการเข้าสู่ตำแหน่งสูงของผู้นำสตรี เกิดขึ้นจากการเข้าไปมีบทบาทในฐานะผู้นำในการแก้ไขปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ในการเข้าสู่ตำแหน่งการเมืองท้องถิ่นสตรีแต่ละคนเริ่มมาจากการได้มีโอกาสแนะนำตัวเองผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เช่น การสนับสนุนและส่งเสริมกีฬา และการได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและปัจจัยที่สนับสนุนเกิดมาจากการที่สตรีไทยมีสิทธิทางกฎหมายเพิ่มขึ้น และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองท้องถิ่นสตรีเกิดจากการที่สังคมยังมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น มีการละเลยหรือมองข้ามประเด็นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกันกับชายของสตรี



6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสนใจในเงื่อนไขของการเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองของผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบัน ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นั้นเป็นงานด้านการปกครอง เพราะถือว่าเป็นผู้นำของหมู่บ้าน ผู้ที่ได้รับเลือกส่วนมากเป็นผู้ชาย เพราะมีกฎหมายบัญญัติไว้ จนกระทั่งได้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้หญิงสามารถทำงานด้านการปกครองนี้ได้ ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกที่จะให้ผู้ใดมาเป็นผู้นำของตน แต่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งมีภาระงานเช่นเดียวกับผู้ใหญ่บ้านและต้องทำงานแทนผู้ใหญ่บ้านเมื่อได้รับมอบหมาย ตำแหน่งนี้ไม่ได้มาจากการเลือกของประชาชนโดยตรง แต่มาจากการเลือกของประชาชนทางอ้อมนั้นคือมาจากการที่กำนันและผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านนั้นๆ เป็นผู้คัดเลือกมา ซึ่งแต่ก่อนผู้ที่ได้รับเลือกทั้งตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น เป็นผู้ชายเสมอจนกระทั่งระยะหลังมานี้มีผู้หญิงได้รับเลือกมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นจำนวนเพิ่มมากขึ้นจากอดีต

ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงนั้น นำแนวคิดมาจากงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับจากปาฐกถาพิเศษ เรื่อง สตรีกับการเมือง โดยบทบาทของผู้หญิงในทางการเมือง ว่าผู้หญิงที่จะเข้าสู่การเมืองได้จะมีคุณสมบัติที่มีจุดเด่นด้านความคิด มีจุดเด่นในการนำเสนอ มีความเป็นผู้นำ ได้รับการยอมรับจากชุมชน และต้องสามารถติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี และจากแนวคิดของงานวิจัยที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด โดย ชญานันท์ ญาณวารี และคณะ (2558) ระบุว่ากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองท้องถิ่นของสตรี เกิดจากการเข้าไปมีบทบาทในฐานะผู้นำในการแก้ไขปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น ทั้งนี้ในงานวิจัยของศุภชัย เหลืองแสงทอง ระบุว่า สมรรถนะกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่พึงประสงค์ ในการปฏิบัติงานปกครองมี 6 ด้าน คือ ทักษะคิด ทักษะ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ และมนุษยสัมพันธ์ เมื่อนำมาวิเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดที่เป็นเงื่อนไขทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิง คือผู้เลือก ซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านนั้นๆ และผู้หญิงที่ถูกเลือกที่ต้องตัดสินใจรับทำงานในหน้าที่ผู้นำหมู่บ้าน โดยมีเงื่อนไขที่ตรงกันของทั้งสองฝ่าย ซึ่งนำมาจากแนวคิดของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และส่วนหนึ่งเป็นการจัดประเด็นจากภาคสนามตามแนวทางแบบอุปนัย (Inductive Approach) ทำให้ได้กรอบแนวคิดในด้านเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง ดังนี้

เงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง

1. เงื่อนไขที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือก

- 1) ความรู้จักคุ้นเคย

- 2) ความเป็นผู้นำ ทำงานเพื่อส่วนรวมมาก่อน
- 3) ต้องเป็นคนที่เป็นที่นับหน้าถือตาของหมู่บ้าน
- 4) การประเมินความพร้อม (เช่น การให้การสนับสนุนจากครอบครัว)

2. เงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงยอมรับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

- 1) ทางเศรษฐกิจ (เช่น เป็นแหล่งรายได้)
- 2) ทางสังคม (เช่น ความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะคนรู้จักหรือเพื่อนบ้านญาติพี่น้อง สามัคคีปรองดอง เคยร่วมงานด้วยกันมาก่อน การเป็นที่ยอมรับ)
- 3) ทางการเมือง (เช่น แรงจูงใจส่วนบุคคลที่ต้องการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น)

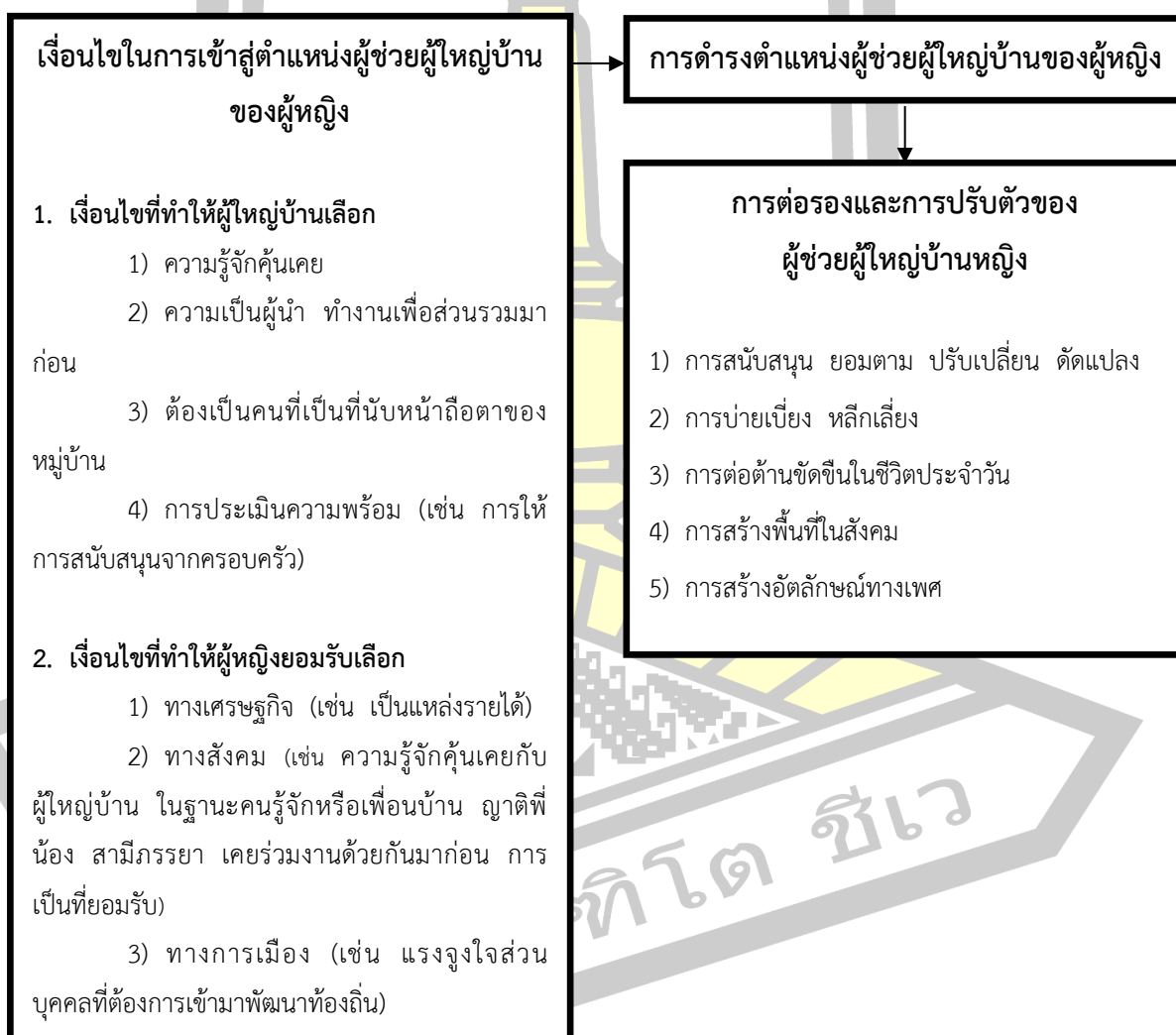
ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ถึงเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงรับเลือกทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้นำแนวคิดสตรีนิยมของซีโมน เดอ โบวัวร์ ที่เห็นว่าเป็นเงื่อนไขจำเป็นอย่างแรกที่ทำให้บุคคลเป็นอิสระทางด้านเศรษฐกิจ การทำงานที่มีรายได้จะทำให้ผู้หญิงสามารถพึ่งพาตนเองได้ มาวิเคราะห์ถึงเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงยอมรับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เพราะการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทำให้มีรายได้ที่สามารถต่อรองอำนาจในครอบครัวได้อีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ตามแนวคิดผู้หญิงกับการเมืองวิเคราะห์จากสาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงไม่มีส่วนร่วมทางการเมืองหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย คือ เกิดจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ที่ทำให้ผู้หญิงไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความรู้ทางการเมืองขาดเป้าหมาย ซึ่งเมื่อนำมาจัดประเด็นแล้วทำให้เห็นถึงแรงจูงใจส่วนบุคคลด้วยที่ทำให้ผู้หญิงยอมรับทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน โดยได้รับโอกาสและการสนับสนุนจากสังคมและครอบครัว เมื่อผู้หญิงได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งนี้แล้วต้องทำงานทั้งงานในบ้านและงานนอกบ้านทำให้ต้องมีการปรับตัวในการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก ในด้านการปรับตัวในการทำงานนี้ได้นำแนวคิดการเมืองในชีวิตประจำวันมาเป็นกรอบในการวิจัย โดยนำมาวิเคราะห์ว่าเมื่อผู้หญิงที่เคยเป็นเพียงแม่บ้านทำงานบ้านเป็นหลัก ต้องมารับผิดชอบงานที่มีหน้าที่ดูแล รับผิดชอบทั้งหมู่บ้านรวมทั้งส่วนราชการอื่นๆด้วย จะมีวิธีในการปรับตัวตั้งแต่การดำเนินชีวิตในครอบครัว และการทำงานให้สามารถทำทั้งสองอย่างได้อย่างไร ให้ไม่เกิดปัญหาต่อชีวิตตนเอง โดยแนวคิดดังกล่าว ทำให้เห็นว่าการปรับตัวในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้การปรับตัวและต่อรองดังกล่าวเช่น มีการสนับสนุน ปรับเปลี่ยน ทัศนคติการดำรงชีวิต และเมื่อมีความจำเป็นต้องหลีกเลี่ยง และขัดขืน ต่อต้านทั้งในครอบครัวและการทำงานด้วย และแนวคิดการสร้างพื้นที่ทางสังคมเพื่อให้เห็นถึงความพยายามในการสร้างพื้นที่การทำงานของผู้หญิงทั้งด้านครอบครัว และการทำงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับของคนในพื้นที่นั้น โดยในการทำงานที่ต้องร่วมงานกับเพศชายด้วยแล้ว แม้เป็นผู้หญิงที่มีความเท่าเทียมแต่ยังต้องมีการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศของตนตามแนวคิดอัตลักษณ์ทางเพศ เป็นการแสดงออกมาเพื่อให้มีการ

รับรู้ตัวตน บทบาทของตัวเองเป็นอย่างไร เมื่ออยู่ที่บ้าน หรือที่ทำงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ โดยนำแนวคิดเหล่านี้มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การต่อรองและการปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหญิง

- 1) การสนับสนุน ยอมตาม ปรับเปลี่ยน ดัดแปลง
- 2) การบ่าเบียง หลีกเลี้ยง
- 3) การต่อต้านขัดขืนในชีวิตประจำวัน
- 4) การสร้างพื้นที่ในสังคม
- 5) การสร้างอัตลักษณ์ทางเพศ

กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้จะชี้ให้เห็นถึงระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ โดยอธิบายให้เห็นภาพ เหตุผล การเลือกกรณีศึกษา และผู้ให้ข้อมูล การกำหนดสนามวิจัย รวมถึงข้อมูลภาคสนาม โดยมี เป้าประสงค์หลักในการชี้ให้เห็นถึงระเบียบวิธีวิจัยหลากหลาย อันหมายถึง พื้นที่ทางสังคม และ พื้นที่ทางความคิด โดยชี้ให้เห็นว่า เงื่อนไขใดที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พื้นที่ทางสังคมและพื้นที่ทางความคิดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก และเมื่อผู้หญิงได้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้วมีการปรับตัวหรือต่อรองอำนาจอย่างไรโดยใช้พื้นที่ทางความคิดมาพิจารณา ซึ่งการเข้าถึงพื้นที่ทางสังคมและพื้นที่ทางความคิดนั้นมียุทธศาสตร์หลาย อาทิตการปรับตัวของผู้หญิงเมื่อทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเวลากลางวันทำงานเอกสารและทำหน้าที่ในเวลากลางคืนเป็นชุดรักษาความปลอดภัยร่วมกับผู้ชาย ลักษณะข้างต้นเป็นการฉายให้เห็นถึงสนามวิจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงแม้จะอยู่ในพื้นที่ทางกายภาพเดิม เช่นเดียวกับการสำรวจสนามพื้นที่ทางความคิด ผู้ให้ข้อมูลย่อมสะท้อน ปัญหาที่แตกต่างกัน

นอกจากประเด็นนี้ส่วนสำคัญที่ต้องชี้ให้เห็นในระเบียบวิธีวิจัยนี้คือ การศึกษาเงื่อนไข การต่อรองอำนาจและการปรับตัวของผู้หญิงยังเป็นการชี้ให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสนามวิจัยและระบบการปรับตัวของผู้หญิงเมื่อได้ทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองแล้ว

1. กรณีศึกษา

เพื่อให้ขอบเขตการศึกษามีความเฉพาะชัด ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงเลือกกรณีศึกษา เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

1.1 อำเภอร่องคำ

อำเภอร่องคำ เดิมอยู่ในท้องที่หรือเขตการปกครองของอำเภอกมลาไสย ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่มีชุมชนหนาแน่น และมีอาณาเขตกว้างขวาง มีพลเมืองมาก ท้องที่และบางตำบลอยู่ห่างไกลจากอำเภอกมลาไสย เจ้าหน้าที่ออกตรวจตราทุกข์สุขของราษฎรได้ไม่ทั่วถึง ต่อมาจึงได้มีการแบ่งเขตการปกครองโดยได้รับการยกฐานะจากกิ่งอำเภอ เรียกว่า “กิ่งอำเภอร่องคำ” ตาม

ประกาศมหาดไทย ลงวันที่ 18 มกราคม 2516 ต่อมาได้ยกฐานะเป็น “อำเภอร่องคำ” เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2536 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 10 ตอนที่ 176 ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2536 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นมา

ที่ตั้งอำเภอร่องคำ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยห่างจากศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ประมาณ 38 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 82,177 ตารางกิโลเมตร หรือจำนวน 51,336 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 1.18 หรือมีพื้นที่น้อยที่สุดของจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นอันดับที่ 18

ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นพื้นที่ดอน ดินปนทรายและกั้นดาร์น้ำในดอนบน ทางทิศเหนือมีป่าสงวนดงแม่แฝด สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสูงแบบลูกคลื่น ลอนตื้นลอนชัน

มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงต่อไปนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอกมลาไสย และ อำเภอโพธิ์ชัย (จังหวัดร้อยเอ็ด)

- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอโพธิ์ชัย (จังหวัดร้อยเอ็ด)

- ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอธวัชบุรี และ อำเภอจังหาร (จังหวัดร้อยเอ็ด)

- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอกมลาไสย

การปกครองอำเภอร่องคำมีเขตการปกครองแบ่งออกเป็น 3 ตำบล 40 หมู่บ้าน

- ตำบลร่องคำ 13 หมู่บ้าน

- ตำบลสามัคคี 15 หมู่บ้าน

- ตำบลเหล่าอ้อย 12 หมู่บ้าน

ท้องที่อำเภอร่องคำประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 แห่ง ได้แก่

- เทศบาลตำบลร่องคำ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลร่องคำทั้งตำบล

- องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสามัคคีทั้งตำบล

- องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าอ้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเหล่าอ้อยทั้งตำบล

พูน ปณ ทิโต ชีเว

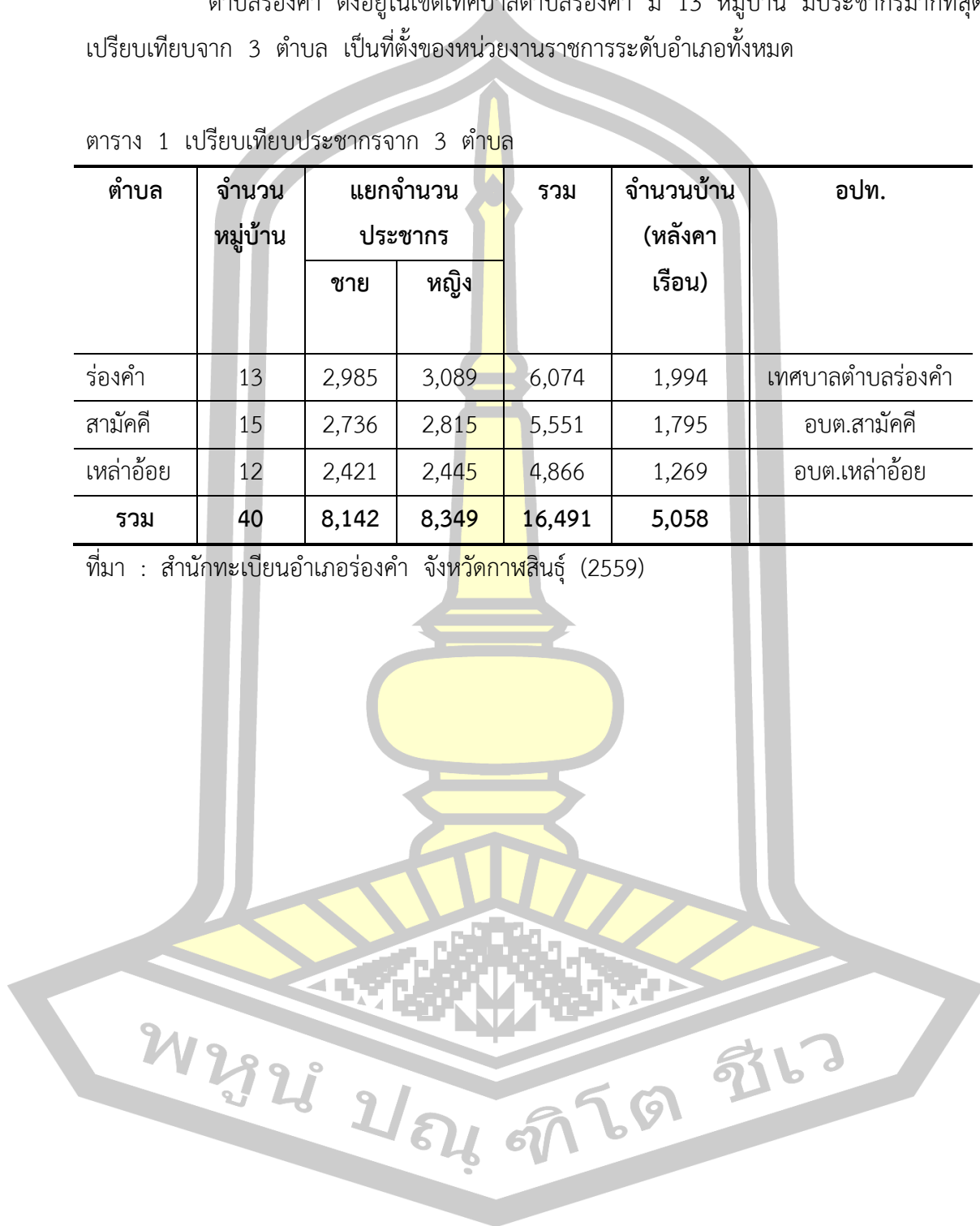
1.2 ตำบลร่องคำ

ตำบลร่องคำ ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลร่องคำ มี 13 หมู่บ้าน มีประชากรมากที่สุด
เปรียบเทียบกับ 3 ตำบล เป็นที่ตั้งของหน่วยงานราชการระดับอำเภอทั้งหมด

ตาราง 1 เปรียบเทียบประชากรจาก 3 ตำบล

ตำบล	จำนวน หมู่บ้าน	แยกจำนวน ประชากร		รวม	จำนวนบ้าน (หลังคา เรือน)	อปท.
		ชาย	หญิง			
ร่องคำ	13	2,985	3,089	6,074	1,994	เทศบาลตำบลร่องคำ
สามัคคี	15	2,736	2,815	5,551	1,795	อบต.สามัคคี
เหล่าอ้อย	12	2,421	2,445	4,866	1,269	อบต.เหล่าอ้อย
รวม	40	8,142	8,349	16,491	5,058	

ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ (2559)



1.3 ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ตาราง 2 จำนวนผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดกาฬสินธุ์

อำเภอ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน			ร้อยละผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหญิง
	ชาย	หญิง	รวม	
เมืองกาฬสินธุ์	225	154	379	40.63
ยางตลาด	293	146	439	33.25
กมลาไสย	108	64	172	37.20
กุฉินารายณ์	-	-	337	-
สหัสขันธ์	164	57	221	25.79
สมเด็จ	196	50	246	20.32
เขาวง	133	36	169	21.30
ท่าคันโท	126	34	160	21.25
ห้วยเม็ก	111	47	158	29.74
คำม่วง	132	39	171	22.80
ร่องคำ	58	39	97	40.20
หนองกุงศรี	-	-	-	-
นามน	95	38	133	28.57
ห้วยผึ้ง	96	38	134	28.35
สามชัย	103	18	121	14.87
นาคู	109	35	144	24.30
ดอนจาน	79	31	110	28.18
ฆ้องชัย	70	26	96	27.08

ที่มา : รวบรวมโดยผู้วิจัย



2. การได้มาซึ่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การเก็บข้อมูลเพื่อตอบปัญหาใหญ่ สองส่วนคือ ส่วนแรกว่าด้วยเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิง ถูกเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง และส่วนที่สองคือเมื่อผู้หญิงได้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่าย ปกครองแล้วนั้นต้องมีการปรับตัวและต่อรองอย่างไร การเก็บข้อมูลจึงมีการแบ่งขั้นตอน ดังนี้

1) การสำรวจเอกสารต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติหรือกฎหมายท้องถิ่น เอกสารสถิติ บันทึกรการประชุม เอกสารประกอบการสัมมนา หนังสือราชการ บทวิเคราะห์ หรือผลงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง ที่อธิบายถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง

2) การเก็บข้อมูลอย่างมีส่วนร่วมในพื้นที่ โดยการเก็บข้อมูลจากตัวแทนจากหน่วยงาน ราชการจากอำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มเครือข่ายองค์กรสตรี ประชาชนเพศชาย และหญิงในหมู่บ้านที่มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิง

3) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ที่ร่วมงานและมีส่วนสำคัญใน การตอบคำถามการวิจัยในเรื่องเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและ ด้านการปรับตัว การต่อรองของผู้หญิงในการปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อันได้แก่

(1) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสตรีในตำบลรื่องคำจำนวน 4 คนจากที่มีอยู่ทั้งหมด 11 คน

(2) บุคคลที่ร่วมปฏิบัติงานกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อันได้แก่

- กำนัน 1 คน

- ผู้ใหญ่บ้าน 3 คน โดยเลือกจากหมู่ที่ 4 ซึ่งมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิงทั้ง สองคน หมู่ที่ 11 ซึ่งมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านชายและหญิงและหมู่ที่ 12 ซึ่งผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิง

(3) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชาย 3 คน โดยเลือกจากหมู่บ้านที่กำนันและ ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์

พหุ มุ ติ โ ต ชี เว

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีทั้งแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ โดยกำหนดประเด็นสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยและยืดหยุ่นได้ตามบริบทของผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์
- 2) แบบบันทึกการสังเกต เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของการสังเกต และข้อมูลที่ต้องการ
- 3) เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กล้องถ่ายภาพนิ่ง แบบเคลื่อนไหว และเครื่องบันทึกเสียงสำหรับบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์

4. การรวบรวมข้อมูล

แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide)

เพื่อการทำการสัมภาษณ์เจาะลึก (In depth Interview) เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูล โดยการสนทนากันในลักษณะการถามตอบกันอย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิดเห็น ทักษะต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนสังเกตกิริยาของผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป การสัมภาษณ์นี้สำหรับกลุ่มตัวอย่างนั้นใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก คือผู้วิจัยต้องการได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยมีประเด็นหรือหัวข้อคำถามตามแนวการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูล ดังนี้

- 1) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางสังคม
- 2) ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติชีวิต
- 3) ข้อมูลครอบครัวและเครือญาติ
- 4) ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และชุมชน
- 5) ข้อมูลการวางแผนชีวิตในอนาคต
- 6) ความเชื่อ
- 7) การวางแผนการทำงานของผู้นำสตรี
- 8) การครอบครองปัจจัยการผลิต
- 9) เครือข่ายสตรี (กลุ่มแม่บ้าน, กลุ่มสตรีในหมู่บ้าน)
- 10) ความสัมพันธ์กับกลุ่มผลประโยชน์

- 11) ค่านิยมในฐานะความเป็นผู้นำสตรี
- 12) ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างด้านเพศสภาพ
- 13) ความสัมพันธ์เชิงเศรษฐกิจ
- 14) ความสัมพันธ์ในครอบครัว
- 15) ประเด็นการต่อรองทางอำนาจ
- 16) ประเด็นการปรับตัว

ทั้งนี้ ในการสัมภาษณ์นั้นเนื่องจากกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม กลุ่มเป้าหมายได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ในงานวิจัยนี้จึงใช้การสัมภาษณ์เป็น 2 ประเภทคือ

- 1) การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยมีผู้ถูกสัมภาษณ์เพียงคนเดียว ใช้วิธีการสัมภาษณ์นี้กับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจำนวน 4 คน
- 2) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Grouped Interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยมีผู้ถูกสัมภาษณ์หลายคน ใช้กับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 4 คน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชายอีกจำนวน 3 คน ทั้งนี้ อาจใช้การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลร่วมด้วย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data analysis) สำหรับกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) นั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก มาเก็บรวบรวมโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Computer-assisted Qualitative Data Analysis Software) ที่เรียกว่า Nvivo เพื่อเก็บข้อมูล แยกประเภทของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลได้รับการจัดการและการวิเคราะห์ด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความโปร่งใส ความแม่นยำให้กับงานวิจัยเชิงในครั้งนี้

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม เพื่อศึกษาประเด็นต่างๆ ที่มีผลต่อเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและเพื่อศึกษาถึงการต่อรองและปรับตัวต่อสถานการณ์ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ตามทฤษฎีการคิดของมาร์ซาโน (Marzano's Taxonomy) ประกอบด้วย

(1) การจัดจำแนกเปรียบเทียบ (matching) คือ 1) การบอกสิ่งที่ต้องการจะวิเคราะห์ 2) ระบุลักษณะหรือคุณสมบัติเพื่อจำแนกหรือแยกแยะสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ 3) ระบุว่าได้ว่าสิ่งนั้นๆ เหมือนหรือต่างกันอย่างไร 4) สรุปได้อย่างถูกต้องเหมาะสมว่าสิ่งต่างๆ มีความเหมือนและแตกต่างกัน

(2) การสรุปหลักการ (generalizing) โดยใช้การให้เหตุผลสรุปเป็นหลักการ ดังนี้

- การให้เหตุผลเชิงอุปนัย (inductive) เป็นการให้เหตุผลหรือการคิดจากข้อมูลที่เป็นตัวอย่างหรือรายละเอียดแล้วสามารถสรุปเป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎี หรือเกิดเป็นความรู้ใหม่

- การให้เหตุผลเชิงนิรนัย (deductive) เป็นการให้เหตุผลหรือการคิดที่เริ่มจากข้อสรุปแล้วนำไปสู่รายละเอียดหรือการยกตัวอย่าง และใช้การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis)

การวิเคราะห์สรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็นที่เก็บรวบรวมมาได้จากข้อมูลตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไป ได้แก่ การวิเคราะห์สรุปข้อมูลจากบันทึกภาคสนามที่เป็นส่วนบันทึกละเอียดหรือบันทึกพรรณนา การวิเคราะห์สรุปข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จำแนกหรือจัดกลุ่มและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทำการวิเคราะห์ส่วนประกอบแล้ว เพื่ออธิบายความสำคัญของประเด็นหลักๆ ได้แก่ เจาะใจในการได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงต้องต่อรองและปรับตัวต่อสถานการณ์อย่างไร

6. กระบวนการสร้างสนามวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาการถูกเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและการปรับตัว ต่อรองอำนาจของผู้หญิงในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลซึ่งเป็นพื้นที่ของสนามวิจัยจึงวิเคราะห์ความเชื่อมโยง ดังนี้

1) ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ เป็นอำเภอที่มีขนาดเล็กที่สุดของจังหวัดกาฬสินธุ์ มี 3 ตำบล 40 หมู่บ้าน แต่การเป็นอำเภอขนาดเล็กไม่ได้บ่งบอกว่าภาระงานของอำเภอจะมีน้อย งานของฝ่ายปกครองมีทั้งงานตามภารกิจของกรมการปกครองและงานนโยบายต่างๆ ที่ได้รับนำมาปฏิบัติเหมือนดังเช่นอำเภอขนาดใหญ่อื่นๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจตำบลร่องคำซึ่งเป็นตำบลที่ส่วนราชการระดับอำเภอตั้งอยู่

2) ศึกษาผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การบริหารงานปกครองระดับอำเภอนั้น กำหนดผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานตามภารกิจหรืองานตามนโยบายต่างๆ ดำเนินการไปได้ด้วยดี ผ่านกลไกของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้น การศึกษาผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงมีความจำเป็นเพราะผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคือผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติหน้าที่

7. การลงพื้นที่และข้อมูลภาคสนาม

ในส่วนนี้จะฉายภาพของการลงพื้นที่ภาคสนาม ข้อมูลดิบ และการตีความในลักษณะของการแสดงออกในชีวิตประจำวันเกี่ยวเนื่องกับการปรับตัว การต่อรองของผู้หญิงที่เป็นกรณีศึกษา เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ตีความรวมถึงข้อจำกัดของข้อมูลที่ได้รับ โดยสามารถแบ่งช่วงของการเก็บข้อมูลคือ เดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน 2562

การเก็บข้อมูลภาคสนามช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อฉายภาพลักษณะของการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านว่ามีเงื่อนไขใดบ้างที่ถูกเลือกให้มาเป็น โดยเก็บจากผู้ที่มีส่วนตัดสินใจในการเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอันได้แก่ กำนันและผู้ใหญ่บ้านในตำบลร่องคำ และผู้ที่ได้ร่วมงานกับฝ่ายปกครองอันได้แก่ส่วนราชการท้องถิ่น กลุ่มสตรีและประชาชนในพื้นที่ และเก็บข้อมูลสำคัญจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพื่อค้นหามีปัญหาอุปสรรคใดบ้างในการทำหน้าที่นั้น

8. ข้อมูลเชิงบรรยายโดยสังเขปจากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

1) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกนี้มีจำนวน 11 คน ดังนี้

(1) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสตรีในตำบลร่องคำ จำนวน 4 คน จากที่มีอยู่ทั้งหมด 11 คน ได้แก่

- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4 เพราะหมู่บ้านนี้มีผู้ช่วยผู้ใหญ่เป็นผู้หญิงทั้งสองคน จึงเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหนึ่งคนเพื่อต้องการหาว่าการที่มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิงทั้งสองคนทำให้การทำงานดีขึ้นหรือยากลำบากอย่างไร

- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9 สำหรับหมู่บ้านนี้มีผู้ใหญ่บ้านที่เป็นกำนันตำบลร่องคำ ดังนั้นจึงต้องการศึกษาว่าการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของกำนันนั้น มีภาระงานที่มากกว่าผู้ช่วยของผู้ใหญ่บ้านหรือไม่ และต้องปรับตัวอย่างไร

- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11 เนื่องจากหมู่บ้านนี้มีผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นชาย จึงเลือกศึกษาเพราะต้องการทราบถึงการทำงานของ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหญิงคนเดียว

- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12 หมู่บ้านนี้มีผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิง และมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหญิงชาย จึงต้องการศึกษาว่าภายใต้การทำงานที่มีหัวหน้าเป็นผู้หญิงนั้นต้องปรับตัวหรือไม่อย่างไร

(2) บุคคลที่ร่วมปฏิบัติงานกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อันได้แก่

- กำนัน 1 คน
- ผู้ใหญ่บ้าน 3 คน โดยเลือกจากหมู่ที่ 4 ซึ่งมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นหญิงทั้งสองคน หมู่ที่ 11 ซึ่งมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านชายและหญิง และหมู่ที่ 12 ซึ่งผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิง

(3) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชาย 3 คน โดยเลือกจากหมู่บ้านที่กำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์

9. ข้อจำกัดของระเบียบวิธีวิจัย

เนื่องจากผู้วิจัยเป็นผู้ที่เคยร่วมงานกับกำนันผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดด้านการให้ข้อมูลซึ่งอาจได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนในแง่ของการให้ข้อมูลที่เป็นความจริง ผู้วิจัยจึงกำหนดสถานะของผู้วิจัยขณะที่ลงภาคสนามไว้ที่เป็นนิสิต ด้านที่สองคือการสร้างอารมณ์ความรู้สึกร่วมกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลเนื่องจากผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้หญิง ดังนั้น ข้อมูลที่ได้ อาจเป็นข้อมูลที่เกิดจากความรู้สึกร่วมของความเป็นผู้หญิงด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความเอนเอียงทางด้านเหตุผลสนับสนุนความเป็นผู้หญิงได้

ผู้วิจัยต้องการศึกษาเงื่อนไขของการถูกเลือกเข้ามาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสตรีและการปรับตัว การต่อรองของสตรีเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้น จึงต้องคำนึงถึงความสะดวกอ่อนของผู้ให้ข้อมูลเนื่องจากมีความจำเป็นเกี่ยวข้องที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ การวิจัยดังกล่าวจึงต้องใช้หลากหลายวิธีในการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลมาสังเคราะห์ต่อไป

บทที่ 4

การเข้าสู่ตำแหน่ง การต่อรองและการปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ในบทนี้ ผู้วิจัยอธิบายการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง ท่ามกลางแนวคิดชายเป็นใหญ่ที่ฝังรากลึกอยู่ในโครงสร้างทางสังคม ซึ่งแม้ปัจจุบันมีการยอมรับความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงมากขึ้นแล้ว แต่การเป็นผู้ปกครองซึ่งต้องทำหน้าที่ดูแลปกครองคนหมู่มาก ยังเป็นการยากสำหรับผู้หญิงที่จะได้รับโอกาสในการถูกเลือกให้มาเป็นผู้ปกครอง อีกทั้งภาระหน้าที่ของผู้หญิงที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวยังเป็นอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงก้าวเข้าสู่งานของการเป็นนักปกครองได้น้อยกว่าผู้ชาย ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้การศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกตในพื้นที่วิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล โดยได้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิง พร้อมทั้งผู้ใหญ่บ้านและกลุ่มองค์กรที่เกี่ยวข้องในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยแบ่งเป็นสองส่วน ส่วนแรกเป็นเงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงมาจากเงื่อนไขของผู้ใหญ่บ้านที่เลือกและเงื่อนไขจากผู้หญิงที่ถูกเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ส่วนที่สองเมื่อเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ผู้หญิงเหล่านั้นมีวิธีการต่อรองหรือการปรับตัวอย่างไรต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพ เพื่อตอบคำถามวิจัยว่าเงื่อนไขใดบ้างที่ทำให้สตรีได้รับการเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นจำนวนมาก และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อรองและปรับตัวอย่างไรต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพ

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

1. เจื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์

นโยบายจากรัฐบาลซึ่งเป็นผู้บริหารประเทศนั้นแตกต่างกันออกไปตามแต่รัฐบาลนั้นๆ แต่เป้าหมายของผู้ที่ได้รับประโยชน์ยังคงเป็นประชาชน และผู้ที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุดคือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้น งานในหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านจึงมีความหลากหลาย ในหนึ่งหมู่บ้านจะมีผู้ใหญ่บ้านเพียงคนเดียวทำหน้าที่ปกครองราษฎรหลายร้อยคน การทำงาน การให้บริการประชาชนจึงเป็นการยากที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้ใหญ่บ้านต้องมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่สามารถช่วยทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและทันตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย จากการวิจัยผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ใหญ่บ้านได้แสดงให้เห็นว่าที่ผ่านมาผู้ใหญ่บ้านเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชายมาโดยตลอด เนื่องจากค่านิยมที่ว่าผู้ชายเหมาะสมกับการเป็นผู้ปกครอง แม้บางครั้งการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะไม่เป็นไปตามต้องการแต่เลือกเพียงเพราะเป็นผู้ชายเท่านั้น จนกระทั่งเมื่อ 20 ปีที่ผ่านมางานในหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านมีเพิ่มมากขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่รัฐบาลภายใต้การนำของ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ที่มีนโยบายที่สร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชน เช่น โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) โครงการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน (SML) ซึ่งนโยบายดังกล่าวสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนและรัฐบาลต่อมาได้นำแนวทางของนโยบายมาดังกล่าวมาปรับใช้ เช่น โครงการไทยนิยม ยั่งยืน เป็นต้น งานเหล่านี้เมื่อเป็นงานที่ต้องทำเพื่อประโยชน์ของประชาชน ผู้สนองนโยบายท้ายสุดจึงได้แก่ผู้นำหมู่บ้านที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดต้องนำนโยบายมาปฏิบัติให้เกิดผล งานในหน้าที่ของผู้นำหมู่บ้านจึงเริ่มมีความหลากหลายในบริบทของงานซึ่งไม่เพียงแต่อาศัยความแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไวของผู้ชายเท่านั้น แต่งานดังกล่าวกลับต้องการความละเอียดอ่อน ความรอบคอบ ความเอาใจใส่ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ถูกมองว่ามีอยู่ในผู้หญิง ทั้งในปัจจุบันงานที่ได้รับมอบหมายมักเป็นการทำงานที่ต้องใช้ทักษะด้านการธุรการ ซึ่งงานด้านธุรการถูกมองว่าผู้หญิงมีทักษะมากกว่าผู้ชายที่เหมาะสมกับการใช้แรงงานมากกว่า แต่งานด้านธุรการมีความหลากหลายทั้งการจัดทำเอกสาร การพิมพ์งาน การเขียนหนังสือต่างๆ รวมทั้งการดูแลด้านอื่น เช่น การจัดเก็บเอกสาร การต้อนรับแขก การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น การตัดสินใจเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่ต้องเลือกผู้ชายเท่านั้น ทำให้ผู้หญิงได้มีโอกาสเข้ามาเป็นตัวเลือกในการตัดสินใจให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเรียบเรียงข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า เจื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงนั้น มาจากเจื่อนไขของบุคคลสองฝ่าย อันได้แก่เจื่อนไขของผู้เลือก คือผู้ใหญ่บ้าน และเจื่อนไขของผู้ถูกเลือก คือผู้หญิงเอง

เงื่อนไขจากทั้งสองฝ่ายนี้ล้วนประกอบไปด้วยเหตุผลที่มีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้ ในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยศึกษากรณีการแต่งตั้งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงซึ่งเกิดขึ้นในหมู่บ้านขนาดเล็ก กล่าวคือ หมู่บ้าน หมู่ที่ 4 มีจำนวน 120 ครัวเรือน หมู่ที่ 9 มีจำนวน 119 ครัวเรือน หมู่ที่ 11 มีจำนวน 68 ครัวเรือน และหมู่ที่ 12 มีจำนวน 52 ครัวเรือน ดังนั้น เงื่อนไขบางประเด็นที่เกี่ยวข้องกับขนาดหมู่บ้าน เช่น ความเป็นเครือญาติ อาจส่งผลเป็นพิเศษต่อการที่ผู้หญิงได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเช่นกัน อนึ่ง ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาจากทั้งตัวผู้ใหญ่บ้าน ตัวผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเอง และสังคมหมู่บ้านที่เป็นอยู่ รวมกันด้วยความเป็นผู้หญิงที่ทำให้ถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งต้องมีความโดดเด่นกว่าผู้หญิงคนอื่นและมีความเหมาะสมมากกว่าผู้ชายที่มักถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาตลอดนั้น ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1.1 เงื่อนไขที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิง

1.1.1 เป็นผู้นำ ท างานเพื่อส่วนรวมมาก่อน

ผู้หญิงในหมู่ที่ 4, 9, 11, 12 ของตำบลร้องคำที่ไม่ได้ทำงานประจำนอกบ้านที่เป็นงานสร้างรายได้ หรือมีอาชีพเกษตรกร ทำนา ทำสวนที่ต้องออกจากบ้านไปทำงานเป็นประจำแล้วนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นแม่บ้านดูแลครอบครัว รับผิดชอบงานในบ้านของตนเป็นหลัก หรือทำงานเล็กน้อยที่ไม่สร้างรายได้หลักของครอบครัวหากแต่สามารถจุนเจือครอบครัวได้ เช่น การค้าขายในหมู่บ้าน การรวมกลุ่มทำอาชีพเสริมของกลุ่มสตรีในหมู่บ้าน โดยเกิดจากการชักชวนของผู้นำในหมู่บ้านที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่มีโครงการสนับสนุนในการประกอบอาชีพเสริม เช่น สำนักงานพัฒนาบทบาทสตรี สำนักงานพัฒนาชุมชน สำนักงานเกษตร โครงการส่งเสริมอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการและถึงแม้ จะทำงานประจำนอกบ้านหรือเป็นเกษตรกร ทำนา ทำสวน ที่ต้องออกนอกบ้านประจำก็ยังคงต้องทำหน้าที่เป็นแม่บ้านดูแลครอบครัวด้วย

ในส่วนของการมีส่วนร่วมในหมู่บ้าน โดยทั่วไปผู้หญิงในหมู่บ้านจะเข้าร่วมทำกิจกรรมในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เช่น ร่วมงานบุญ งานประเพณี งานแต่งงาน งานศพ ซึ่งหน้าที่หลักของผู้หญิง ในการร่วมกิจกรรมได้แก่ การช่วยทำงานที่เป็นงานของแม่บ้านอยู่แล้ว เช่น การประกอบอาหาร การจัดตกแต่งสถานที่ที่ต้องการความสวยงาม ความละเอียดรอบคอบ การทำความสะอาด ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ซึ่งหากมีงานในหมู่บ้าน ชุมชนเกิดขึ้นแล้ว มักได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านในหมู่บ้านนั้นเป็นอย่างดี ทั้งนี้ ในการร่วมงานของส่วนรวมดังกล่าวมักมีผู้นำชุมชนเป็นผู้กำหนดหน้าที่แบ่งงานให้ทำ ซึ่งผู้นำนั้นอาจเป็นผู้หญิงหรือผู้ชายที่เป็นแม่บ้านหรือเป็นหลักในกิจกรรมส่วนรวมของหมู่บ้าน ซึ่งผู้นำของกิจกรรมเหล่านี้มักมี

คุณลักษณะเป็นผู้นำของชาวบ้าน มีแนวคิดในการทำงานที่สามารถช่วยให้การทำงานดังกล่าวสำเร็จไปได้ด้วยดี ชาวบ้านให้ความไว้วางใจในการทำงาน หรือแม้แต่การทำงานร่วมกับส่วนราชการในอำเภอ มักจะได้รับการติดต่อ ไหว้วาน ให้ช่วยประสานงาน ช่วยงานอยู่เสมอ แม้ไม่ได้มีตำแหน่งหน้าที่การงานใด ซึ่งทำให้เป็นความโดดเด่นที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

แม้ว่าโดยทั่วไปผู้หญิงในหมู่บ้านจะทำงานหลายอย่างควบคู่ไปกับการประกอบอาชีพ เช่น ทำการเกษตร และค้าขายเล็กน้อยในหมู่บ้าน และเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้านสม่ำเสมอ แต่ผู้หญิงที่จะได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะมีลักษณะที่โดดเด่นเพิ่มเติมคือ เป็นผู้นำ มีจิตอาสา กล้าแสดงออก มีความโดดเด่นจากผู้หญิงคนอื่นรวมทั้งผู้ชายในด้านการช่วยงานสังคม หนึ่ง หากพิจารณาวิธีในการมีส่วนร่วมในชุมชนของสตรี สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสตรีว่า ได้แก่

- 1) ต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมและบทบาทในระดับครอบครัว
- 2) ต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจของชุมชน
- 3) ต้องมีโอกาสเท่าเทียมกับบุรุษในการจ้างงานโดยไม่มีความแตกต่างทางด้านเงินเดือน

หรือโอกาสทางความก้าวหน้าของงาน

- 4) ต้องมีส่วนร่วมมากขึ้นในกิจกรรมพัฒนาชุมชน การเมือง การปกครองทุกระดับ

การมีส่วนร่วมของผู้หญิงที่ผู้ใหญ่บ้านเลือกนั้นไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนรวมของหมู่บ้าน หรือกิจกรรมที่เป็นงานประเพณี งานบุญงานกุศลที่เป็นงานส่วนบุคคล งานมงคล งานอวมงคล ผู้หญิงนั้นต้องเข้าร่วมอยู่เสมอทั้งเข้าร่วมเพราะได้รับการไหว้วาน การเชิญชวนหรือไม่ก็ตาม ในการดำเนินกิจกรรมเหล่านั้น ผู้หญิงที่จะถูกเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจของชุมชน มีส่วนกำหนดรูปแบบของการจัดงานในงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานให้เป็นผู้นำ มักเป็นผู้ที่ชาวบ้านนึกถึงและต้องการความคิดเห็นในการจัดงานเสมอเมื่อมีงานส่วนรวม เช่น หากเป็นงานบุญมีการประกอบอาหารต้องเป็นหัวหน้าแม่ครัวหรือ มีส่วนสำคัญในการกำหนดรูปแบบของการจัดงานเสมอ ถึงแม้เป็นงานที่ไม่เป็นทางการก็ต้องโดดเด่นกว่าคนอื่น เช่น การจัดกิจกรรมลงแขกเกี่ยวข้าวของคนในหมู่บ้าน ต้องมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและทำเป็นตัวอย่างได้ ในส่วนของงานที่เป็นทางการของหมู่บ้าน เช่น เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นสมาชิกของกลุ่มอาชีพที่มีในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มส่งเสริมอาชีพสตรี ฯลฯ นอกจากเป็นสมาชิกของกลุ่มแล้ว หากเป็นประธานกลุ่ม หรือเป็นผู้ร่วมก่อตั้งเพื่อประโยชน์ของกลุ่มด้วยจะช่วยให้ผู้ใหญ่บ้านตัดสินใจเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ง่ายขึ้นอีก

ลักษณะที่โดดเด่นอีกประการหนึ่งของผู้หญิงที่ถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคือการเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมของหมู่บ้าน ซึ่งมีการจัดประชุมประจำเดือนทุกเดือน หรือเมื่อมีหน่วยงานของทางราชการเข้ามาในหมู่บ้านดำเนินการจัดประชุมประชาคมไปจนถึงการจัดกิจกรรมของหน่วยงานราชการ ผู้หญิงที่จะเข้ามาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมักเป็นคนที่มีความพร้อม และให้การสนับสนุนการทำงานของส่วนรวมเป็นอย่างดี มักเป็นผู้ที่ช่วยเหลือส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ตั้งแต่การจัดเตรียมสถานที่ การจัดหาอาหารสำหรับผู้เข้าร่วมการประชุม และเมื่อเข้าร่วมการประชุมจะต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการจัดประชุมประชาคมของหมู่บ้าน ให้ความร่วมมือเมื่อมีการร้องขอและสามารถชักชวนคนอื่นให้เข้าร่วมงานได้ด้วย การกระทำเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าผู้นั้นเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพที่มีผลต่อการครอบงำหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ทั้งนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้านนั้น ผู้ใหญ่บ้านพิจารณาจากคนที่มีความเป็นผู้นำในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้ปกครองที่ต้องทำงานร่วมกับคนอื่น อีกทั้งการเป็นสมาชิกกลุ่มยังสามารถเป็นฐานเสียงให้กับผู้ใหญ่บ้านได้เป็นอย่างดี เนื่องจากการรวมกลุ่มกันต้องมีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนการทำงานกันอยู่เสมอ หากบุคคลดังกล่าวเข้าร่วมและเป็นผู้นำในกลุ่มเหล่านั้นได้ ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงาน มอบหมายให้เป็นผู้นำ ก็จะเป็นการดีต่อผู้ใหญ่บ้านในแง่ของการสร้างความเข้าใจต่อการทำงานของผู้ใหญ่บ้านให้กระจายไปยังกลุ่มต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นมาได้ อีกทั้งหากมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่มีความสามารถในการเชิญชวนชาวบ้านมาร่วมงานหรือคล้อยตามนโยบายการทำงานของผู้ใหญ่บ้านได้ทำให้ทำงานง่ายขึ้นมาก

งานของฝ่ายปกครองเป็นงานที่ต้องทำทุกวันไม่มีเวลากำหนดที่แน่นอน เมื่อมีนโยบายหรือคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาต้องสนองตอบทันที หรือประชาชนในหมู่บ้านต้องการได้รับการบริการที่ดี ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องทำให้ได้เสมอ การอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนต้องเตรียมพร้อมตลอดเวลา และเมื่ออาสาเป็นผู้นำของชาวบ้านแล้วไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิงต้องสามารถทำงานได้โดยไม่มีข้อจำกัดในการทำงาน ผู้หญิงที่จะถูกเลือกมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็เช่นเดียวกัน ก่อนที่ผู้ใหญ่บ้านจะเลือกมาทำงานร่วมกัน ผู้ใหญ่บ้านต้องได้เห็นความสามารถในการทำงานด้านอื่น ความมีจิตสาธารณะพร้อมให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อส่วนรวมและการมีแนวคิดในการทำงานที่เหมือนกันกับผู้ใหญ่บ้านจะทำให้ผู้ใหญ่บ้านนึกถึงก่อนผู้อื่นเสมอ

“เราเคยทำงานกับเขามาแต่ก่อน เวลาทำอะไรก็เหมือนเป็นผู้ช่วยให้เขา แต่ก่อนเป็นผู้นำชุมชน ตั้งแต่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนเก่ายังไม่ตายคืองานอะไรเราก็ทำช่วยเขา มีงานอะไรก็ช่วยทำเลย”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ให้ข้อมูลว่าก่อนที่จะได้รับเลือกให้ทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น ตนได้เป็นผู้นำของชุมชนที่ต้องทำงาน ประสานงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้านมาก่อนถึงแม้ในตอนนั้นจะมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอยู่ก่อนแล้ว แต่เมื่อมีงานที่ต้องทำร่วมกันก็จะช่วยทำงานเสมือนเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอีกคนหนึ่ง โดยงานที่ทำร่วมกันนั้นเป็นงานที่จัดเพื่อประโยชน์ของชุมชนเอง ทั้งงานบุญ งานประเพณีของหมู่บ้าน และงานของฝ่ายปกครองที่ต้องทำร่วมกับผู้นำชุมชน ทำให้ผู้ใหญ่บ้านได้เห็นการทำงานและมีความไว้วางใจในการเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลง

“เพราะมีประสบการณ์ก่อนหน้านี้ คือก็นี่จะเป็นคนช่วยเหลือสังคมในหมู่บ้านมาก่อน คือเป็น อสม. เป็นคณะกรรมการหมู่บ้านมาก่อน เป็นทุกอย่างในหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน คือทุกอย่างทุกระบบในหมู่บ้านที่ต้องมีชื่อในนั้นคะ เป็นจุดเดียวกันกับ ผู้ใหญ่บ้านก็เป็นประธานชุมชน ก็คือเห็นผลงานของเรา ว่าพอจะช่วยเหลือ ช่วยงานในหมู่บ้านได้ มีความสามารถที่ช่วยงานได้”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้าน เป็นลักษณะนิสัยส่วนตัวที่มีอยู่ในบุคคลที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ลักษณะเช่นนี้ส่วนหนึ่งมาจากการปลูกฝังของครอบครัว ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งให้ข้อมูลว่าการที่ตนเกิดและเติบโตในหมู่บ้านไม่ได้ย้ายถิ่นฐานไปที่อื่นเลย จึงมีความรัก ความผูกพันและอาสาทำงานเพื่อชาวบ้านซึ่งเปรียบเสมือนญาติพี่น้องของตนเอง

จากการสัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4 พบว่าทักษะที่มีในตัวของผู้หญิงที่ผู้ใหญ่บ้านจะเลือกมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น ประกอบด้วยทักษะในการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ในส่วนของงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานเอกชนและชาวบ้าน เพราะงานหลายอย่างต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน การประสานกับหน่วยงานราชการ เช่น การสำรวจข้อมูล การขอความช่วยเหลือ การให้บริการแก่ประชาชนในหมู่บ้านในการติดต่อราชการ ในงานที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานกับหน่วยงานเอกชน เช่น การขอความอนุเคราะห์ ขอความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของหมู่บ้าน ทั้งนี้ การประสานงานกับชาวบ้านในหมู่บ้านจะรวมถึงการขอความร่วมมือในการทำงานและการขอความช่วยเหลือ เช่น การทำบุญ บริจาคสิ่งของ การขอความร่วมมือให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหมู่บ้าน เป็นต้น ในทัศนคติของผู้ใหญ่บ้านความสามารถในการประสานงานเป็นคุณลักษณะของผู้หญิงที่มีความโดดเด่นแตกต่างจากผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงถูกมองว่าสามารถพูดคุยกับคนได้ง่าย ไม่เขินอายหากต้องขอความร่วมมือ หรือขอความช่วยเหลือ และ

สามารถจัดการอารมณ์ได้ดีเมื่อถูกตำหนิจากบุคคลอื่น เมื่อได้รับมอบหมายงานจะทำงานทันที ทั้งยังเข้าถึงชาวบ้านได้ทุกกลุ่ม ทุกวัย ทำให้ผู้ใหญ่บ้านนำคุณสมบัติข้อนี้มาเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ในแง่ความเป็นผู้นำของผู้หญิงนั้นผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชายมองว่า ต้องเป็นผู้นำที่ยังคงความเป็นผู้หญิงไว้ด้วย ดังที่ซีโมน เดอ โบวัวร์ กล่าวว่าไว้ว่าผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดจากภาวะความเป็นสอง (duality) คือ ในฐานะผู้หญิง ต้องทำตัวให้มี “ความเป็นหญิง” คือการที่ผู้หญิงต้องทำตัวให้เป็นธรรมชาติของผู้หญิงที่สังคมกำหนดขึ้นมา เช่น การมีบุคลิกลักษณะวางง่าย อ่อนน้อม สุภาพเรียบร้อย เมื่อนำประเด็นนี้มาวิเคราะห์กับสภาพในชุมชนหมู่บ้านที่ผู้วิจัยไปศึกษาซึ่งเป็นสังคมหมู่บ้านที่มีผู้อยู่อาศัยไม่แออัด มีจำนวนไม่มาก คนในหมู่บ้านรู้จักกันหมด วัฒนธรรมการให้ความเคารพผู้ใหญ่ของผู้ใหญ่น้อยกว่ายังคงมีปรากฏอยู่ ดังนั้นแม้ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้นำในหมู่บ้านที่สามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติของคนในหมู่บ้านได้ แต่ผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ต้องมีบุคลิกที่สังคมในหมู่บ้านนิยม คือเป็นคนอ่อนน้อม มีความเคารพเกรงใจผู้ใหญ่กว่าตน ยิ่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ชาวบ้านถือว่าต้องรับใช้ อำนวยความสะดวกให้แก่พวกเขา ยิ่งต้องมีความเกรงใจ เพราะเมื่อทำ ไม่ถูกใจชาวบ้านการทำงานในหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจะทำได้ยากลำบากมากขึ้น การเข้าหาประสานงานกับหน่วยงานอื่น กับชาวบ้านในหมู่บ้านต้องมีความสุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อม เพื่อให้ได้รับความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง ต้องให้ความเกรงใจ เคารพและเชื่อฟังผู้ใหญ่บ้านในฐานะที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หากเป็นคนมีบุคลิกตรงกันข้ามก็อาจจะไม่ถูกเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ทั้งนี้ ผู้หญิงที่ขึ้นมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านถูกคาดหวังว่าจะไม่แสดงบทบาทที่โดดเด่น ในที่ทำงานเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิและไม่ขัดแย้งกับบทบาทที่ผู้ชายกำหนด ที่ทำงานนั้นนอกจากหมายถึงในหมู่บ้านของตนแล้ว ยังรวมถึงภายในตำบล ในอำเภอที่ทำงานอยู่ด้วย ผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องไม่แสดงบทบาทที่โดดเด่นจนเกินไป เช่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นต้องฟังเสียงข้างมากในการทำงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติแต่หวังผลของความสำเร็จของงาน ผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องฟังความเห็นของผู้ร่วมงานคนอื่นหรือหากเสนอความคิดเห็นก็ต้องไม่เอาความคิดของตนเป็นใหญ่โดยไม่ฟังคนอื่น ต้องรู้จักผ่อนปรนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วย และการตัดสินใจต้องทำร่วมกับผู้ใหญ่บ้าน เพราะถึงอย่างไร ผู้หญิงที่ถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ยังต้องทำงานภายใต้การดูแลของผู้ใหญ่บ้านอยู่เช่นเดิม อนึ่ง การทำงานใดๆ ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องผ่านความเห็นของผู้ใหญ่บ้านก่อนเสมอ ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้รับมอบนโยบายจากหน่วยงานราชการมาปฏิบัติ โดยมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นคนดำเนินการตามความเหมาะสม แต่เมื่อมอบหมายให้ทำงานแล้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องทำตามที่ผู้ใหญ่บ้านแนะนำ หากเป็นการตัดสินใจที่นอกเหนือจากที่ผู้ใหญ่บ้านมอบหมาย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องปรึกษากับผู้ใหญ่บ้านเสมอ หรือหาก

คำสั่งของผู้ใหญ่บ้านไม่ถูกต้อง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องทักท้วง แต่ไม่ทำไปเองโดยพลการ เนื่องจากการทำงานต้องอ้างอิงหลักกฎหมายควบคู่กับหลักทางรัฐศาสตร์ ต้องสามารถยืดหยุ่นได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย ดังนั้น การทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงต้องทำตามคำสั่งมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

“เป็นคนที่ตัดสินใจแทนผู้ใหญ่บ้านได้ อยางงานของปกครอง งานเร่งด่วนหรือไม่เร่งด่วนเรา ก็สามารถตัดสินใจแทนผู้ใหญ่บ้าน งานโครงการต่างๆ คือก่อนอื่นทุกอย่างต้องปรึกษาผู้ใหญ่บ้าน ถ้าผู้ใหญ่บ้านบอกว่าตัดสินใจเลยถ้าคิดว่าเหมาะสม คือตัดสินใจเลย เป็นประโยชน์ของชาวบ้านของปกครอง ของอำเภอ ก็คือตัดสินใจได้ ผู้ใหญ่บ้านอนุญาต”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

แม้ว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจะมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน สามารถคิด และตัดสินใจในการทำงานได้เอง แต่การทำงานทุกอย่างยังต้องให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มอบหมายงานให้ทำ หรือหากเป็นงานที่มีความเร่งด่วน ต้องตัดสินใจหากไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ใหญ่บ้านให้ทำได้ก็ต้องแจ้งภายหลังเพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านรับรู้ และหากผู้ใหญ่บ้านอยากให้เปลี่ยนแนวทางการทำงาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ต้องทำเพราะถือว่าผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้า ต้องเชื่อฟัง ดังนั้น การเป็นผู้นำของผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นจึงเป็นผู้นำที่ยังต้องอยู่ภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า ภาวะความเป็นผู้นำของผู้หญิงที่มีความโดดเด่นจนผู้ใหญ่บ้านตัดสินใจเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นจึงต้องมีความเป็นผู้นำที่ยังต้องมีความเป็นผู้ตามทับซ้อน

1.1.2 ความรู้จักคุ้นเคย

การทำงานในหน้าที่ของผู้ปกครองซึ่งต้องคอยสนองนโยบายจากผู้บังคับบัญชา และประสานงานกับหน่วยงานราชการ ทำงานร่วมกับประชาชนในการให้บริการ ภายใต้หลักการของการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข โดยเฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อให้การทำงานสามารถบรรลุผลสำเร็จผู้นำจึงต้องเอาใจใส่ มีความจริงใจ ละเอียดรอบคอบ รัดกุมในการนำนโยบายมาแปลงเป็นการปฏิบัติในลักษณะที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่เข้าใจและให้ความร่วมมือในการทำงาน งานนโยบายบางอย่างเป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ บางครั้ง มีความเร่งด่วน หรือต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในหมู่บ้าน ภาระงานที่เพิ่มขึ้นเหล่านี้เองทำให้ผู้ใหญ่บ้านต้องอาศัยผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน ซึ่งภาระงานที่มีอยู่และเพิ่มขึ้นทำให้จำเป็นต้องมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาเป็นผู้ช่วยเหลือโดยในหมู่บ้านหนึ่งนั้น ให้มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองสองคนและบางหมู่บ้านก็มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบอีกด้วย

ดังนั้น การเลือกคน มาช่วยในการทำงานของผู้ใหญ่บ้านหากผู้ร่วมงานมีความรู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน หรือเคยร่วมงานกันมาก่อนจะทำให้รู้แนวทางการทำงานของกันและกัน การเลือกคนที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพื่อแบ่งเบาภาระงานจึงต้องใช้หลักเงื่อนไขของการมีความรู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน กล่าวคือ ได้รู้จักประวัติส่วนตัว ประวัติครอบครัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน รวมทั้งได้รู้จักนิสัย การประพฤติปฏิบัติตนว่า มีความเหมาะสมกับงานที่มอบหมายและสามารถทำงานนั้นๆ ให้บรรลุความสำเร็จได้ เป็นความไว้วางใจเบื้องต้นว่าผู้ซึ่งรู้จักคุ้นเคยกันมาอย่างดีแล้วนั้นตั้งใจทำงานและ ผู้ใหญ่บ้านยังสามารถสั่งการได้อย่าง สนิทใจเนื่องจากการเป็นคนคุ้นเคยกันย่อมรู้จักนิสัยใจคอกัน เป็นอย่างดีทั้งนี้การได้รู้จักคุ้นเคยกัน จนนำมาสู่การเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นสามารถเกิดได้กับ ทั้งชายและหญิงเช่นกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้บอกถึงเหตุผลที่เลือกผู้หญิงมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านประการหนึ่งได้แก่ การได้รู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน ทั้งนี้ ในกรณีของผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านขนาดเล็กแห่งหนึ่ง ได้อธิบายว่า ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงทุกคนที่ถูกเลือกมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นล้วนแต่เป็นคนในหมู่บ้านมา ตั้งแต่เกิด มีญาติพี่น้องอยู่ในหมู่บ้านนั้น ซึ่งบางคนเป็นญาติกับผู้ใหญ่บ้านด้วย อีกทั้งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงบางคนไม่เคยไปอยู่พื้นที่อื่นเลย เติบโตและทำงานในหมู่บ้านนั้น จึงมีความรู้จักคุ้นเคยกับคนในหมู่บ้านรวมทั้งผู้ใหญ่บ้าน แตกต่างจากผู้ใหญ่บ้านบางคนที่เป็นคนต่างพื้นที่แต่ได้เข้ามาอยู่ในหมู่บ้านจนได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน

การเป็นญาติพี่น้องกันเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านตัดสินใจเลือกผู้หญิงมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นอกจากการได้รู้จักคุ้นเคยกันในฐานะคนในหมู่บ้านเดียวกันแล้ว การเป็นญาติพี่น้องกัน ยังมีส่วนในการตัดสินใจเป็นอย่างมาก ดังเช่นผู้ใหญ่บ้านที่เลือกผู้หญิงมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทั้งสองคนให้เหตุผลที่เลือกคือเพราะเป็นญาติพี่น้องกัน

“เป็นญาติกันเป็นลูกพี่ลูกน้องเป็นสายญาติคือเป็นหลานบอกอะไรก็ได้ ต่ำก็ได้”

(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

การเลือกญาติพี่น้องมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นเกณฑ์โดยทั่วไปซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับว่าผู้ได้รับเลือกเป็นหญิงหรือชาย แต่เมื่อเลือกญาติพี่น้องมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ในการทำงานร่วมกันสิ่ง ที่ต้องเจอคือการสั่งงาน การบังคับบัญชาในฐานะเป็นหัวหน้าและลูกน้อง ความเป็นญาติพี่น้องเป็น ปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว ช่วยลดความกดดันในการทำงานได้บ้าง การทำงานของฝ่ายปกครองเป็นการทำงาน 24 ชั่วโมง การสั่งการจากผู้บังคับบัญชาในบางครั้งต้องการ ผลการปฏิบัติทันที เช่น การลงพื้นที่สำรวจผู้ได้รับผลกระทบจากการใช้มาตรการป้องกันโรคระบาดของ รัฐบาล การลงพื้นที่สำรวจ ผู้เดินทางเข้ามาในหมู่บ้านและต้องทำการกักตัวตามมาตรการ

ควบคุมโรคระบาด การเข้าตรวจค้นจับกุมผู้กระทำผิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ ฝ่ายปกครอง ตำรวจ ทหาร การออกตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยในเวลากลางคืน เป็นต้น ซึ่งหากมีคำสั่งโดยผ่าน อำเภอรหรือหน่วยงานราชการอื่นขอความร่วมมือมายังผู้ใหญ่บ้านแล้ว ผู้ใหญ่บ้านต้องอาศัยผู้ช่วย ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วยในการทำงาน เช่น ในกรณีการให้สำรวจผู้ที่เดินทางเข้ามาในหมู่บ้านในระหว่าง ที่มีมาตรการป้องกันโรคติดต่อ เมื่อได้รับมอบหมายผู้ใหญ่บ้านต้องแบ่งงานให้กับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในการเดินสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานให้อำเภอทราบ พร้อมทั้งต้องให้คำแนะนำกับผู้ที่เดินทางเข้ามาทำการกักตัวเพื่อป้องกันโรคระบาดดังกล่าว ทั้งนี้ การทำงานดังกล่าวค่อนข้างสร้างความลำบากใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากหากต้องให้คำแนะนำกับผู้ที่ไม่ยอมปฏิบัติตามมาตรการของการกักตัวอยู่แต่ในบ้านของตน ในการทำงานนี้หากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านกับผู้ใหญ่บ้านไม่มีความสนิทกัน อันเกิดจากการเป็นญาติพี่น้องหรือเป็นคนรู้จักคุ้นเคยกันดีแล้ว ผู้ใหญ่บ้านเองย่อมมีความลำบากใจในการมอบหมายให้ทำงาน หรือภาระงานส่วนใหญ่มักจะตกมาอยู่กับผู้ใหญ่บ้านเพียงคนเดียว ความเป็นญาติพี่น้องกันจึงมีความเกรงใจกันในการทำงานหรือเกิดความเห็นใจกัน ซึ่งทำให้การสั่งงานของผู้ใหญ่บ้านสามารถทำได้ง่ายขึ้น ในด้านการประพฤติปฏิบัติตัวเช่นกัน ด้วยความเป็นผู้นำจึงทำให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องมีการวางตัวที่เหมาะสม ทั้งด้านพฤติกรรมส่วนตัว อันเกี่ยวเนื่องกับ ภายลักษณ์ของผู้นำหมู่บ้านรวมทั้งการปฏิบัติต่อชาวบ้านเอง หากผู้ใหญ่บ้านกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็น ญาติพี่น้องกันแล้ว การบอก แนะนำ หรือเตือนกันในการประพฤติตนให้มีความเหมาะสมย่อมทำได้ง่ายมากกว่าที่ไม่ได้เป็นญาติหรือไม่มีความคุ้นเคยรู้จักกันเสียใจคอกันมาก่อน หรือหากผู้ใหญ่บ้านเห็นว่าสิ่งที่บอกเป็นสิ่งที่ดี แต่หากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเกิดความไม่พอใจ อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการร่วมงานกันต่อไปได้ ดังนั้นการเป็นญาติพี่น้องกันหรือเป็นคนรู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน ย่อมเกิดผลดีต่อการ ทำงานร่วมกันและทำให้การทำงานของผู้ใหญ่บ้านเกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

แม้ว่าจะมีผลดีในด้านการทำงานที่มีความคล่องตัว แต่ความเป็นญาติพี่น้องก็อาจทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานได้บ้างในบางกรณีหากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไม่เชื่อฟังผู้ใหญ่บ้านอันอาจจะเกิด จากความเป็นญาติพี่น้องที่มีความสนิทสนมกันมากเกินไปนำมาซึ่งปัญหาในการบริหารงาน หรือ ในกรณีที่ผู้ใหญ่บ้านเลือกบุคคลที่เป็นญาติพี่น้องมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านโดยไม่ได้คำนึงถึงคุณสมบัติ ด้านอื่น เช่นการมีความรับผิดชอบในการทำงาน การมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากเพียงพอ การมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ เช่น การสั่งงานในเวลากลางคืนให้ออกไปตรวจสอบข้อร้องเรียนของ ประชาชน หากเป็นญาติ พี่น้องที่มีความสนิทสนมกันมากและเป็นคนที่ไม่มีความรับผิดชอบแล้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอาจหลบเลี่ยงหรือปฏิเสธการทำงานได้ เนื่องจากงานของผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นเป็นการทำงานบูรณาการร่วมกันหลายฝ่ายกับหน่วยงานอื่นและเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก ดังนั้น การทำงานจึงอาจเกิดปัญหาอุปสรรคได้บ้าง ซึ่งปัญหาที่เกิดจากความเป็น ญาติพี่น้องอาจมีได้ แต่ถึงแม้จะเกิดปัญหาในการทำงานขึ้นผู้ใหญ่บ้านก็ยังใช้เกณฑ์การเป็นญาติพี่

น้องมาช่วยในการตัดสินใจเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สาเหตุมาจากเมื่อเกิดปัญหาขึ้นมาแล้วการแนะนำหรือการว่ากล่าวตักเตือนสามารถทำได้ง่ายกว่า

จากการศึกษาพบว่า ในหมู่บ้านหนึ่งๆ นั้น การอยู่ร่วมกันเป็นไปในลักษณะพี่น้อง คือ มีการพึ่งพาอาศัยกัน เกื้อกูลกัน โดยเฉพาะในเครือญาติที่ยังคงวัฒนธรรมของการให้ความเคารพ ญาติผู้ใหญ่ พี่น้อง ลูกหลานของตนต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยถือว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำสืบทอดกันมา โดยเฉพาะตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านที่ต้องอาศัยญาติพี่น้องในการเลือกเข้ามาเป็นผู้ใหญ่บ้าน บางหมู่บ้าน ผู้สมัครเป็นผู้ใหญ่บ้านได้รับคะแนนชนะกันจากการที่ใครมีญาติพี่น้องมากกว่ากัน การมีหัวคะแนนช่วยในการหาเสียงนั้นต้องอาศัยญาติพี่น้องในการช่วยเหลือ ดังนั้นแล้ว อาจมีการทำข้อตกลงร่วมกันหากได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านจะให้ญาติพี่น้องซึ่งเป็นคนในครอบครัวของตนหรือของญาติคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านด้วย ซึ่งผู้ใหญ่บ้านเองก็ไม่ขัดข้องกับเงื่อนไขนี้หากสามารถได้เข้าสู่ตำแหน่ง ทั้งนี้ เพราะความเป็นญาติพี่น้องกันทำให้ผู้ใหญ่บ้านควบคุมการทำงานของ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ง่าย แต่เนื่องจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านหนึ่งนั้นมีได้สองคน ดังนั้นหากผู้ใหญ่บ้านมีเครือญาติเป็นครอบครัวใหญ่การจะเลือกให้ใครมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจากความเป็นญาติพี่น้องจึงต้องดูว่าเป็นญาติพี่น้องฝั่งใดมากกว่ากันอีกด้วย จากการที่ผู้วิจัยได้สังเกตการณ์เลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านพบว่า การเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่มาจากความเป็นญาติพี่น้องนั้น เนื่องจากการตกลงกันในการช่วยกันหาเสียงหรือการให้ความสนับสนุนให้ได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน การเลือกญาติที่จะให้มาเป็น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมักมาจากการเสนอของผู้ใหญ่ในสายญาติที่เป็นหัวคะแนนสำคัญในการหาเสียงของผู้ใหญ่บ้าน โดยอาจมาจากฝั่งบิดาหรือมารดาในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันแต่คำนึงถึงจำนวนญาติพี่น้องในหมู่บ้านมากกว่า ทั้งนี้ หากมีผู้ที่เหมาะสมในการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหลายคนโดยที่เป็นญาติพี่น้องของทางฝั่งบิดาหรือมารดาหากไม่สามารถตัดสินใจเด็ดขาดได้ อาจมีการตกลงให้เป็น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสลับกันตามวาระ เพราะผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีวาระในการดำรงตำแหน่งห้าปี ผู้ใหญ่บ้านอาจทำความตกลงนี้เพื่อช่วยให้ตนได้รับเลือก อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่บ้านได้มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนใหม่สลับเปลี่ยนกันในกรณีที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทำงานไม่ถูกใจผู้ใหญ่บ้านหรือชาวบ้านในหมู่บ้านนั่นเอง

การเลือกญาติพี่น้องมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทำให้การทำงานมีความคล่องตัวสามารถคุยกันได้ง่ายเพราะเป็นญาติพี่น้องกัน ทั้งยังได้ช่วยเหลือให้ลูกหลานของตนได้มีงานทำ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้ที่ตนเลือกด้วย โดยพิจารณาจากคุณสมบัติตามกฎหมายการเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและพิจารณาจากความเหมาะสมในด้านอื่นซึ่งการเลือกญาติพี่น้องมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นทำให้ผู้ใหญ่บ้านเองตัดสินใจได้ง่ายกว่าการเลือกคนอื่นมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพราะญาติพี่น้องย่อมต้องรู้ถึงพฤติกรรมส่วนตัวกันได้ดี ซึ่งคุณสมบัตินอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแล้ว การมีความรู้ความสามารถเอาใจใส่ ขยันทำงาน ซื่อสัตย์อดทน และที่สำคัญต้องมีความเคารพ

เกรงใจผู้ใหญ่บ้านซึ่งจะทำให้ผู้ใหญ่บ้านสั่งการในการทำงานได้ง่ายเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเลือกญาติพี่น้องหรือคนที่มีความรู้จักคุ้นเคยกันมาเป็นผู้ช่วยเหลือในการทำงาน

“บางคนมีญาติเยอะเป็นญาติกันแต่ไม่ได้เลือกเพราะทำงานไม่เป็นก็มี”

(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

นอกจากมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันด้วยการเป็นญาติพี่น้องกันแล้ว ปัจจัยที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกผู้หญิงให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคือ ผู้นั้นต้องได้รับความเห็นชอบจากชาวบ้านด้วย ถึงแม้ตามกฎหมายการเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นดุลพินิจของผู้ใหญ่บ้านร่วมกับกำนันในการเลือก แต่การเลือกคนที่ชาวบ้านเห็นชอบว่าเหมาะสมจะทำให้ผู้ใหญ่บ้านทำงานกับชาวบ้านได้ง่ายขึ้น เพราะผู้ใหญ่บ้านมาจากการเลือกของชาวบ้านในหมู่บ้านนั้น จากการศึกษาผู้ใหญ่บ้านท่านหนึ่งได้ให้สัมภาษณ์ว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีสองคน คนหนึ่งผู้ใหญ่บ้านเลือกมาจากญาติของตน ส่วนอีกคนชาวบ้านเลือกจากการที่ชาวบ้านเห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ โดยในสมัยของการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน สมัยแรก ผู้ใหญ่บ้านได้เลือกผู้ชายมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่งร่วมกับผู้หญิงอีกคนที่เป็นญาติของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งชาวบ้านเห็นชอบและมีความพอใจในการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้ชาย แต่หลังจากครบวาระ 5 ปี ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้ชายไม่ประสงค์ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต่อไปเนื่องจากประกอบอาชีพอื่นด้วย อาจทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไม่เต็มที ผู้ใหญ่บ้านจึงเลือกคนใหม่มาแทนโดยเลือกภรรยาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนดังกล่าวขึ้นมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแทนสามีที่ออกไป ซึ่งชาวบ้านก็เห็นดีด้วย เนื่องจากเห็นการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชายแล้ว จึงมั่นใจในการทำงานว่าสามารถทำงานแทนกันได้ ประกอบกับในตอนนั้นผู้เป็นสามีเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น ภรรยาก็ช่วยในการทำงานอยู่เสมอ รวมทั้งบุตรชายซึ่งทำงานในส่วนราชการของอำเภอ ที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาโดยตลอด

“ชาวบ้านเขาก็ว่าถ้าจะเอาอีกคนหนึ่ง ชาวบ้านขอว่าจะเลือกเอา พ่อดีชาวบ้านก็เลือกเอาสามีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนปัจจุบัน พ่อดิรอบแรกจบไป วาระมัน 5 ปี ครบสมัย 5 ปีแล้ว ก็มาเป็นวาระ 60 ปี สามีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนปัจจุบันเขามีภารกิจหลายๆ อย่าง เป็นช่างกลึงเหล็กก็อาจจะทำงานให้ได้ไม่เต็มทีก็เลยขอเปลี่ยนจากสามีมาเป็นภรรยาจนถึงปัจจุบันนี้”

(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

การเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่มาจากความเห็นชอบของชาวบ้านนั้น ทำให้การทำงานของผู้ใหญ่บ้านทำงานได้ง่ายขึ้น ทั้งด้านการให้ความร่วมมือของชาวบ้านในการร่วมงาน การทำกิจกรรมของหมู่บ้าน เพราะผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นผู้ที่คอยประสานงานกับชาวบ้านในการทำงาน การขอความร่วมมืออยู่เสมอ

เงื่อนไขในการเลือกผู้หญิงมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านโดยมาจากความรู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน หรือความเป็นญาติพี่น้องกันนั้น ต้องประกอบด้วยบุคคลที่ถูกเลือกมีความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยผู้ใหญ่บ้านพิจารณาคณะลักษณะอื่นประกอบกันด้วย แต่หลักใหญ่แล้วผู้ที่จะถูกนำมาพิจารณาก่อนคือผู้ที่ เป็นเครือญาติ เป็นผู้ที่มีความคุ้นเคยกันมาก่อนเพื่อให้ผู้ใหญ่บ้านสามารถตัดสินใจเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้นั่นเอง การคุ้นเคยกันมาก่อนนั้นรวมถึงการรู้จักคุ้นเคยผ่านบุคคลอื่นได้ด้วย เช่นในกรณีของผู้ใหญ่บ้านที่เลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงจากการที่เป็นภรรยาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนเก่า แต่ทั้งนี้ผู้ที่ถูกเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านกับผู้ใหญ่บ้านต้องได้รู้จัก คุ้นเคยกันมาก่อนด้วย จึงจะทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกมาทำงานร่วมกัน

1.1.3 ต้องเป็นคนที่เป็นที่นับหน้าถือตาของหมู่บ้าน

จากการวิจัยนี้ พบว่าผู้หญิงที่ถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นคนที่อยู่ในครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ สังคมที่ดีพอสมควร โดยมองจากสภาพครอบครัวที่สมบูรณ์ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกในครอบครัวที่ชาวบ้านให้การยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยต้องอยู่ในสภาพที่ดี มีการดูแลรักษาสม่ำเสมอ บ่งบอกถึงการดูแลเอาใจใส่ของคนในครอบครัวนั้น คนในครอบครัวมีความประพฤติที่เหมาะสม ไม่สร้างปัญหาให้แก่คนในครอบครัวหรือกับชาวบ้านข้างเคียง ส่วนด้านฐานะครอบครัวคือมีที่ดินทำกินเป็นของตนเองหรือหากไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเองแต่เช่าหรือทำกินบนที่ดินของคนอื่น ต้องมีอาชีพที่มั่นคง เช่น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12 ที่มีอาชีพเปิดร้านขายอาหารในหมู่บ้าน หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9 ที่สามมีรถสองแถวขับรับส่งคนในหมู่บ้าน ครอบครัวมีอาชีพ มีรายได้ที่แน่นอน สมาชิกในครอบครัวได้รับการศึกษา ถ้าเป็นบุตรหลานที่อยู่ในเกณฑ์เข้าโรงเรียนต้องได้เรียนหนังสือ ไม่ปล่อยให้พลละเลยบุตรหลานของตน หรือมีคนในครอบครัวหรือเครือญาติเป็นนักการเมืองท้องถิ่น เช่น เป็นสมาชิกสภาเทศบาล เพราะการทำงานของผู้ใหญ่บ้านต้องร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำงาน หากคนในครอบครัวนั้นเป็นนักการเมืองท้องถิ่นจะสามารถทำงานในหมู่บ้านร่วมกันได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหญิงบางคนยังมีสมาชิกในครอบครัว ที่ทำงานรับราชการ ดังเช่น ผู้ให้ข้อมูลที่มีคนในครอบครัวทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาก่อน และผู้ให้ข้อมูลที่มีบุตรชายทำงานรับราชการในหน่วยงานของอำเภอ เหล่านี้ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้หญิงที่จะถูกเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

การที่ครอบครัวของผู้หญิงที่เข้าข่ายจะถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้รับการยอมรับนับถือจากชาวบ้าน หรือเป็นคนที่มาจากครอบครัวใหญ่ มีญาติพี่น้องมาก ถือเป็นเงื่อนไขหลักที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านใช้ในการเลือกผู้หญิงมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เพราะหากผู้ที่จะมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาจากครอบครัวที่เป็นที่นับหน้าถือตาของคนในหมู่บ้านหรือมีญาติพี่น้องมากก็จะช่วยให้ผู้ใหญ่บ้านได้รับเลือกต่อไป อีกทั้งเมื่อเข้ามาทำงานแล้วก็จะสามารถขอความร่วมมือจากชาวบ้านได้โดยง่าย เพราะถือว่าเป็นญาติพี่น้องต้องส่งเสริมกัน หากมีความผิดพลาดในการทำงานก็สามารถพูดคุยไกลเกลี่ยกันได้ง่าย เนื่องจากยังมีความถ้อยทีถ้อยอาศัย เกรงใจกันในหมู่ญาติพี่น้อง

“อย่างพ่อพี่อันเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมันก็เลยต้องสืบทอด พ่อพี่อัน พี่ชายพี่อัน พ่อพี่อันเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พี่ชายพี่อันเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเหมือนกัน พ่อพี่อันเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตั้งแต่เงินเดือนสามสิบบาทก็เลยเป็นลักษณะที่แบบว่าตระกูลพุดต่างๆ ทำมาตั้งแต่เงินเดือน สามสิบบาท เจ็ดสิบบาท ทำมาเรื่อยๆ ทำมากับสังคมตลอด”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

การมีคนในครอบครัว เช่น บิดา มารดา พี่ชาย สามี หรือญาติพี่น้องคนอื่นทำงานด้านการปกครอง โดยเฉพาะเป็นตำแหน่งที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ช่วยส่งเสริมให้ผู้ให้ข้อมูลถูกปลูกฝังความคิดในการเป็นผู้นำที่ต้องมีความเสียสละ มีจิตสาธารณะทำเพื่อส่วนรวม ได้ไม่น้อย ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านนั้นมีบ้านหรือเรียกว่าที่ทำการผู้ใหญ่บ้านเป็นที่ทำงานหลักของผู้ใหญ่บ้าน ในสมัยก่อนที่ยังไม่มีศาลาประชาคม การประชุมชาวบ้านจะใช้ที่ทำการผู้ใหญ่บ้านเป็นที่จัดประชุม หรือการจัดกิจกรรมของหมู่บ้าน หากไม่ใช้สถานที่ที่เป็นวัดหรือโรงเรียนก็จะใช้ที่ทำการผู้ใหญ่บ้านเป็นสถานที่ดำเนินการ ในส่วนของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ต้องมาทำงานที่ทำการผู้ใหญ่บ้านหรือใช้บ้านของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเองเป็นสถานที่ทำงานด้วยเช่นกัน คนในครอบครัวของผู้ที่ทำหน้าที่นี้จึงได้รับการปลูกฝัง ซึมซับวิธีการทำงานไปโดยปริยาย ดังตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยเรียกว่าพี่อันนั้น นอกจากได้เห็นพ่อของตนเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ยังมีพี่ชายที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอีกด้วย จึงทำให้เข้าใจวิธีการทำงานในหน้าที่ของผู้นำมาโดยตลอด ทั้งนี้ ปัจจุบันค่าตอบแทนในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเริ่มต้นเดือนละห้าพันบาท ในกรณีของ “พี่อัน” เธอได้รับค่าตอบแทนในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเดือนละห้าพัน สี่ร้อยบาท และมีเงินตอบแทนในการทำหน้าที่เป็น อสม. เดือนละหนึ่งพันบาท ทำให้เธอมีรายได้ทั้งปีประมาณหนึ่งแสนบาท ซึ่งทำให้เมื่อรวมกับรายได้จากการทำนาปีละครั้ง อาจกล่าวได้ว่ารายได้ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านถือว่าเป็นรายได้หลักของเธอ และเมื่อเทียบกับในอดีตที่เคยเห็นบิดาของตนได้รับค่าตอบแทนเดือนละสามสิบบาทแต่ยังทำงานรับใช้คนในหมู่บ้านได้จึงทำให้ยอมรับทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านด้วยเช่นกัน

การได้เห็นคนในครอบครัวทำงานเป็นผู้นำมาโดยตลอดนอกจากช่วยส่งเสริมให้ผู้หญิงมีความรู้สึกอยากทำงานจิตอาสาช่วยเหลือชาวบ้านและเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้านก่อนได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว การมีคนในครอบครัวทำงานเพื่อส่วนรวมยังช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตัวของผู้หญิงเพิ่มมากขึ้น เพราะบ่งบอกว่าครอบครัวนี้ได้รับความไว้วางใจจากชาวบ้านให้ทำงานเรื่อยมา ทั้งยังเป็นการส่งเสริมคุณงามความดีในการทำงานช่วยเหลือสังคม

การมีชีวิตครอบครัวที่สมบูรณ์เป็นอีกหนึ่งในเงื่อนไขที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านตัดสินใจเลือกผู้หญิงคนใดให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพราะมีความมั่นใจว่าจะไม่เกิดปัญหาในครอบครัวซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิง การพิจารณา “ครอบครัวที่สมบูรณ์” นั้นไล่เรียงตั้งแต่สภาพความเป็นอยู่ บ้านเรือนที่อยู่อาศัยต้องได้รับการดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพดี เพราะผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องใช้บ้านของตนเป็นสถานที่ทำงาน ต้องมีชาวบ้านมาติดต่องานเป็นประจำ สภาพของบ้านจึงควรมีการดูแลรักษาให้มีความสะอาดเป็นตัวอย่างแก่คนในหมู่บ้านได้ ในส่วนสมาชิกในครอบครัวมีความประพฤติที่เหมาะสม ไม่สร้างปัญหาให้แก่คนในครอบครัวหรือกับชาวบ้านข้างเคียง การมีครอบครัวที่ช่วยส่งเสริมการทำงานกัน เป็นสิ่งที่ผู้ใหญ่บ้านต้องการให้มีในผู้หญิงที่จะเลือกมาเป็นผู้ช่วยของตน เพราะหากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีภาพลักษณ์ที่ดี ย่อมส่งผลต่อผู้ใหญ่บ้านในด้านของความน่าเชื่อถือในการทำงาน

1.1.4 การให้การสนับสนุนจากครอบครัว

แม้ว่าในปัจจุบันการที่ผู้หญิงออกมาทำงานในพื้นที่สาธารณะมากขึ้น แต่งานในบ้าน ก็ยังคงเป็นความรับผิดชอบของผู้หญิง ในหมู่บ้านที่ผู้วิจัยลงไปศึกษาเมื่อผู้หญิงรับงานนอกบ้านทำแล้วจะเป็นข้ออ้างทำให้การทำงานในบ้านขาดตกบกพร่องไม่ได้ เพราะโดยส่วนใหญ่จะมีแม่บ้านที่คอยดูแลงานบ้านเพียงอาศัยอยู่กับสามี บุตรหลาน หรือพ่อแม่ หน้าที่ดูแลงานบ้านจึงเป็นของผู้หญิงที่เป็นแม่บ้าน และเนื่องจากงานนอกบ้านเหล่านั้น ผู้ชายกับผู้หญิงมีความเท่าเทียมกันในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานเท่ากัน ค่าตอบแทนเท่ากัน ต่างกันเพียงเมื่อกลับถึงบ้านภาระความรับผิดชอบงานในครอบครัว ผู้หญิงจะรับภาระมากกว่า ทั้งการดูแลสมาชิกในครอบครัว การดูแลบ้านเรือนของตนไม่ให้เกิดบ่อกบรอกด้วย ดังนั้น ผู้หญิงจึงต้องได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการทำงานด้านการเมืองของผู้หญิง ทั้งด้านการคอยให้กำลังใจ ส่งเสริม และสร้างโอกาส โดยเฉพาะสามีซึ่งต้องทำหน้าที่หลายอย่างแทนภรรยาเพื่อที่ภรรยาจะได้ทำหน้าที่ในทางการเมืองอย่างเต็มที่ จากการวิจัยพบว่า สมาชิกในครอบครัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงมีส่วนในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน กล่าวคือไม่หวงห้ามเวลาออกไปไหน ลูกๆ รับผิดชอบตัวเองได้ เวลาใครมาหาลูกช่วยบอกได้ว่าไปไหน ช่วยเหลือในการทำงานทั้งครอบครัว เมื่อมีงานกิจกรรมของหมู่บ้านคนในครอบครัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะเต็มใจในการช่วยเหลืองานเป็นอย่างดี

เวลามีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้ที่ช่วยเหลือให้คำปรึกษาและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจแก้ปัญหาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคือ สามี และคนในครอบครัว

“คือผมเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนเดียวแต่ว่าได้ทั้งครอบครัวนี้คือประทับใจ คือเลือกคนเดียวมาทำงานแต่ว่าเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทั้งหมดครอบครัว ลูกของเขา ทำอะไรแทนกันได้หมด สมมุติว่าวันนี้เราไปชนเต็นท์ชนโต๊ะ ก็คือไปด้วยทั้งหมด คือเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนเดียวได้ทั้งครอบครัว นี่คือประเด็นที่เลือกผู้หญิงมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน”

(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

พื้นฐานการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นเงื่อนไขที่ผู้ใหญ่บ้านใช้ในการตัดสินใจเลือกผู้หญิงขึ้นมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากการทำงานร่วมกับผู้หญิงอาจมีข้อจำกัดด้านเพศสภาพเมื่อต้องมาทำงานร่วมกับผู้ชาย หรือทำงานในเวลากลางคืน เช่น การอยู่เวรยามรักษาความสงบในหมู่บ้าน การตั้งด่านรักษาความปลอดภัยทางถนนในช่วงเทศกาล การร่วมกับอำเภอดำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การตรวจคัดกรองผู้ติดยาเสพติดในหมู่บ้าน เป็นต้น การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวบางครั้งมีความเสี่ยง หรืออาจต้องปฏิบัติงานในเวลากลางคืนร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นเพศชายเป็นส่วนใหญ่ หากครอบครัวให้การสนับสนุนคือมีความเข้าใจในการทำงานว่างานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนี้ ต้องทำงานอยู่ตลอดเวลา อาจไม่มีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างเต็มที่ ต้องทำงานร่วมกับผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ ต้องมีความเสียสละเวลาส่วนตัว เสียสละเวลาในการดูแลลูกดูแลครอบครัว หากครอบครัวมีความเข้าใจดีแล้ว จะทำให้ผู้หญิงมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ไม่ต้องพะวงจนทำให้การทำงานบกพร่อง ไม่เกิดประโยชน์ต่องานที่ทำ ในประเด็นนี้จึงทำให้ผู้ใหญ่บ้านตัดสินใจเลือกผู้หนึ่งมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพราะมั่นใจว่าจะไม่เกิดปัญหาภายในครอบครัวซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานได้ จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทั้งหมด ให้สัมภาษณ์เหมือนกันในส่วนของ การเข้ามาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเมื่อได้รับการติดต่อจากผู้ใหญ่บ้านแล้ว สิ่งแรกที่ทำก่อนการตัดสินใจรับทำงานคือ การปรึกษาคคนในครอบครัวรวมทั้งญาติพี่น้องที่ใกล้ชิด หรือญาติผู้ใหญ่ที่ให้ความนับถือเพื่อช่วยกันตัดสินใจ เพราะหากคนในครอบครัวหรือญาติพี่น้องไม่เห็นชอบเป็นเสี่ยงส่วนใหญ่แล้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะไม่มี ความมั่นใจในการทำงานเพราะไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การทำงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นในบางครั้งต้องมีคนให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาต้องมีคนช่วยคิดหาทางแก้ไข ในเบื้องต้นของการตัดสินใจสถาปนาแรกคือครอบครัวที่ต้องคอยรับฟังปัญหา ร่วมคิดหาทางออกหรือหาแนวทางในการทำงาน และต้องช่วยกันทำงานด้วย เช่น การจัดงานบุญประเพณี ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องนำชาวบ้านในการเตรียมงาน โดยมีคนในครอบครัวร่วมช่วยเหลือด้วยงานจึงจะสำเร็จได้

“ก็เลยมาถามญาติพี่น้องว่าเขาจะให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จะให้เป็นไหม จะเป็นอยู่หรือ ก็ปรึกษากันญาติว่าคงไม่ยากหรอกมั้ง ก็เลยได้ตกลงกับผู้ใหญ่บ้าน”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

การที่ครอบครัวจะให้การสนับสนุนได้นั้นส่วนหนึ่งต้องเป็นการที่คนในครอบครัวซึ่งอาจเป็นสามี หรือบิดา มารดา หรือบุตรหลานของผู้หญิงนั้นได้รับรู้เข้าใจการทำงานของฝ่ายปกครองมาก่อนด้วย จึงทำให้เข้าใจและรู้ถึงวิธีการทำงานว่าต้องทำงานอย่างไร มีเวลาให้กับครอบครัวมากน้อยเพียงใด หากทำงานเป็นผู้นำหมู่บ้านแล้วต้องมีความเสียสละให้กับสังคมเพิ่มมากขึ้น ถ้าคนในครอบครัวเข้าใจ ในประเด็นนี้จะทำให้การทำงานราบรื่นมากยิ่งขึ้นเพราะทำให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงมีความสบายใจในการทำงานและสามารถพุดคุยเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้

“ครอบครัวไม่มีปัญหา คือในครอบครัวเป็นจิตอาสาอยู่แล้ว ไม่ก้าวก่ายกัน สามีก็ทำงานไป พี่ก็ทำงานสังคม งานในครอบครัวไป แต่พี่แบ่งเวลาถูก ถ้าจะไปไหนก็ต้องจัดแจงเวลาของตัวเอง คือต้องตื่นแต่เช้ามีด ทำงานในครอบครัวแล้วก็ค่อยไปทำงานราชการของเรา มันเป็นเรื่องประกอบ งานของปกครองก็ไม่ใช่ต้องทำกลางคืน แต่มันก็คือ 24 ชั่วโมง อย่างพ่อที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมันก็เลยต้องสืบทอด พ่อที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พี่ชายที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมันก็เลยเป็นแบบว่า เชื่อไม่ทิ้งแถว อะไรประมาณนี้”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

การที่ครอบครัวให้การสนับสนุนไม่ใช่เพียงการยินยอมให้รับตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสนับสนุนระหว่างทำงานในตำแหน่งด้วย เพราะผู้หญิงจะต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น การมีครอบครัวเข้าใจ ให้การสนับสนุน แบ่งเบาภาระงานในบ้านเพื่อให้ผู้หญิงสามารถทำงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้เต็มที่เป็นเงื่อนไขที่ผู้ใหญ่บ้านใช้ในการตัดสินใจเลือกผู้หญิงมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจะได้อธิบายอย่างละเอียดในหัวข้อ “การต่อรองและปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพ” ต่อไป

1.2 เจื่อนใจที่ผู้หญิงยอมรับตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ผลการศึกษาคครัวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้านพบว่าในครอบครัวหนึ่งๆ จะมีผู้ชายเป็นผู้นำครอบครัว เป็นคนทำงานหารายได้หลัก ส่วนผู้หญิงจะอยู่บ้าน เลี้ยงลูก เลี้ยงพ่อแม่ที่แก่ชรา อาชีพหลัก ที่ทำในครอบครัวเป็นเกษตรกร ทำนา ทำไร่ หรือรับจ้างเล็กน้อย สำหรับครัวเรือนผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงที่ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจำนวน 4 คน มีหนึ่งคนที่สามีทำงานต่างจังหวัด และส่งเงินกลับมาให้ใช้จ่าย ในครัวเรือนและอีก 3 คนอยู่กับสามี โดยสามีเป็นคนทำงานนอกบ้าน เช่น ขับรถรับจ้าง เป็นช่างกลึงเหล็ก ทำนาทำสวน อนึ่ง ก่อนที่จะได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พวกเขาได้ประกอบอาชีพค้าขายเล็กน้อยในหมู่บ้าน เป็น อสม. เข้าร่วมกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน เป็นผู้นำชุมชน ที่ไม่มีรายได้หลัก รายได้ส่วนใหญ่จึงมาจากผู้ชาย การตัดสินใจในครอบครัวส่วนใหญ่จึงต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้ชายโดยเฉพาะหากเป็นเรื่องที่ต้องมีค่าใช้จ่ายเพราะผู้ชายต้องเป็นคนหาเงินจุนเจือครอบครัว ซีโมน เดอ โบวัวร์ เห็นว่าการจะปลดปล่อยผู้หญิงจากการถูกกดขี่สิ่งที่ควรทำเป็นอันดับแรกคือการมีอาชีพหรือทำงานนอกบ้าน เพราะงานเป็นเจื่อนใจจำเป็นอย่างแรกที่ทำให้บุคคลเป็นอิสระทางด้านเศรษฐกิจ การทำงานที่มีรายได้จะทำให้ผู้หญิงสามารถพึ่งพาตนเองได้ ผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านส่วนใหญ่ ก็พยายามหาอาชีพเสริม หรืออาชีพหลักให้ตนเองเพื่อแบ่งเบาภาระครอบครัว ซึ่งในกรณีนี้จะเห็นได้ว่าผู้หญิงที่รับตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็มองว่าตำแหน่งดังกล่าวเป็น “รายได้นอกบ้าน” เช่นเดียวกัน

ในปัจจุบันแม้ว่าการที่ผู้หญิงออกมาทำงานในพื้นที่สาธารณะมากขึ้นแต่งงานบ้านก็ยังเป็นความรับผิดชอบของผู้หญิงทั้งที่ต้องทำงานนอกบ้านด้วย การมองชายหญิงโดยอิงเข้ากับพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวจึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ว่าผู้ชายต้องทำงานนอกบ้าน ผู้หญิงต้องเป็นแม่บ้าน แม้จะต้องทำงานนอกบ้านด้วยก็ตาม (จอมญาติา ซึ่งประจักษ์กุล, 2548 : 12) แม้จะมีการพยายามสร้างงาน สร้างอาชีพให้กระจายมาสู่สังคมหมู่บ้านบ้างแล้ว แต่การหางานนอกบ้านที่สร้างรายได้ พร้อมกับการทำงานบ้านที่ผู้หญิงยังต้องรับผิดชอบควบคู่กันไปในั้น เป็นเรื่องค่อนข้างลำบากสำหรับผู้หญิงในหมู่บ้านซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านอายุ หรือการศึกษา หรือมีภาระครอบครัวที่ไม่สามารถละทิ้งไปได้ ทั้งนี้เนื่องจากงานที่มีในตัวเมืองมักเป็นงานบริการ งานโรงงานที่มีกำหนดเวลาทำงานซึ่งอาจเป็นอุปสรรคสำหรับผู้หญิงบางคนในการแบ่งเวลาสำหรับครอบครัว ดังนั้น การเป็นแม่บ้านเพียงอย่างเดียวจึงเป็นทางเลือกทั่วไปที่พบเห็นมากในหมู่บ้าน ที่ผู้วิจัยศึกษาซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่าสถานะของผู้หญิงและความไฝ่ฝันถึงรายได้ที่มั่นคงรวมถึงการให้ความหมายกับงานช่วยเสริมการที่ผู้หญิงรับตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกเจื่อนใจ ที่ผู้หญิงยอมรับตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1.2.1 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นแหล่งรายได้

พัฒนาการของตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในฐานะแหล่งรายได้เริ่มปรากฏในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 มาตรา 9 วรรค 3 ผู้ใหญ่บ้านจะได้รับเงินเดือน ส่วนผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง จะได้รับค่าตอบแทน ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดในปัจจุบัน ความตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนตำแหน่ง และเงินอื่นๆ ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ระบุว่าฐานค่าตอบแทนผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 5,000 บาทต่อเดือน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตอบแทนเพิ่ม 1 ขั้น เท่ากับ 200 บาท และ 2 ขั้น เท่ากับ 400 บาท โดยมีเพดานค่าตอบแทนสูงสุดของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคือ 10,000 บาทต่อเดือน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านดำเนินการประเมินปีละหนึ่งครั้งตามปีงบประมาณ ผู้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่ง 1 ขั้น จะต้องมียกระดับผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ “พอใช้” และผู้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่ง 2 ขั้น จะต้องมียกระดับผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับ “ดีเด่น” ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่งเพิ่ม 2 ขั้น จะต้องมียังงานไม่เกิน ร้อยละ 15 ของจำนวนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ที่มีอยู่รวมกันในแต่ละพื้นที่ และผู้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่ง 2 ขั้น จะได้รับติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 ครั้ง

การเข้ารับการประเมินนี้หากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองมีคุณสมบัติอยู่ในหลักเกณฑ์แล้ว อย่างไรก็ตามต้องได้รับการประเมิน 1 ขั้นคือได้รับเงินค่าตำแหน่งเพิ่ม 200 บาททุกปีเว้นแต่จะไม่มีคุณสมบัติถือว่าไม่ผ่านการประเมิน ในส่วนของการรับค่าตอบแทน 2 ขั้นนั้นไม่แน่นอนเสมอไป แต่ถึงอย่างไร การได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนทุกเดือนเป็นการสร้างรายได้ที่มั่นคงของผู้หญิงได้เป็นอย่างดี อนึ่ง ในหมู่บ้านที่ศึกษาสำหรับผู้หญิงที่ไม่ได้มีงานประจำนอกบ้านแล้ว แหล่งรายได้มาจากการปลูกและขายพืชผลทางการเกษตรซึ่งเป็นเงินได้รายปี ทั้งนี้ รายได้ดังกล่าวมีความไม่แน่นอนเพราะต้องพึ่งพาปัจจัยภายนอกทั้งสภาพแวดล้อม สภาพอากาศ ราคาซื้อขายในท้องตลาดรวมทั้งต้นทุนการผลิต ที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น เมล็ดพันธุ์พืช ปุ๋ย ยารักษาโรคพืช ทำให้ไม่สามารถกำหนดรายได้ที่แน่นอน การพึ่งพาแต่รายได้จากสามีทำให้ผู้หญิงไม่มีอำนาจต่อรองในครอบครัว ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องใหญ่ๆ ได้ ดังนั้น ผู้หญิงจึงต้องหางานนอกบ้านที่เป็นงานที่สร้างรายได้ให้กับตนเอง เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระรายจ่ายของครอบครัวอีกทางหนึ่ง ถึงแม้รายได้หลักจะมาจากสามีแต่ผู้หญิงยังต้องรับหน้าที่ในการดูแลจัดการรายจ่ายของครอบครัวร่วมด้วย ในครอบครัวที่มีลูกกำลังเรียนอาจมีรายจ่ายที่มากกว่าครอบครัวที่มีลูกทำงานหรือมีครอบครัวแล้ว จากการศึกษาในผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน 4 คน มีเพียงคนเดียวที่มีลูกทำงานแล้วนอกจากนั้นยังมีลูกที่กำลังศึกษาอยู่ทั้งสิ้น

ดังนั้น รายได้จากการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงสามารถนำมาช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้อีกทางหนึ่ง ทั้งยังเป็นรายได้ที่แน่นอนมากกว่าการทำการเกษตรหรือการค้าขายเล็กน้อย

“ส่งลูกเรียน เรียนที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี 2 ส่วนอีกคนแต่งงานแล้ว”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

“เดี๋ยวนี้ ลูกเรียนอยู่ก็เลยเป็นทั้งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นแม่ค้าขายกับข้าวเสริม ทำนา เป็นอสม. มีลูก 2 คน ชายหญิง ส่งเรียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปี 5 คณะวิศวะ และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปี 1”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

“คือเราสมัครใจมาทำตรงนี้แล้ว หนึ่ง มีรายได้ ได้ช่วยเหลือครอบครัว ทั้งได้อยู่กับครอบครัว อยู่กับลูก มีลูก 2 คน ชายและหญิง คนโตเรียน ม.6 คนเล็กเรียน ม.3 โรงเรียนร่อกคำ”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

การเป็นแม่บ้านของผู้หญิงนั้นนอกจากทำงานบ้าน แล้วยังรวมถึงการดูแลค่าใช้จ่ายภายในบ้านด้วย ค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษาของลูกหลานเป็นค่าใช้จ่ายที่มีจำนวนมากเพราะต้องรับผิดชอบทั้งค่าเทอม ค่าหอพัก ค่าใช้จ่ายประจำวัน เมื่อเทียบกับรายได้ที่มาจากสามี หรือรายได้จากการทำนาซึ่งเป็นอาชีพหลักแล้วทำให้มีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจึงใช้เงื่อนไขของการมีแหล่งรายได้เพิ่มขึ้นที่แน่นอนเพื่อมาช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายภายในบ้าน การมีรายได้จากตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นการเพิ่มอำนาจต่อรองของผู้หญิงให้สามารถจัดการในครอบครัวได้โดยไม่ต้องอาศัยแต่รายได้จากสามีเพียงคนเดียว ค่าตอบแทนในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น สามารถนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวได้อีกทางหนึ่ง ในการส่งเสียบุตรหลาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ตามสิทธิ 2 คน ปีละ 3,800 บาท เบิกได้ในระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย หากเรียนในโรงเรียนเอกชนสามารถเบิกได้เต็มจำนวน แต่หากเรียนในโรงเรียนรัฐบาลที่ไม่ต้องจ่ายค่าเทอมจะสามารถเบิกเป็นค่าบำรุงการศึกษาตามที่จ่ายจริง ทั้งนี้ แม้จะไม่ต้องจ่ายค่าเทอมยังมีค่าใช้จ่ายอื่นเช่น ค่าอาหาร ค่าอุปกรณ์การเรียน รายได้จากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสามารถให้ลูกไปโรงเรียนได้ และในระดับอุดมศึกษา รายได้ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสามารถช่วยแบ่งเบาจากรายได้สามีที่เป็นรายได้หลักในการจ่ายค่าหอพักหรือค่าใช้จ่ายประจำวันได้

ถึงแม้ไม่ได้เป็นรายได้หลักทั้งหมด การได้รับงานที่มีรายได้ประจำของผู้หญิงจึงเป็นเงื่อนไขที่น่าสนใจ

“มันไม่ได้ทำทุกวัน ถ้าถามว่าคุ้มไหม มันก็ไม่คุ้มหรอก แต่ว่ามันก็ดีกว่า ถ้าไม่อย่างนั้น เราก็ออยู่เฉยๆ มันก็ไม่ได้อะไร บางวันก็มีงาน บางวันก็ไม่มี”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

“ก็ถามสามีอยู่ว่าจะเอามาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ให้เป็นไหม ก็เลยว่า แล้วแต่เขา คิดไปคิดมากี่ว่าน่าจะดี เพราะก็มีงวดรถสองแถว ตอนนั้นก็หมดแล้วละ หมดได้ปีแล้ว พอจะได้เพิ่มรายได้ ...รายได้ก็เหมาะสมอยู่ ตัวเองก็ไม่ได้ไปตลอด มีงานก็ถึงไป”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

“คือเราสมัครใจมาทำตรงนี้แล้ว หนึ่ง มีรายได้ ได้ช่วยเหลือครอบครัว ทั้งได้อยู่กับครอบครัว อยู่กับลูก อยู่บ้าน แต่ว่าเราต้องแบ่งเวลาได้ ว่าจะไปไหน ทำอะไร”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

นอกจากนี้การได้รับเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ยังเป็นโอกาสที่ผู้หญิงจะมีช่องทางหารายได้เพิ่มขึ้น เพราะตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไม่ได้มีการห้ามให้ทำงานอย่างอื่น ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 มาตรา 12 ผู้ที่จะได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามคือ “ไม่เป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำ พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือของรัฐวิสาหกิจ หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หรือลูกจ้างของเอกชนซึ่งมีหน้าที่งานประจำ” ผู้ที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านโดยสรุปคือต้องไม่เป็นผู้ที่มีกรงานเป็นประจำอย่างอื่นอยู่แล้ว แต่ไม่ได้ห้ามหากเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้วจะประกอบอาชีพอื่นด้วย เช่น ทำการเกษตร ทำนาทำสวน ค้าขายเล็กน้อย ทำอาชีพอิสระ ที่เป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ดังนั้น เมื่อผู้หญิงได้รับเลือกมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงมักจะทำงานอื่นๆ เพื่อส่วนรวมร่วมด้วยและอาจมีค่าตอบแทนให้ เช่น การเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทั้งนี้ ในรัฐบาลของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้เพิ่มค่าป่วยการให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จากเดิมเดือนละ 600 บาท เพิ่มเป็น 1,000 บาทโดยให้ตั้งแต่เดือนธันวาคม

2561 เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน เช่น ค่าเดินทางไปดูแลผู้ป่วย ค่าโทรศัพท์ติดต่อประสานงาน

ผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอาจมีรายได้เสริมจากการเข้าร่วมกลุ่มส่งเสริมอาชีพต่างๆ ที่หน่วยงานราชการจัดทำขึ้น หรือส่งเสริมให้ก่อตั้งขึ้น ทำให้มีรายได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนที่ได้รับ ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อนึ่ง โอกาสดังกล่าวขยายกว้างขึ้นมากเนื่องจากปัจจุบันทางราชการมีการจัดประกวดแข่งขัน หรือจัดแสดงสินค้าเพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่างๆ มีรายได้ เช่น การจัดงานกาชาดของจังหวัด ที่เปิดโอกาสให้กลุ่มอาชีพของทุกอำเภอได้นำสินค้ามาวางขายภายในงาน การจัดกิจกรรมของอำเภอ งานประจำปีของอำเภอที่จัดขึ้นพร้อมทั้งให้นำสินค้าของกลุ่มอาชีพมาจัดแสดงและวางขายให้แก่ประชาชนผู้มาร่วมงาน รวมทั้งงานบุญประเพณีที่จัดภายในตำบล หมู่บ้าน เช่น งานบุญออกพรรษาที่มีการจัดแสดงมหรสพสมโภชน์ มีการออกร้านขายสินค้า ซึ่งกลุ่มอาชีพในหมู่บ้านมักจะนำสินค้ามาร่วมวางขายเพื่อหารายได้เข้ากลุ่ม ทั้งนี้ สมาชิกในกลุ่มส่วนใหญ่เป็นคนที่อยู่ในหมู่บ้าน โดยมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงเป็นประธานกลุ่ม หรือเป็นสมาชิกกลุ่มทำหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานราชการ

“เข้ากลุ่มวิสาหกิจชุมชน ทำขนม เมื่อเข้าไปวัดก็กลับมาทำ อีกคนก็ออกเวรก็มาทำ มีสมาชิก 7 คน เรียกไปอบรมก็ไป ไปมาแล้วก็เรียกเพื่อนมาทำด้วยกัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานกลุ่ม ตอนแรกทีไปอบรมก็บอกว่าอยากทำขนม ทำมา 2 ปีแล้ว เกษตรอำเภอสนับสนุน ให้อุปกรณ์ เงินทุนมาส่วนหนึ่ง มาขยายสถานที่ในการทำ”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงที่เป็นประธานกลุ่มทำขนมของหมู่บ้าน โดยกลุ่มทำขนมนี้มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4 เป็นประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนทำขนมขาย ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเกษตร ขายส่งให้กับร้านค้าชุมชน หรือตั้งร้านขายในงานต่างๆ ทั้งยังรับจัดทำขนมเพื่อใช้ในการประชุมของหน่วยงานของรัฐ สร้างรายได้ให้อีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนั้น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหญิงยังได้รับโอกาสในการหารายได้เสริมส่วนตัว ในกรณีที่ครอบครัวมีกิจการขายอาหารหรือมีฝีมือในการทำอาหารจะเพิ่มโอกาสในการค้าขายได้มากขึ้น เพราะมีโอกาสได้ทำความรู้จักกับหน่วยงานราชการภายในอำเภอทั้งหมด และในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นต้องทำงานให้กับหน่วยงานราชการทุกหน่วยที่ติดต่อประสานงาน เกี่ยวกับชาวบ้าน ดังนั้น หน่วยงานราชการเหล่านี้จึงต้องพึ่งพาผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในการประสานงาน ในบางครั้งการจัดงานประชุม การจัดอบรมทางหน่วยงานราชการจะแจ้งให้ผู้ใหญ่บ้านดำเนินการจัดสถานที่พร้อมทั้งจัดหาอาหาร ทั้งอาหารหลักและอาหารว่างสำหรับการจัด

กิจกรรม หรือหากหน่วยงานราชการดำเนินการเองแต่หากในหมู่บ้านมีกลุ่มอาชีพที่รับทำอาหารหรือรับจัดงานอยู่แล้ว ส่วนใหญ่หน่วยงานราชการจะให้ทางหมู่บ้านดำเนินการเสมอ รวมถึงหากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้ใหญ่บ้านที่มีฝีมือในการทำอาหารซึ่งอาจมีอาชีพเสริมในการรับทำอาหารหรือเป็นร้านอาหารในครอบครัวอยู่แล้ว เมื่อหน่วยงานราชการจัดงานต่างๆ ย่อมมีโอกาสในการรับงานนั้นมากกว่าบุคคลทั่วไป รวมถึงการรับงานอื่นด้วย เช่น เมื่อมีการจ้างแรงงานตามโครงการของหน่วยงานราชการ โอกาสในการติดต่อให้ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านรับทำงานย่อมมีมากกว่าบุคคลภายนอกหรือไม่เช่นนั้นก็สามารถแนะนำญาติพี่น้องที่มีอาชีพเกี่ยวข้องกับที่ทางราชการต้องการได้มารับทำงานให้ได้ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลระบุว่ารายได้เสริมเหล่านี้ทำให้อยู่ได้ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

ในตำบลหรือหมู่บ้านนั้นเมื่อมีการจัดงานบุญ งานประเพณีซึ่งทำเป็นประจำอยู่ทุกปี เช่น งานบุญออกพรรษาที่ตำบลจัดขึ้น งานประเพณีเป็นงานประจำอำเภอโดยทางอำเภอเป็นผู้จัดหรืองานประเพณีต่างๆ ที่จัดโดยเอกชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น งานบุญบั้งไฟ งานบวช งานแต่งงาน เป็นต้น งานที่มีการแสดงดนตรี หรือการแห่รถไปรอบหมู่บ้าน เป็นงานที่รวมคนหมู่มาก การรักษาความปลอดภัยภายในงานจึงมีความสำคัญ ในงานจะมีการขอให้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านเข้าร่วมรักษาความสงบในงานด้วย ซึ่งสมาชิกในชุดรักษาความปลอดภัยดังกล่าวได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้านต่างๆ งานเช่นนี้มักมีค่าตอบแทนให้ แม้จะเป็นจำนวน ไม่มากแต่ก็ถือว่าเป็นรายได้เพิ่มที่ได้มาจากการทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเช่นกัน

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ปกครองของที่ทำการปกครองอำเภอ และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งมาติดต่อราชการภายในอำเภอถึงการจ่ายเงินค่าตอบแทนตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นว่ามีการจ่ายผ่านธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยมีฝ่ายการเงินและบัญชีของอำเภอเป็นผู้นำส่งเงินค่าตอบแทนให้แก่ธนาคาร และมีการหักค่าสมาชิกชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเดือนละประมาณ 100 บาทเป็นกองกลางในการใช้จ่ายในกิจกรรมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เช่น การจัดกิจกรรมวันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และในแต่ละตำบลอาจมีมติเก็บเงินเพื่อเป็นกองทุนไว้ใช้ในการช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกด้วยกันในกรณีเจ็บป่วย หรือมีเหตุอื่น เช่น งานบุญ งานบวช หรือการนำเงินที่เก็บจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มาให้ปล่อยเป็นเงินกู้ให้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสมาชิกเพื่อใช้ในกรณีฉุกเฉิน รวมทั้งการเข้าถึงแหล่งเงินกู้อื่นที่มี เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ธนาคารออมสิน มีโครงการให้กู้ยืมสำหรับ ผู้ที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ ในส่วนของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรนั้น ให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านกู้ได้ในวงเงินสูงสุด 200,000 บาท ทั้งนี้ ต้องมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้รับรองให้ว่าผู้ใหญ่บ้านจะให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนที่ยื่นกู้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไปจนครบวาระของผู้ใหญ่บ้านเมื่ออายุ 60 ปี กล่าวคือวงเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากวาระของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคือ 5 ปี และหากผู้ใหญ่บ้านมีวาระคงเหลือมากกว่า 5 ปี ผู้ใหญ่บ้านต้องให้การรับรองว่าจะให้ผู้ช่วย

ผู้ใหญบ้านคนเดิมเป็นผู้ช่วยไปจนกว่าจะเกษียณ แต่หากไม่รับรองหรือรับรองว่าจะให้อยู่เพียงวาระเดียวธนาคารอาจจะอนุมัติให้ไม่เต็มวงเงิน โดยการชำระหนี้จะหักจากบัญชีเงินเดือน และในส่วนของธนาคารออมสิน ให้ผู้ช่วยผู้ใหญบ้านกู้เงินในวงเงินไม่เกิน 200,000 บาท ทั้งนี้ วงเงินที่อนุมัติต้องคำนวณจากเงินคงเหลือที่ฝ่ายการเงินและบัญชีของอำเภอหักไว้แล้ว เพราะฝ่ายการเงินและบัญชีของอำเภอจะเป็นผู้หักเงินชำระหนี้ นำส่งธนาคารเอง รวมถึงสถาบันทางการเงินอื่นๆ ที่สามารถใช้ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญบ้านในการยื่นขอกู้ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญบ้านทำให้เข้าถึงสินเชื่อต่างๆ ได้ง่ายกว่าบุคคลธรรมดาที่มีรายได้รายวันหรือไม่มีรายได้ประจำ แต่ทั้งนี้การได้รับอนุมัติขึ้นอยู่กับสถาบันการเงินนั้น

เงื่อนไขด้านการมีรายได้ประจำและโอกาสในการหารายได้เสริมเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ผู้หญิงตัดสินใจรับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญบ้านเพราะหากไม่มีรายได้ประจำรายเดือนแล้ว ลำพังเพียงรายได้จากการทำอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพทั่วไปของคนในหมู่บ้านที่มีรายได้รายปี ถือว่าไม่มีความแน่นอน การมีเงินเดือนประจำช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองในการจัดการครอบครัวของผู้หญิงได้ โดยไม่ต้องรอคอยเพียงรายได้จากสามีหรือรายได้จากการเกษตรที่ไม่มีความแน่นอน อีกทั้งตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญบ้านยังสามารถเป็นช่องทางในการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ เงินทุนต่างๆ ได้ดีเพราะถือว่าเป็นผู้ทำงานในหน่วยงานราชการมีความน่าเชื่อถือ

1.2.2 ความรู้สึกคุ้นเคยกับผู้ใหญบ้าน

จากการศึกษาพบว่าผู้หญิงที่ได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญบ้านนั้น เป็นคนที่อยู่ในหมู่บ้านมาตั้งแต่เกิด ไม่ได้เป็นคนนอกพื้นที่ที่เข้ามาอยู่อาศัยในหมู่บ้านแต่อย่างใด ดังนั้น จึงเป็นคนที่รู้จักวิถีชีวิตของคนในหมู่บ้าน รู้จักสภาพปัญหาของหมู่บ้านเป็นอย่างดี มีความผูกพันและปรารถนาให้หมู่บ้านของตนเองมีความสุข คนในหมู่บ้านได้รับประโยชน์มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การได้ทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญบ้านซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ได้ช่วยเหลือคนในหมู่บ้านของตนเองโดยตรงจึงเป็นความภาคภูมิใจอย่างหนึ่ง แต่การจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญบ้านนั้น ไม่ได้มาจากการลงสมัครแต่มาจากการเลือกของผู้ใหญบ้าน การที่ผู้ใหญบ้านจะเลือกใครจึงมาจากเงื่อนไขของผู้ใหญบ้านในเบื้องต้น หลังจากนั้นเมื่อเลือกได้แล้วว่าจะให้ใครมาเป็นผู้ช่วยของตนจึงหาบาทบาทให้เป็นที่ แต่การจะตอบรับหรือไม่นั้นไม่เป็นการบังคับโดยกฎหมายแต่อย่างใด ผู้หญิงมีสิทธิปฏิเสธไม่ยอมรับทำงานได้ อย่างไรก็ตาม ในหมู่ผู้หญิงที่ยอมรับเข้าทำงาน มีอีกหนึ่งเงื่อนไขที่ทำให้ตัดสินใจยอมรับตำแหน่งคือการเป็นคนที่มีความรู้จัก คุ้นเคยกันมาก่อน จากผลการศึกษาผู้วิจัยสามารถแบ่งรูปแบบความรู้สึกคุ้นเคยระหว่างผู้ใหญบ้านกับผู้ที่จะมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญบ้านออกได้ ดังนี้

1.2.2.1) ในฐานะคนรู้จักหรือเพื่อนบ้าน

ในหมู่บ้านที่ทำการศึกษานั้นเป็นหมู่บ้านขนาดเล็กมีประชากรประมาณ 200-400 คน แต่คนที่อาศัยอยู่จริงบางหมู่บ้านมีไม่ถึง 100 คน การปกครองในหมู่บ้านแบ่งออกเป็นคุ้ม แต่ละคุ้มมีหัวหน้าคุ้ม บ้านเรือนอยู่ติดกัน วิถีชีวิตของคนในหมู่บ้านจึงเป็นไปในลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน และรู้จักกันเกือบทุกคนในหมู่บ้าน ผู้ลงสมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านเป็นคนในหมู่บ้านนั่นเองหรืออาจเป็นคนที่มาจากที่อื่นแต่มาสมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านเป็นเวลานาน จึงมีความรู้จักกับคนในหมู่บ้านเป็นอย่างดี เมื่อตัดสินใจลงสมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน แล้วต้องทาบทามคนที่จะให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของตน เรียกว่าเป็นการสร้างทีมงาน ทั้งนี้ หากเป็นคนที่ยังไม่เคยกันดีหรือเป็นเพื่อนบ้านที่เคยช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดมาแล้ว ก็จะนำมาใช้เป็นเงื่อนไขต้นๆ ในการพิจารณาเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในกรณีที่เป็นผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ชายและเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิง มักพบว่า ครอบครัวของผู้ใหญ่บ้านโดยเฉพาะภรรยาของผู้ใหญ่บ้านได้รู้จักกับผู้ที่จะมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างดี นอกจากนี้การที่คุ้นเคยกันในฐานะที่เป็นเพศเดียวกันกล่าวคือผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิงก็มีผลต่อการเลือกและรับเลือกผู้หญิงเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเช่นกัน

“การที่ถูกเลือกมาจากญาติพี่น้องของเราเยอะก็มีส่วน แต่ส่วนหนึ่งคือเรามีความรู้จักคุ้นเคยกันด้วย...เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงคนแรก รวมทั้งผู้ใหญ่บ้านด้วยก็เป็นผู้หญิงคนแรก เพราะอย่างน้อยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิงที่ต้องการผู้ช่วยเป็นผู้หญิงคู่กัน”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งให้ข้อมูลข้างต้นเป็นคนที่เกิดในหมู่บ้านนั้น มีครอบครัวญาติพี่น้องเป็นคนในหมู่บ้าน เมื่อวัยรุ่นได้เข้าไปทำงานต่างจังหวัดก่อนจะกลับมาสมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านของตน ในตอนแรกกลับมาทำอาชีพค้าขายอาหารเล็กน้อยภายในหมู่บ้าน จนกระทั่งเมื่อผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้หญิงคนแรกของหมู่บ้านได้รับเลือกให้เป็นผู้ใหญ่บ้านจึงติดต่อให้มาร่วมงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เพราะเป็นคนรู้จักกันคุ้นเคยกัน และคุณสมบัติตรงตามที่ผู้ใหญ่บ้านต้องการคือเป็นผู้หญิง อายุยังน้อย สามารถช่วยทำงานด้านเอกสาร งานเลขานุการได้ ครอบครัวให้การสนับสนุน สำหรับเงื่อนไขที่รับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคือการที่รู้จักนิสัยใจคอของตัวผู้ใหญ่บ้านและครอบครัวของผู้ใหญ่บ้านว่ามีความเป็นมาอย่างไร รวมทั้งพิจารณาแล้วว่าสามารถร่วมงานได้ อีกทั้งผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้หญิงคนแรกของหมู่บ้านที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ใหญ่บ้านนั้น เมื่อมีความรู้จักกันแล้ว ก็เกิดความตั้งใจอยากจะช่วยทำงาน เนื่องจากเห็นใจในความเป็นผู้หญิงด้วยกัน ประกอบกับความรู้สึกที่ว่าเป็นผู้หญิงด้วยกันแล้วปัญหาครอบครัวในด้านการทำงานร่วมกันอาจมีน้อยกว่าการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชาย เช่น ปัญหาด้านผู้สวาระหว่างผู้ใหญ่บ้านกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือระหว่างผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านกับภรรยา

ของผู้ใหญ่บ้านเอง เนื่องจากการทำงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น ต้องทำงานไม่เป็นเวลา เช่น การออกตั้งเวรยามในช่วงเทศกาลสำคัญ การออกตระเวนตรวจตราความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน หรือในเทศกาล งานบุญงานประเพณี ซึ่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องทำหน้าที่ร่วมกับผู้ใหญ่บ้านไม่มีข้อยกเว้นในด้านการเป็นเพศหญิงเพศชาย เมื่อผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิงด้วยกัน การทำงานในลักษณะนี้จะทำให้งานราบรื่นและสามารถไปด้วยกันได้ทุกที่โดยไม่ต้องกังวลเรื่องปัญหา ระหว่างครอบครัว อีกทั้งผู้ใหญ่บ้านเป็นคนที่มียุมากกว่าและมีสามีเป็นที่เคารพของคนในหมู่บ้าน ดังนั้น ครอบครัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงวางใจได้ว่า ผู้ใหญ่บ้านจะคอยดูแลและตักเตือนถึงการ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้ จึงทำให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านรับเป็นผู้ช่วยให้กับผู้ใหญ่บ้าน

1.2.2.2) ในฐานะญาติพี่น้อง

สังคมชนบทในอดีตจนถึงปัจจุบันอยู่ร่วมกันแบบเครือญาติ ที่อยู่อาศัยปลูกติดกันในพื้นที่ ที่ดินเดียวกัน ไม่มีกำแพงรั้วกันหรือมีกำแพงบ้านแต่คนในบ้านนั้นก็พูดคุยรู้จักกันเสมอมา ในส่วน ที่ดินทำกินอยู่ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นที่นา ที่สวนที่อยู่ใกล้เคียงกัน ใช้แหล่งน้ำเดียวกัน ละแวก บ้านเรือนใกล้เคียงล้วนเป็นญาติพี่น้อง ทำให้มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน และให้ความช่วยเหลือกัน เสมอ หากเป็นครอบครัวใหญ่ก็มีปู่ย่า ตายาย เป็นศูนย์รวมของญาติพี่น้องเหล่านั้น เมื่อมีวาระ สำคัญ เช่นงานบุญ งานประเพณี ญาติพี่น้องจะมารวมตัวกันทำกิจกรรมในครอบครัวทำให้สายญาติ มีความใกล้ชิดสนิทกัน

เมื่อพิจารณาประเด็นเครือญาติ ข้อสังเกตที่สำคัญประการหนึ่งจากพื้นที่คือการพบว่ามี ผู้ใหญ่บ้าน ที่ดำรงตำแหน่งกำนันของตำบลนั้นด้วยเพียงคนเดียวที่มีภูมิลำเนามาจากจังหวัดอื่น ส่วน ผู้ใหญ่บ้านอีกสามคนเป็นคนที่มิพื้นเพในหมู่บ้านที่ตนเป็นผู้ใหญ่บ้านทั้งสิ้น การได้รับเลือกเป็น ผู้ใหญ่บ้านนอกจากมีความรู้ ความสามารถแล้ว การมีญาติพี่น้องก็เป็นส่วนสำคัญในการทำให้ได้รับ เลือกในทางเดียวกันผู้ใหญ่บ้านก็มักพิจารณาญาติพี่น้องของตนก่อนให้มาเป็นผู้ช่วยเหลือในการ ทำงาน หากบุคคลผู้นั้นมีคุณสมบัติ ทั้งเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ญาติของตนได้มีงานทำ มีรายได้ และการเป็นญาติพี่น้องยังทำให้การทำงานร่วมกันมีความราบรื่นไม่ค่อยมีปัญหาอุปสรรคในด้าน ความเห็นในการทำงาน

“แต่ก่อนเคยเชียร์กำนันตั้งแต่ตอนลงแข่งกันก็เหมือนเป็นญาติกัน เพราะกำนันเขา กับ พี่ชายของกำนันไปได้เมียเป็นลูกของป่า ก็เลยได้มาเป็นญาติกันเหมือนเดิม มีอะไรก็ช่วยเหลือกัน กำนันเลยเอาเราเข้ามา เพราะเชียร์เขา ทุกวันนี้ก็ไปมาหาสู่กัน”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

ในกรณีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9 กับกำนัน (ผู้ใหญ่บ้าน) นั้น ภูมิหลังคือตนซึ่งเป็นผู้สนับสนุนอยู่เดิมและเครือข่ายได้สนับสนุนให้กำนันคนปัจจุบันลงสมัครเมื่อตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านว่างลง ทั้งนี้เพราะเป็นญาติกัน จนเมื่อตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านว่างลง ผู้ใหญ่บ้านจึงขอให้มาช่วยทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน โดยก่อนหน้านี้ตนได้ทำงานเพื่อส่วนรวมของหมู่บ้านร่วมกับผู้ใหญ่บ้านมาก่อนแล้ว และมีผลงาน เช่น ร่วมในการประชุมประจำเดือนเพื่อนำข้อราชการของทางราชการมานำเสนอให้กับประชาชนในหมู่บ้าน อนึ่ง โครงสร้างของสังคมหมู่บ้านอยู่บนความคิดที่ว่าพี่น้องต้องสนับสนุนช่วยเหลือกัน จึงพบว่าในการทำงานที่ต้องอาศัยแรงงานและความร่วมมือของคนในหมู่บ้าน แรงงานส่วนใหญ่ที่ออกมาช่วยในลำดับต้นๆ มักเป็นญาติพี่น้องกันทั้งสิ้น รวมถึงการประชุมประชาคมหากผู้ใหญ่บ้านสามารถนำชาวบ้านออกมารวมกันได้มากจะเป็นผลดีต่อการทำงานของผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างยิ่ง และเมื่อมีความเป็นญาติกันในหมู่บ้านการรวมกลุ่มกันย่อมทำได้ง่ายกว่าการมีคู่แข่งหรือคนจับผิดการทำงาน แต่ทั้งนี้การทำงานของผู้ใหญ่บ้านต้องทำด้วยความโปร่งใสชี้แจงให้ชาวบ้านเข้าใจในกระบวนการทำงานได้จึงจะได้รับการสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่

ดังนั้น เมื่อได้รับข้อเสนอให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจึงรับเงื่อนไขดังกล่าวมาใช้พิจารณาโดยผ่านการปรึกษาจากญาติพี่น้องและคนในครอบครัวก่อน สาเหตุที่ต้องมีการขอความเห็นจากคนในครอบครัวและญาติพี่น้องก็เนื่องจากการทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องประสานและทำงานเพื่อคนในหมู่บ้าน หากไม่ได้รับความยินยอมในการเข้ารับตำแหน่ง อาจสร้างความลำบากใจให้กับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ เพราะแม้จะมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้วแต่งานในครอบครัวก็ยังคงทำอยู่ หากครอบครัวไม่ให้การสนับสนุนก็เป็นการยากที่จะทำงานได้ดี

1.2.2.3) ในฐานะสามี ภรรยา

ในการศึกษาครั้งนี้ไม่มีกรณีผู้ใหญ่บ้านมีความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นสามี ภรรยา กับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แต่จากผลของการศึกษาพบว่าเงื่อนไขที่ผู้ใหญ่บ้านเลือกผู้หญิงมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาจากการที่ผู้หญิงนั้นเป็นภรรยาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนก่อนที่หมดวาระไป เมื่อผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมดวาระ 5 ปีแล้วไม่ได้ต่อวาระการทำงานให้ ผู้ใหญ่บ้านจึงต้องหาผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ และผู้ใหญ่บ้านเลือกภรรยาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนเดิมมาทำงานแทนสามี เนื่องจากชาวบ้านเห็นชอบในตัวผู้หญิงที่จะมาทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะเห็นการทำงานของสามีมาก่อนและการที่ไม่ต่อวาระไม่ได้เกิดจากการมีปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้านหรือชาวบ้าน แต่มาจากการที่ผู้ชายซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนเดิมมีงานที่ทำแล้วสร้างรายได้มากกว่าการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและอาจทำให้ไม่สามารถทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ดี จึงไม่ต่อวาระผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต่อไป อีกทั้งระหว่างที่สามีเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นภรรยาก็ช่วยงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอยู่เสมอ รวมทั้งบุตรชายซึ่งทำงานในหน่วยงานราชการอยู่แล้วก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ดี ทำให้ชาวบ้านเชื่อมั่นและอยากให้ทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอีกโดยไม่ยึดติดว่าจะเป็นสามีหรือภรรยา ในส่วนของผู้หญิงที่รับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นเพราะมีสามีที่เคยทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาก่อน ทำให้ได้เห็นถึงวิธีการทำงานของฝ่ายปกครอง และในงานของสามีนั้นตนได้มีส่วนช่วยทำงานอยู่เสมอ เช่น เมื่อมีงานบุญประเพณีของหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องเตรียมงานจัดสถานที่ โดยมีครอบครัวช่วยเตรียมงานด้วย ดังนั้นเมื่อได้รับข้อเสนอจึงยอมรับช่วยงานของผู้ใหญ่บ้านต่อไป

“กรณีผู้ใหญ่บ้านกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นสามีภรรยา กัน เป็นมาก่อนจะมาเป็นผู้ใหญ่บ้าน มีในเขตพื้นที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ด เพราะผู้ใหญ่บ้านหาคนมาเป็นไม่ได้ ไม่มีคนอยากเป็น”

(เจ้าหน้าที่ปกครองอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด, สัมภาษณ์ 8 กรกฎาคม 2562.)

ในกรณีของการเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในฐานะสามีหรือภรณยานั้น ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐและเคยเห็นกรณีนี้ในพื้นที่อื่น เป็นการที่ผู้ใหญ่บ้านเป็นสามีและมีภรรยาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากหาคนมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไม่ได้ แต่จากข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นหมู่บ้านในพื้นที่เมือง ซึ่งสภาพสังคมแตกต่างจากพื้นที่ของผู้วิจัย เพราะในหมู่บ้านที่ทำการวิจัยนั้นเป็นหมู่บ้านในอำเภอขนาดเล็กคนในหมู่บ้านยังมีความเป็นญาติพี่น้อง หรือรู้จักกันดีแตกต่างจากหมู่บ้านในเมืองที่คนในหมู่บ้านอาจมาจากต่างถิ่นฐาน ทำให้ความสัมพันธ์ด้านอื่นมีน้อยเมื่อมีการเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงหาคนมาทำงานยาก ทั้งนี้ สาเหตุเพิ่มเติมจากการที่ในเมืองมีแหล่งงานให้ทำหลากหลาย มีรายได้ที่สูงกว่าค่าตอบแทนของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและค่าครองชีพที่สูงกว่าทำให้คนเลือกทำงานด้านอื่นมากกว่า ผู้ใหญ่บ้านจึงหาคนมาทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ยาก แต่ทั้งนี้ การจะเลือกให้ภรรยาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของตนได้ จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยอื่น ทั้งด้านการยอมรับจากชาวบ้านว่ามีความสามารถทำงานได้ดีด้วยเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน ในกรณีการเป็นสามีภรณยานี้ทำให้การทำงานต้องมีความกดดันมากกว่าเดิมมาก ต้องทำงานด้วยความรอบคอบ โปร่งใส และที่สำคัญต้องทำให้ชาวบ้านเชื่อใจในการทำงาน การยอมรับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในกรณีนี้ ผู้หญิงจึงต้องมีความมั่นใจในตัวเอง มีความรู้ความสามารถและพร้อมจะทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้านอย่างเต็มที่และต้องมีความสามารถในการจัดการเวลางานนอกบ้านและงานในบ้านเป็นอย่างดีเพราะทำงานด้วยกันทั้งสามี ภรรยา

1.2.2.4) ในฐานะที่ทำงานร่วมกันมาก่อน

ผลการศึกษาพบว่าผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นคนที่ทำงานเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา ด้วยการทำงานเป็นผู้นำชุมชน เป็นอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) หรือเป็นคนที่มีความสำคัญในหมู่บ้าน ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้าน สม่่าเสมอทั้งงานที่เป็นงานส่วนรวมหรืองานส่วนตัวของคนในหมู่บ้าน ต้องเข้าไปมีบทบาทในการทำงานเสมอ ในการเข้าร่วมประชุมของหมู่บ้านทั้งการประชุมประจำเดือนที่ผู้ใหญ่บ้านจะจัดประชุม โดยเป็นการนัดประชุมชาวบ้านทั้งหมดเพื่อรับฟังข่าวสารข้อสั่งการของราชการ หรือเข้าร่วมในการประชุมประชาคมที่ต้องการความเห็นของคนในหมู่บ้าน มีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา ความต้องการของหมู่บ้านเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมตลอดและได้ร่วมงานกับผู้ใหญ่บ้านมาก่อนไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่ของผู้นำชุมชน หรือหน้าที่ของ อสม. หรือคณะกรรมการหมู่บ้านที่ต้องทำงานประสานความร่วมมือกัน หรือเป็นการทำงานในฐานะผู้ร่วมงานอื่นๆ เช่น ในการจัดงานบุญประเพณีของหมู่บ้าน การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของหมู่บ้าน เช่น การทำความสะอาดหมู่บ้านร่วมกัน การเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้านที่ราชการกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นคนขับเคลื่อนเหล่านี้เป็นการที่ได้เห็นระบบการทำงานว่างานในหน้าที่ของผู้ปกครองหมู่บ้านมีความหลากหลายต้องมีความตั้งใจทำงานและเสียสละเพื่อส่วนรวม ทั้งนี้การที่รับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น นอกจากจะเคยทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้านมาก่อนแล้วยังต้องเห็นความสามารถและเชื่อมั่นในตัวผู้ใหญ่บ้านจึงจะตัดสินใจรับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

“ตั้งแต่ผู้ช่วยฯทรงยังไม่ตายคืองานอะไรเราก็ทำช่วยเขา มีงานอะไรก็ช่วยทำเลย ไม่เคยคิดว่าจะเข้ามาอยู่จุดนี้ จนผู้ช่วยฯคนเก่าตาย กำนันก็พูดอยู่ ก็ถามสามีอยู่ว่าจะเอามาเป็นผู้ช่วยฯให้เป็นไหม ...สามีก็ว่าแล้วแต่ ถ้าอยากเป็น ทำได้ไหม เราความรู้แค่นี้ จะช่วยเขาได้ไหม สามีก็เลยว่าจะไม่ยากหรอก กำนันก็คงดูแล้วว่าหนึ่งความซื่อสัตย์นี้แหละ เงินอะไรเราก็ไม่เคยยุ่ง เวลาเขาบริจาคอะไรมาเราก็ไม่อะไร กำนันก็จะเคยเห็น”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้บอกถึงเหตุผลที่ผู้ใหญ่บ้านเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านว่าก่อนหน้าที่จะรับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น ได้ทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้านทั้งที่มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่อยู่ก่อนแล้ว แต่ในฐานะที่ตนเป็นผู้นำชุมชนซึ่งต้องทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้านจึงได้ร่วมงานกันมาตลอด ผู้ใหญ่บ้านได้เห็นถึงวิธีการทำงาน ลักษณะนิสัยที่เป็นที่พอใจของผู้ใหญ่บ้านว่ามีความซื่อสัตย์ทำงานเต็มที่จึงได้ทาบทามให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเมื่อตำแหน่งว่างลง อีกทั้งผู้ใหญ่บ้านก็เป็นญาติของตนด้วย จึงเต็มใจช่วยทำงานถึงแม้จะยังไม่ได้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ตาม

การทำงานร่วมกันของผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น ไม่เพียงแต่เป็นการทำงาน ในฐานะหัวหน้าและลูกน้อง แต่ยังรวมถึงการช่วยกันวางแผนการทำงาน การช่วยกันประสานงาน การร่วมมือกันในการพัฒนาหมู่บ้าน การให้บริการประชาชน การทำงานเหล่านี้ต้องใช้ความอดทน ในการทำงาน ความเสียสละ ความเห็นใจกัน เนื่องจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงยังต้องรับหน้าที่ ในการเลี้ยงดูลูกและดูแลครอบครัวของตนในฐานะแม่บ้านอีกส่วนหนึ่ง ดังนั้น การเคยเป็นเพื่อน ร่วมงานกับผู้ใหญ่บ้านมาก่อนย่อมเข้าใจในการทำงานของกันและกันได้ดี ว่าต้องจัดสรรเวลาในการ ทำงานอย่างไร หากมีความเข้าใจกันในส่วนนี้ผู้ใหญ่บ้านก็จะสามารถจัดการบริหารงานบุคคลกับ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทั้งสองคนได้อย่างดี ว่าควรมอบหมายงานให้ใครอย่างไร ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็น ผู้หญิงเองก็ต้องมีความไว้วางใจในผู้ใหญ่บ้านที่เคยทำงานร่วมกันมาก่อนว่าสามารถทำงานร่วมกันได้ ไม่ว่าจะในบทบาทของผู้นำชุมชนหรือบทบาทของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

การมีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นผู้นำชุมชน เป็น อสม. เป็น สมาชิกกลุ่มต่างๆ เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าผู้หญิงนั้นมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งในหมู่บ้าน หนึ่งๆ นั้นแม้ว่าทุกคนจะมีความตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวมแต่น้อยคนที่จะได้มีโอกาสลงมือทำอย่าง จริงจังเนื่องด้วยปัจจัยทางด้านความสนับสนุนของครอบครัว ความพร้อมของผู้หญิงเองในการบริหาร จัดการเวลาให้กับครอบครัวหรือการทำงานนอกบ้าน ดังนั้นการที่มีคนที่มีความจิตสาธารณะชอบทำงาน เพื่อส่วนรวมทั้งยังเคยเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาก่อน จึงทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ต่อไปเพราะการได้ร่วมงานกับผู้ใหญ่บ้านหรือเคยได้เห็นรูปแบบการทำงานของฝ่ายปกครองมาก่อน ทำให้ผู้หญิงยอมรับเงื่อนไขในการเข้าเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ง่ายขึ้น เพราะมีความรู้ความเข้าใจถึง กระบวนการทำงานของตำแหน่งนี้เป็นอย่างดี ทำให้มั่นใจในตนเองว่าจะสามารถช่วยงานผู้ใหญ่บ้าน ได้ การได้เคยร่วมงานกันมาก่อนจึงเป็นเงื่อนไขที่ใช้ในการตัดสินใจรับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง

1.2.3 การเป็นที่ยอมรับ

กุลธิดา สิงห์สี (2555) พบว่า ปัจจัยในการส่งเสริมให้สตรีเข้าสู่การเมืองในระดับ ท้องถิ่น ปัจจัยแรกคือ แรงจูงใจส่วนบุคคลของสตรีเองที่มีความต้องการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น และ ปัจจัยที่สองคือการเป็นบุคคลที่เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับของคนในชุมชน แม้ว่าปัจจุบันสังคม ได้มีการยอมรับเรื่องความเท่าเทียมกันของหญิงกับชายมากขึ้นแล้วก็ตาม แต่สำหรับผู้หญิงที่ต้อง ทำงานบ้านอย่างเดียว ไม่มีโอกาสได้ออกมาทำงานนอกบ้าน มีสามีเป็นคนทำงานเพียงคนเดียว บางครั้งก็ขาดโอกาสหลายอย่างในสังคม ทั้งที่ความจริงแล้วผู้หญิงคนนั้นมีความสามารถและมีใจที่ ต้องการงาน และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่บ้าน ต้องการได้รับการยอมรับ จึงแสดงออกด้วย การร่วมงานของหมู่บ้าน ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ผู้หญิงได้เข้าร่วมการประชุมของหมู่บ้าน มีส่วนร่วม ในการออกความเห็นในเรื่องที่เป็นเรื่องส่วนรวมของหมู่บ้าน เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ ของ

หมู่บ้าน เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถจัดการงานภายนอกบ้านได้ดีไม่ต่างจากการจัดการงานในบ้าน เมื่อมีโอกาสให้แสดงความสามารถด้วยการที่ผู้ใหญ่บ้านเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ความรู้สึกที่ต้องการให้ตนเองได้รับการยอมรับจึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการตัดสินใจรับทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง ซึ่งหากได้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ได้รับการยอมรับจากชาวบ้าน และเป็นที่น่าหน้าถือตาในสังคมชุมชน ได้แสดงความสามารถ แสดงศักยภาพของตนให้ชาวบ้านได้เห็น จะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตัวเอง

“ไม่เคยคิดถึงค่าตอบแทนเลยอะ มันมีความสุขในการทำงานมากกว่า เราก็เป็นคนที่สำคัญในหมู่บ้าน พี่อันดีใจที่เป็นคนสำคัญในหมู่บ้านในส่วนหนึ่งก็เลยไม่คิดว่าค่าตอบแทนแค่นี้งานก็เยอะ อย่างน้อยๆ พี่อันคิดว่าเรามีความสำคัญในหมู่บ้านที่สามารถช่วยเหลือชาวบ้านได้ก็จะไม่คิดถึงค่าตอบแทน”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

เมื่อถามถึงภาระงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงแสดงให้เห็นว่าการได้เข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นตัวแทนของชาวบ้าน เป็นผู้นำในการทำงานพัฒนาหมู่บ้านของตน ชาวบ้านให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับดังกล่าว ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและไม่คิดถึงจำนวนค่าตอบแทนที่ได้รับว่าเหมาะสมกับงานที่ตนทำหรือไม่ ทั้งนี้พื้นฐานของผู้หญิงนั้นต้องเป็นคนที่มีพร้อมจะทำงานและต้องการสร้างคุณค่าให้ตนเองด้วย จึงจะสอดคล้องกับความต้องการที่ให้ตนเองเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

“ไม่มีคำว่ากลัว เราชอบตรงนี้ มันมีความสุขกับการได้ทำจุดนี้ ใจมันไปแล้ว มันก็เลยชอบ ไม่มีกลัว ไปด้วยตลอด แต่ก็ดีไปแบบนี้เราได้รู้จักคนเยอะ ประสบการณ์ของตัวเอง ชอบตรงนี้ แต่ไม่รู้ว่าคนอื่นจะแบบนี้ไหม แต่สำหรับเราคิดว่าโชคดีที่ได้อยู่ตรงนี้”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

นอกจากการเป็นที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจจากชาวบ้านแล้ว การทำงานในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านยังมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นๆ จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงถึงการทำงานในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ซึ่งต้องทำงานประสานกับหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจ ทหาร ในการออกปฏิบัติการปิดล้อม ตรวจค้น ตั้งด่าน รักษาความสงบในงานต่างๆ ผลการศึกษาทำให้เห็นว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนสามารถทำงานได้เช่นเดียวกับคนอื่นๆ การได้ออกไปทำงานนอกพื้นที่ ได้รู้จักผู้คนเพิ่มมากขึ้น ได้ประสบการณ์การ

ทำงานซึ่งหากไม่ได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งก็อาจไม่มีโอกาส เช่น การตั้งด่านรักษาความปลอดภัย ในช่วงเทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องเข้าเวรยามร่วมกับผู้ใหญ่บ้าน ทหาร ตำรวจที่เป็นผู้ชาย ทั้งในเวลากลางวัน และเวลากลางคืนตามแต่เวรที่จัดแบ่งให้ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หญิงระบุว่าหากไม่ได้รับตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในวันหยุดเทศกาลพวกเธอต้องอยู่บ้าน คอย ทำอาหารต้อนรับญาติที่เดินทางมาเยี่ยมเยียนกันในวันหยุดยาวเหมือนกับแม่บ้านทั่วไป แต่การได้ออกมาปฏิบัติหน้าที่ทำให้เกิดความภูมิใจในความสามารถของตน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ต้องมีความสามารถ ทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย เพื่อให้ตนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ รวมทั้งจาก ผู้บังคับบัญชาด้วย

1.2.4 แรงจูงใจส่วนบุคคลที่ต้องการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น

โครงสร้างการปกครองของหมู่บ้านนั้น ประกอบไปด้วยผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่เป็นผู้ปกครอง ดูแลประชาชนในหมู่บ้านมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วยเหลือในการทำงานและภายในหมู่บ้านยังมีคณะกรรมการหมู่บ้านทำหน้าที่ในการร่วมกันทำงานพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้านประกอบไปด้วยคณะกรรมการซึ่งเลือกมาจากตัวแทนของกลุ่มอาชีพ กลุ่มกิจกรรมในหมู่บ้าน โดยคณะกรรมการมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันออกไปทั้งนี้เพื่อพัฒนาหมู่บ้านของตนให้มีความก้าวหน้า เป็นไปตามนโยบายของประเทศ

สำหรับคณะกรรมการในหมู่บ้านประกอบไปด้วยคณะกรรมการด้านอำนวยการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ การจัดประชุม การรับจ่ายเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินของหมู่บ้าน ประชาสัมพันธ์และติดตามการทำงานของคณะกรรมการด้านต่างๆ ทั้งด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านแผนพัฒนาหมู่บ้าน ด้านส่งเสริมเศรษฐกิจ ด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โดยคณะกรรมการด้านอำนวยการประกอบด้วย ประธานกรรมการหมู่บ้านคือผู้ใหญ่บ้านโดยตำแหน่ง รวมทั้งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็เป็นคณะกรรมการด้านอำนวยการ และในด้านต่างๆ ให้เลือกหัวหน้าคณะกรรมการ ในด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยให้เลือกจากกรรมการหมู่บ้านที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ส่วนด้านอื่นๆ ให้เลือกจากกรรมการหมู่บ้าน ในการเลือกกรรมการหมู่บ้านให้พิจารณาจากราษฎรในหมู่บ้านที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีความเหมาะสมในด้านนั้นๆ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นคณะกรรมการในด้านต่างๆ

ประชาชนในหมู่บ้านทุกคนล้วนต้องการให้หมู่บ้านของตนได้รับการพัฒนาที่เทียบเท่าหรือมากกว่าหมู่บ้านอื่น แต่ในการลงมือปฏิบัติยังเป็นการยากที่จะให้ประชาชนทุกคนเข้ามาทำงานพัฒนาหมู่บ้านอย่างเต็มที่ เพราะการทำงานนั้นเป็นการทำงานเพื่อส่วนรวมไม่มีค่าตอบแทนที่เป็นเงิน มีเพียงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาหมู่บ้าน เมื่อประกอบกับข้อจำกัดทางด้านเวลา ความรู้ ความสามารถ การหารายได้เลี้ยงดูครอบครัว ทำให้มีคนที่อาสาเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น

อย่างจริงจังน้อย และมักจะได้มาจากการขอความร่วมมือจากผู้นำในการเข้าร่วมทำงานเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง

สภาพการงานที่เป็นอยู่ในหมู่บ้านที่นำมาพบว่าตัวแทนครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมหากไม่ได้เป็นกิจกรรมที่กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมนั้นมักเป็นผู้สูงอายุที่อยู่กับบ้านไม่ได้ทำงานแล้ว และหากเป็นวัยทำงานก็ต้องเป็นช่วงเวลาที่สามารรถเข้าร่วมได้จึงจะมาเข้าร่วมประชุม เช่น การประชุมประจำเดือนของผู้ใหญ่บ้าน เว้นแต่เป็นการประชุมที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตัวบุคคลโดยตรงถึงจะได้รับความร่วมมืออย่างดี เช่น ประชุมประชาคมการลงทะเบียนเกษตรกร เป็นต้น ในส่วนของผู้หญิงที่มาร่วมกิจกรรมอยู่เสมอจากการให้สัมภาษณ์ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงนั้นได้ให้ข้อมูลว่าตนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมในหมู่บ้านทุกกิจกรรมโดยแบ่งเวลาของครอบครัวและเวลาทำกิจกรรมส่วนรวมออกให้ชัดเจนเพื่อให้ไม่เกิดปัญหาในการทำงาน

“.....น่าจะเป็นเพราะว่าพี่อ้นมีประสบการณ์ก่อนหน้านั้น คือพี่อ้นจะเป็นคนช่วยเหลือสังคมในหมู่บ้านมาก่อน คือเป็น อสม. เป็นคณะกรรมการหมู่บ้านมาก่อน เป็นทุกอย่างในหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน คือทุกอย่างทุกระบบในหมู่บ้านพี่อ้นต้องมีชื่อในนั้นค่ะ.....อันนี้ก็เ็น บางเวลา แต่พี่อ้นแบ่งเวลาถูก ถ้าจะไปไหนก็ต้องจัดแจงเวลาของพี่อ้นเอง คือต้องตื่นแต่เช้ามีดทำงานในครอบครัวแล้วก็ค่อยไปทำงานราชการของเรา มันเป็นสิ่งประกอบ งานของปกครองก็ไม่ใช้ ต้องทำกลางคืน แต่มันก็คือ 24 ชม. แต่พี่อ้นคือแบ่งเวลาถูก ขอบงานบริการตรงนี้อยู่แล้วเลยไม่มีปัญหา”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

เมทินี พงษ์เวช (2541 : 16) ระบุสาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงไม่มีส่วนร่วมทางการเมืองหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยกว่าเกิดจาก ปัจจัยภายในคือการทำผู้หญิงไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความรู้ทางการเมือง ขาดเป้าหมาย มีความรู้สึกว่าการเมืองเป็นเรื่องไกลตัวของตน ซึ่งความรู้สึกไม่มั่นใจเหล่านี้เกิดจากประเพณีวัฒนธรรมที่หล่อหลอมให้รู้สึกด้อยและมีบทบาทหลักในฐานะมารดาและภรรยา อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในพื้นที่ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่กลับกัน กล่าวคือกรณีของ “พี่อ้น” ที่บอกว่าชอบช่วยเหลือสังคมในหมู่บ้านของตนมาก่อนจะเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การที่ “พี่อ้น” มีพ่อและพี่ชายทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาก่อน ดังนั้นจึงได้ซึมซับวิธีการทำงานและได้เห็นถึงความเสียสละของคนในครอบครัวทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำได้และอยากทำเพื่อส่วนรวมของหมู่บ้านตนเอง ทั้งนี้ต้องมีเป้าหมายในการทำงานและมั่นใจในตนเองด้วย

“มีความคิดที่อยากเป็นผู้ใหญ่บ้านหรือไม่...ความคิดหรือคะ ความคิดก็อยากเป็น แต่ว่าด้วยที่อันนี้ผู้ใหญ่บ้านจะหมดวาระแล้วก็ต้องต่อ คือเอื้อต่อกันเพราะอายุยังน้อย พี่พลอายุมากกว่า ก็คือมีโอกาสที่จะเป็นจะก้าวต่อไป พี่อันก็มีโอกาสที่จะก้าวต่อไปแต่จะให้พี่เขาที่มีอายุเยอะกว่าเป็นคือเอื้อความคิดเอื้อความรู้สึกต่อกันก่อน”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ข้อมูลข้างต้นนี้ชี้ให้เห็นแรงจูงใจในการอยากเข้ามาพัฒนาท้องถิ่นของตนด้วยการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้นำของหมู่บ้านหากมีโอกาสที่เหมาะสม แรงจูงใจดังกล่าวเกิดจากการได้ร่วมทำงานพัฒนาหมู่บ้านมาอย่างต่อเนื่อง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีวาระครั้งละ 5 ปีและการต่อวาระขึ้นอยู่กับผู้ใหญ่บ้านทั้งนี้หากผู้ใหญ่บ้านอายุครบ 60 ปี หรือลาออก หรือพ้นจากตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเช่นกัน การเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงทำให้เกิดความไม่มั่นใจในระยะเวลาของการทำงานต่างกับการดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านแล้วยังสามารถทุ่มเทพัฒนาหมู่บ้านได้อย่างเต็มที่มากกว่า ความต้องการในการพัฒนาหมู่บ้านจึงถือเป็นเงื่อนไขและบันไดสำคัญสำหรับผู้หญิงที่มีความต้องการพัฒนาหมู่บ้านให้เต็มที่และเพื่อทำงานสร้างผลงานเพื่อสามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านได้อีกต่อไป

จากการศึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขที่ผู้ใหญ่บ้านเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิง พบว่ามีทั้งเงื่อนไขในด้านของผู้เลือกและด้านของผู้ถูกเลือก เงื่อนไขของผู้เลือกคือผู้ใหญ่บ้านนั้น การจะเลือกผู้หญิงมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของตนต้องประกอบไปด้วย การมีความรู้จักคุ้นเคยกัน เป็นผู้นำทำงานเพื่อส่วนรวมมาก่อน ต้องเป็นคนที่เป็นที่นับหน้าถือตาของหมู่บ้าน และมีการให้การสนับสนุนจากครอบครัว ด้านของผู้หญิงที่ถูกเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เงื่อนไขที่ทำให้ยอมรับตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคือ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นแหล่งรายได้ มีความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ใหญ่บ้าน การเป็นที่ยอมรับ และมีแรงจูงใจส่วนบุคคลที่ต้องการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น เมื่อเงื่อนไขทั้งของผู้เลือกและผู้รับเลือกตรงกันจึงเกิดความตกลงร่วมกันในการเข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง

พูน ปณ ทิโต ชเว

2. การต่อรองและปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพ

แม้ในปัจจุบันมีการยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในงานสาธารณะมากขึ้น และผู้หญิงก็เริ่มมีบทบาทด้านการเมืองการปกครองซึ่งเป็นด้านที่เคยถูกกำหนดโดยสังคมส่วนใหญ่ว่าต้องเป็นงานของเพศชายเท่านั้น ตัวอย่างจากการปกครองในหมู่บ้านที่มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ปกครอง จากเดิมที่ผู้ใหญ่บ้านเป็นเพศชาย เริ่มมีผู้หญิงได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านเพิ่มขึ้นและใน ส่วนผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่มาจากการเลือกของผู้ใหญ่บ้าน จากที่เดิมผู้ใหญ่บ้านเลือกผู้ชายมาเป็นผู้ช่วยเหลือทั้งหมด เนื่องจากเห็นว่าเพศชายมีความเหมาะสมมากกว่า แต่งานในหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านมีมากขึ้นเพราะต้องทำงานให้กับหน่วยงานทุกกระทรวง งานด้านการใช้แรงงานแบบเพศชายยังคงมี แต่งานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถด้านการจัดการเอกสารต่างๆ ก็มีเพิ่มขึ้น การจะให้แต่ผู้ใหญ่บ้านหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศชายทำงานให้ได้อย่างเต็มที่จึงไม่สามารถทำได้ ผู้ใหญ่บ้านบางคนจึงเลือกผู้หญิงมาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ทั้งนี้ เจือใจที่ผู้ใหญ่บ้านใช้ในการเลือกและเจือใจที่ผู้หญิงใช้ในการตัดสินใจรับตำแหน่งนั้นได้สรุปไว้ในเบื้องต้นแล้ว

อนึ่ง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้านเพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐ สนองต่องานในหน้าที่ของฝ่ายปกครอง และเพื่อพัฒนาหมู่บ้านของตน การทำงานดังกล่าวไม่ได้แยกประเภทของงานไว้ว่างานประเภทใดเป็นงานของผู้ชาย งานประเภทใดเป็นงานที่ให้ผู้หญิงทำเท่านั้น แต่การที่ผู้ใหญ่บ้านจะมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนใดทำงานใด ขึ้นอยู่กับสภาพของงาน และผู้ใหญ่บ้านพิจารณาถึงความเหมาะสม แม้ว่าจะงานบางอย่างโดยโครงสร้างของสังคมขนบธรรมเนียมประเพณีจะถูกกำหนดว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับผู้ชาย แต่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงก็ต้องทำได้เช่นกัน

แต่ถึงแม้ผู้หญิงจะมีความสามารถทำงานได้เท่าเทียมกับผู้ชาย ในบางครั้งโครงสร้างทางอำนาจ และกลไกทางสังคมต่างๆ ที่เป็นสิ่งกำหนดเพศสภาพ ว่าเพศหญิงต้องเป็นมีความอ่อนหวาน เชื้อพึ่ง ว่าง่าย ร่างกายบอบบาง ทำงานหนักไม่ได้เหล่านี้ก็กลายเป็นข้อจำกัดหรืออุปสรรคต่อการทำงานของผู้หญิง ผู้หญิงจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานเอาตัวรอดได้และประสบผลสำเร็จในการทำงาน การปรับตัวต่อปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากเพศสภาพของผู้หญิง จากผลการศึกษาสามารถสรุปออกมาได้ ดังนี้

2.1 การปรับตัวและการต่อรองด้วยการแสดงออก

ตามอำนาจหน้าที่อันปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช 2457 ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้าน อีกทั้งยังเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล กระทรวง กรมต่างๆ ในหมู่บ้านหนึ่งนั้นมีผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง 2 คน ในหมู่บ้านที่เป็นหมู่บ้านอาสาพัฒนาตนเอง (อพป.) มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบเพิ่มขึ้นด้วย แต่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ จะเป็นเพศชายเสียเป็นส่วนใหญ่ ในส่วนของผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านส่วนมากเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจึงเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปกครองทั้งหมด เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้ว ผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นหัวหน้าในการทำงานจะแบ่งงานให้กับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านรับผิดชอบ ซึ่งการมอบหมายงานนั้นขึ้นอยู่กับผู้ใหญ่บ้านเป็นสำคัญว่าจะมอบงานอย่างไรให้กับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนใด โดยบ่อยครั้งที่เป็งานงานที่รับผิดชอบร่วมกัน เช่น การออกสำรวจข้อมูลของชาวบ้าน การจัดประชุมชาวบ้าน การจัดกิจกรรมของหมู่บ้าน ซึ่งเป็นงานที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่บ้าน แต่สำหรับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงซึ่งมีหน้าที่ทำงานนอกบ้าน คือเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและงานในบ้านคือการเป็นแม่บ้านดูแลความเป็นอยู่ของคนในครอบครัวด้วยแล้ว เมื่อภาระหน้าที่ทั้งสองอย่างเป็สิ่งที่ผู้หญิงหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงต้องมีการปรับตัวในการทำงาน และในการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อให้ทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์แบบโดยไม่บกพร่องต่องานใด

จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้หญิงได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านว่าหลังจากตัดสินใจยอมรับเงื่อนไขในการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้วมีวิธีการปรับตัวและการต่อรองในการทำหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

2.1.1 การแสดงออกโดยการสนับสนุน, ยอมตาม, ปรับเปลี่ยนหรือดัดแปลง

ผู้หญิงที่ได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านที่ผู้วิจัยได้ข้อมูลมานั้น เมื่อได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว นอกจากการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานหลักโดยมีผู้บังคับบัญชาคือนายอำเภอ หรือส่วนราชการอื่นในพื้นที่เช่น พัฒนาชุมชน เกษตรอำเภอ ปศุสัตว์อำเภอ ที่ดินอำเภอ สัสดีอำเภอ เป็นต้น หรือในการทำงานระดับย่อยลงมาได้แก่ การทำงานร่วมกันระหว่างกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนอื่นในตำบลเดียวกัน หรือภายในอำเภอ การทำงานระหว่างผู้ใหญ่บ้านกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านนั้น และสุดท้ายคือการทำงานร่วมกับชาวบ้านในหมู่บ้านนั่นเอง ในการทำงานดังกล่าวต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในการทำงานซึ่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงนอกจากต้องเรียนรู้และตั้งใจในการทำงานแล้ว ยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองในด้านอื่นเพื่อให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งถือเป็นผู้นำหมู่บ้าน ตามค่านิยมในหมู่บ้านที่ผู้นำต้องมีความโดดเด่นมากกว่าคนอื่น โดยเฉพาะใน

ผู้นำเป็นผู้หญิง ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ตนเองและชาวบ้าน การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงานได้ก็ตามล้วนต้องอาศัยความเข้าใจร่วมมือกันของพนักงานทั้งสองฝ่าย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหญิงจึงต้องแสดงออกทั้งด้านสภาพร่างกาย การแต่งกาย ที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้มีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำตามค่านิยมของสังคม

“ก็ไม่ได้เปลี่ยนเพราะเป็นคนแบบนี้มาแต่เดิม แต่ว่าการแต่งตัวแต่ก่อนใใยังใงก็ได้ แต่พอมาอยู่ตรงนี้ได้ออกงานนั้นนี้ต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง ต้องใใให้เหมือนเขา ยิ่งเป็นลูกน้องกำนัน เอาใใได้เนะ อย่าใใชายหน้าเขาเนะ เป็นลูกน้องเขา เขาว่าใใทำตามก็ทำ”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

การเปลี่ยนแปลงตัวเองจากแต่ก่อนเป็นแม่บ้านทำงานบ้านดูแลครอบครัวเพียงอย่างเดียว ตั้งแต่เข้าทำงานครัว หรือไม่ก็ไปทำนาทำไร่ ไม่ได้ฝึกฝนเรื่องการแต่งตัว เมื่อได้ทำงานนอกบ้านเป็นผู้นำหมู่บ้านจึงต้องใใใจในรายละเอียดมากยิ่งขึ้น เริ่มตั้งแต่การแต่งกายตามระเบียบที่กำหนด และให้ใใไปตามความคาดหวังของสังคม ถือเป็นการสนับสนุน คล้อยตาม เห็นดีด้วยกับระเบียบ/ค่านิยมของสังคม และทำให้ระเบียบ/ค่านิยมนี้ลงหลักปักฐานแน่นหนาในสังคมมากขึ้น ซึ่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีชุดปฏิบัติการสีทากีก็เป็นเครื่องแบบที่ต้องใใในเวลาปฏิบัติงาน ทั้งนี้แม้การแต่งกายในชีวิตประจำวันก็ต้องใใใจมากกว่าปกติ ผู้ใใสัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าตนเองเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของกำนัน ดังนั้นแล้วในด้านการปรับเปลี่ยนนิสัยของตนเองไม่ได้เปลี่ยนแต่อย่างใด แต่ในด้านของการแต่งกายต้องทำให้ดี เพราะตนเองเป็นลูกน้องของกำนันซึ่งเป็นหัวหน้าของผู้ใหญ่บ้านทั้งตำบล ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกายของชุดปฏิบัติงานสีทากี ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ซึ่งมีเครื่องแบบที่กำหนดไว้แล้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องสวมใใให้ถูกต้องเป็นแบบอย่างใใแก่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนอื่นได้ รวมทั้งชุดที่ใใในชีวิตประจำวันที่ไม่ต้องแต่งเครื่องแบบก็ต้องใใใจมากกว่าปกติ เช่น ชุดไปวัดทำบุญ เพราะถือว่าเป็นผู้นำของชาวบ้านแล้วต้องใใให้ชาวบ้านเชื่อมั่น ใใมีภูมิฐานใใสมกับเป็นลูกน้องของกำนัน

ในด้านการแต่งกายนี้ แม้ว่าจะไม่มีข้อกำหนดออกมาเป็นทางการ แต่ค่านิยมที่มีในหมู่บ้านเกี่ยวกับความเป็นผู้นำหมู่บ้าน เนื่องจากเป็นผู้หญิงจึงเกิดความคาดหวังจากผู้ใหญ่บ้าน ความคาดหวังจากชาวบ้านว่าผู้หญิงที่มาเป็นผู้นำของตนต้องมีความพร้อมทุกด้าน เริ่มตั้งแต่การแต่งกายซึ่งเป็นสิ่งแรกที่มองเห็นได้ชัดเจนที่สุด ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงต้องแต่งกายใใเหมาะสมกับความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงด้วยอีกอย่างหนึ่ง

“...น่าจะมีทุกด้าน หน้าตาอาจจะไม่ใช่ แต่เรื่องการวางตัว นิสัยใจคอ อารมณ์มากกว่า คือที่จะไม่เป็นคนพ่วงพ่วงแต่เป็นคนที่ทำอะไรต้องไตร่ตรองไว้ก่อน จะทำอะไรต้องคิดให้มากๆ ซึ่งน่าจะเป็นตรงนี้มากกว่า นิสัยใจคอก็น่าจะมีส่วน...”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

“การแต่งตัวก็ต้องให้มันดี เวลาเราอยู่บ้านก็อยู่ตามอัตภาพ ออกไปข้างนอกก็ต้องเป็นอีกแบบหนึ่ง การพูดจาก็ต้องไม่เป็นคนโผงผาง จะพูดอะไรต้องระวังคำพูดตัวเอง”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

การได้รับเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นลักษณะส่วนตัวของคุณคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยเหลือ เพราะแม้พิจารณาจากเงื่อนไขในการที่ผู้ใหญ่บ้านเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในผู้หญิงบางคนไม่ได้มีครบทุกเงื่อนไขในการเลือก บางคนอาจแค่เป็นญาติของผู้ใหญ่บ้าน บางคนเป็นเพื่อน บางคนเคยร่วมงานกันมาก่อน แต่ส่วนประกอบอีกประการที่ผู้ใหญ่บ้านใช้ในการตัดสินใจเลือกคืออุปนิสัย ซึ่งเห็นในการแสดงออกของผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั่นเอง การเป็นคนเสียสละเป็นนิสัยหลักในการเข้ามาเป็นผู้นำ แต่นิสัยส่วนตัวอื่นๆ ก็มีส่งเสริมให้ได้รับการยอมรับจากผู้ใหญ่บ้านรวมทั้งชาวบ้านด้วย ในผู้ให้สัมภาษณ์เองได้กล่าวถึงการปรับเปลี่ยนเมื่อได้เข้ามาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านว่าด้านนิสัยส่วนตัวของตนนั้นไม่ได้ปรับเปลี่ยนแต่อย่างใดเพียงแต่ต้องรู้จักการวางตัวให้เหมาะสม ควบคุมอารมณ์ของตนให้ได้เมื่อเกิดปัญหาจะทำให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น

ถึงแม้ว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจะไม่ได้ปรับเปลี่ยนนิสัยส่วนตัวของตัวเองในการมาเป็นผู้นำของหมู่บ้านมากนัก แต่อย่างไรก็ตามการทำงานร่วมกับผู้อื่นย่อมต้องเกิดปัญหาในการทำงาน การกระทบกระทั่ง การมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เช่น ในการประชุมประชาคมชาวบ้าน ในการแสดงความคิดเห็น ในการเสนอแนวคิดในการทำงาน ย่อมต้องมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้เสมอ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงต้องควบคุมอารมณ์ของตัวเองให้ได้โดยต้องเอาเสียงส่วนใหญ่และประโยชน์ของชาวบ้านส่วนรวมมาก่อนเสมอ ในด้านการติดต่อประสานงานผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดี การพูดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การประสานงาน การขอความร่วมมือจากคนอื่นได้รับการตอบสนองตามความต้องการ การพูดจาไพเราะอ่อนหวาน ระวังระวังคำพูดของตนเองไม่ให้กระทบกระทั่งกับชาวบ้านและเพื่อนร่วมงาน นับเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่จะช่วยให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดียิ่งขึ้น

ในด้านครอบครัวเนื่องจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ให้สัมภาษณ์นั้นเป็นแม่บ้านควบคู่ไปกับการทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านด้วย ด้านครอบครัวจึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานของ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อได้รับตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว จึงต้องมีการจัดการบริหารเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาให้กับครอบครัวด้วย ซึ่งความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของแม่บ้านในการดูแลบริหารจัดการครอบครัวนั้น ถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่สืบทอดกันมา ว่าภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัวต้องเป็นงานของผู้หญิง และเมื่อถูกปลูกฝังมาตั้งแต่ต้นแล้วแม้ ผู้หญิงจะเริ่มมีบทบาทในงานด้านอื่น แต่ถึงอย่างไรบทบาทของการเป็นแม่บ้านก็ยังคงคงอยู่ โดย เมื่อรับงานในหน้าที่นั้นมาแล้วต้องดัดแปลงเวลา ปรับเปลี่ยนการบริหารงานทั้งงานบ้านและงานใน หน้าที่ให้ลงตัว

“อันนี้ก็เ็นบางเวลา แต่พื่อันแบ่งเวลาถูก ถ้าจะไปไหนก็ต้องจัดแจงเวลาของพื่อันเอง คือต้องตื่นแต่เช้ามีด ทำงานในครอบครัวแล้วก็ค่อยไปทำงานราชการของเรา มันเป็นสิ่งประกอบ งานของปกครองก็ไม่ใช่ว่าต้องทำกลางคืน แต่มันก็คือ 24 ชม.”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ในส่วนตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงนั้นเมื่อได้รับตำแหน่งแล้วจะต้องบริหารเวลา ระหว่างการทำงานกับครอบครัวได้ ไม่เช่นนั้นจะทำให้เกิดปัญหาทั้งปัญหาครอบครัวหรือปัญหาเรื่อง งาน เช่น งานบ้านที่ต้องทำเป็นกิจวัตร ก็ยังต้องทำอยู่เช่นเดิม แต่ในบางครั้งต้องวางแผนปรับเวลา การทำงานบ้านเพื่อให้สามารถไปทำงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ เช่น หากมีงานแต่เช้า ต้องตื่นมาหุงหาอาหารในเวลาเช้ากว่าเดิม หรืออาจต้องไหว้วานให้คนในครอบครัวเป็นคนจัดหา อาหารบ้างในบางโอกาส หากไม่สามารถจัดการเวลาได้ก็ต้องเลือกว่างานอย่างใดสำคัญกว่าและงาน ใดหากตนไม่ทำแล้วจะเกิดปัญหา หรือสามารถให้คนอื่นทำแทนได้

“สมมติว่าเรามีธุระด่วนเราก็ต้องให้คนอื่นไปแทน เพราะเคยอยู่มันก็เป็นงานส่วนตัว จะไปงานญาติอยู่จังหวัดเลย คือคุยกันแล้ว คุยเรียบร้อยแล้วว่าจะไป พอถึงวันก็มีงานอยู่อำเภอ ก็เลยให้ญาติไปเราก็ต้องเสียสละ คือให้ความสำคัญกับตรงนี้จริง”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของตนเองให้เกิดความสมดุลในครอบครัวเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะในการทำงานหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอาจมีงานเร่งด่วนที่ไม่ได้กำหนดการไว้ก่อน หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้จากผู้ให้ข้อมูลที่ได้ยกตัวอย่างว่าแม้ตนเองมีนัดหมายต้องไปงานส่วนตัว แต่เมื่อมีงานที่ต้องทำในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเข้ามาก็ต้องเลือกทำงานก่อน โดยปรับแผนการเดินทางให้ญาติคนอื่นไปแทน ตนเองมาทำงาน ทั้งนี้ต้องพิจารณาด้วยว่างานที่ให้คนอื่นไปทำแทนนั้นมีความสำคัญหรือจำเป็นต้องทำด้วยตนเองหรือไม่ หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาเสมอเพื่อจะได้วางแผนปรับเปลี่ยนการทำงานได้

“เมื่อได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงมาก ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง แต่เราต้องแบ่งเวลาให้ลูก คือเอางานตัวเองก่อน ช่วยเหลือคนอื่นก่อน ครอบครัวต้องเข้าใจ ลูกต้องเข้าใจ พ่อต้องเข้าใจ”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ในการปรับตัวของผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ด้านครอบครัวนั้น ต้องได้รับความเข้าใจจากคนในครอบครัวด้วย ดังนั้นแล้ว ในการปรับตัวนี้จึงไม่ใช่เฉพาะผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอย่างเดียว ยังรวมถึงคนในครอบครัวด้วย ที่ต้องเข้าใจในการทำงานและยอมรับ อีกทั้งให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานในบ้านเพื่อแบ่งเบาภาระงานของผู้หญิง ดังนั้น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจึงต้องทำความเข้าใจกับคนในครอบครัวและปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตประจำวันของตนเองให้สอดคล้องกับการทำงานทั้งงานบ้านและงานในหน้าที่ของผู้นำ ในครอบครัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่มีสามี และลูกเคยทำงานในระบบราชการมาก่อนจะมีความเข้าใจและช่วยเหลืองานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ดี เช่น เมื่อมีการจัดงานในหมู่บ้านต้องมีการจัดสถานที่จัดโต๊ะประชุม กางเต็นท์ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็จะมีสามีและลูกไปช่วยทำงานอยู่เสมอ คนในครอบครัวต้องมีส่วนสำคัญในการทำงาน หากร่วมในการทำงานไม่ได้ก็ต้องช่วยงานบ้านเพื่อให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ออกมาทำงานในหน้าที่ได้ดีขึ้นโดยไม่ต้องกังวลเรื่องครอบครัว

ในด้านการทำงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ต้องคอยทำงานช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านและทำงานร่วมกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนอื่น การจัดสรรเวลาทำงานได้เป็นสิ่งสำคัญ หากมีงานที่ได้รับมอบหมายแล้วผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ต่างให้ข้อมูลว่าในด้านการทำงานนั้นตนเต็มใจในการทำงาน ให้ความร่วมมือกับผู้ใหญ่บ้านและทุ่มเทกับการทำงานเป็นอย่างมาก ทั้งครอบครัวเองก็เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เช่น การทำงานในช่วงเทศกาลวันหยุด ต้องมีการอยู่เวรยามตั้งด่านรักษา

ความปลอดภัยทางถนน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องมาร่วมเข้าเวรยามด้วยโดยไม่มีข้อจำกัดว่าเป็นผู้หญิงหรือผู้ชายต้องสามารถมาทำงานได้เหมือนกันไม่ว่าเป็นเวลากลางวันหรือกลางคืน หากมีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องออกมาร่วมงาน ทั้งนี้ในส่วนของ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงนั้น เนื่องจากการอยู่เวรยามรักษาความปลอดภัยในช่วงเทศกาลวันหยุดของฝ่ายปกครองมีงบประมาณที่จำกัดแต่มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากเมื่อจัดสรรงบประมาณแล้ว ยังต้องพึ่งพาตนเองอยู่ ดังจะเห็นได้จาก ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ให้ข้อมูลว่าเมื่อมีการอยู่เวรยามต้องรับหน้าที่ห่ออาหารออกไปให้เพื่อนร่วมงานกินด้วย ใน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงนอกจากต้องทำหน้าที่เช่นเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นแล้วยังรับหน้าที่แม่บ้านในการเตรียมอาหารให้เพื่อนร่วมงานโดยที่ไม่ได้มีงบประมาณให้หรือมีแต่น้อย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่มีครอบครัวสนับสนุนก็จะนำอาหารที่มาจากบ้านของตนเช่น ปลาในบ่อ ผักในสวน ข้าวสาร มาประกอบอาหารเลี้ยงเพื่อนร่วมงานด้วยในทุกครั้ง ในส่วนของการให้การสนับสนุนการทำงานด้านการจัดหาอาหารให้กับเพื่อนร่วมงาน ก็ทำให้ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงได้มีโอกาสกลับเข้าบ้านเพื่อมาจัดการงานในบ้านของตนไปด้วยโดยที่ผู้บังคับบัญชาอนุญาตเพราะถือว่าเป็นการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย

“ใช้ ก็เป็นผู้หญิง อย่างผู้ช่วยฯเปี้ย ยิ่งแล้วใหญ่ โทเรียกเพื่อนไปกิน ผู้ช่วยฯเปี้ยชอบทำอาหาร วันนั้น ม. 13 มีงานหมอลำทางวัด ถึงเวลากินข้าว เขาก็ใช้เราไปหาข้าวมากิน ผู้ช่วยฯเปี้ยก็บอกให้ไปกินอยู่วัด เราก็มองกลับไปบ้านมาเอาไปให้เขากินได้”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

ในด้านการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ถึงแม้จะเป็นเพศหญิงแต่ต้องทำงานเช่นเดียวกันไม่แบ่งเพศ แต่หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงานบ้านในความเป็นผู้หญิงก็ยังคงรับผิดชอบงานแม่บ้านดูแลเพื่อนร่วมงานอยู่ด้วย และเมื่อเพื่อนร่วมงานเห็นว่าสามารถทำหน้าที่ดูแลความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้ จึงมักได้รับมอบหมายหน้าที่เพิ่มเติมเสมือนนอกจากงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ดังเช่นผู้ให้ข้อมูลที่ เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านรับทำงานในหน้าที่หลายอย่าง สามารถจัดสรรการทำงานได้ เช่น เมื่อมีการเข้าเวรของเพื่อนร่วมงานคนอื่น แต่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบการทำอาหารในงานหมอลำของวัด ก็จะให้เพื่อนร่วมงานมาเอาอาหารที่ตนทำซึ่งอยู่ที่วัดไปได้ เป็นการปรับตัวเพื่อให้การทำงานหลายอย่างสามารถทำได้

“ถนนในหมู่บ้านไม่มีไฟ เวลากลางคืนคนขับมอเตอร์ไซค์มันก็มองไม่เห็นทาง ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซื้อไฟมาติดโดยใช้เงินส่วนตัวของตัวเอง ไว้เวลาหมิงงานก็เอามาเปิด ไม่ได้เก็บค่าเช่า แต่ถ้าเขาให้ก็เอา ได้ค่าเช่าก็เอามาเลี้ยงเขาเหมือนเดิม”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ในด้านของการทำงาน เมื่อได้เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว การแก้ปัญหาในหมู่บ้าน แม้มีหน่วยงานที่ดูแลในด้านงบประมาณอยู่ก็ตาม แต่ปัญหาบางอย่างมีความจำเป็นเร่งด่วน ที่ไม่สามารถรอนงบประมาณจากทางราชการได้ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้ให้ข้อมูลจึงจำเป็นต้องใช้เงินของตัวเองในการทำงานเป็นการสนับสนุนการทำงานของตน ให้ชาวบ้านได้รับความสะดวกสบายในการสัญจรไปมา เป็นการสนับสนุนการทำงานในหน้าที่ที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพื่อให้ชาวบ้านให้การยอมรับในการทำงานว่าสามารถทำงานได้ดี

ในส่วนของการทำงานร่วมกับหน่วยงานราชการ โดยมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทั้งสองคน เมื่อได้รับมอบหมายในการทำงานต้องมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้มอบหมายงานให้แก่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านโดยเกณฑ์ในการมอบหมายงานนั้นผู้ใหญ่บ้านอาจใช้ความถนัดของแต่ละคนมาเป็นเกณฑ์หรือดูจากความสามารถ หรือความสะดวกในเวลานั้นว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนใดไม่ติดภารกิจอื่นอยู่ก็มอบหมายให้ผู้นั้นทำ และหากเป็นงานที่ต้องช่วยกันต้องมีการนัดหมายจากผู้ใหญ่บ้านเพื่อให้การทำงานเป็นรูปแบบเดียวกัน

“.....ผู้ใหญ่บ้านเขาไม่มีปัญหาอะไร เวลาทำอะไรก็ทำด้วยกัน ถ้าเป็นเรื่องหนังสือจะเป็นผู้ช่วยฯอีกคน.....คนนั้นถนัดหนังสือ คนนี้ทำได้อยู่ แต่เวลาเขามายืมถ้วยชามก็จะทำด้านนั้น หนังสือไม่เก่ง แต่ให้ไปเก็บเงินก็ทำได้”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

เมื่อผู้ใหญ่บ้านมอบหมายงานให้ทำแล้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับมอบหมายก็เต็มใจทำตามที่ได้รับมอบโดยเข้าใจเหตุผลของผู้ใหญ่บ้านในการแบ่งงานตามความถนัดของตน แต่หากให้ทำก็สามารถทำได้เช่นเดียวกัน ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านที่มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิงทั้งสองคน โดยอีกคนหนึ่งนั้นเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์เรียนจบการศึกษานอกโรงเรียน ผู้ใหญ่บ้านรวมทั้งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเองจึงเข้าใจว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เรียนหนังสือในระบบปกติต้องมีความถนัดในงานด้านเอกสารมากกว่า ซึ่งตัวผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้ให้สัมภาษณ์ก็ไม่ได้โต้แย้งแต่อย่างใด ยินยอมรับมอบหมายงานซึ่งตนทำได้ง่ายกว่าเพื่อให้งานของผู้ใหญ่บ้านทำสำเร็จด้วยดี ถือเป็นที่ยอมรับตามโครงสร้างของการแบ่งงานระหว่างผู้หญิงซึ่งการศึกษา

สูงกว่าและผู้หญิงที่มีการศึกษาน้อยกว่า การที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้โต้แย้งในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทั้งสองของผู้ใหญ่บ้านทั้งที่บางครั้งงานที่ตนได้รับมอบหมายจะเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานมากกว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอีกคนที่ได้รับงานด้านเอกสาร และในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านเอกสารนั่งทำงานในอาคารกับการทำงานที่ต้องอาศัยแรงงาน เช่น การกางเต็นท์ การจัดสถานที่นั้น เป็นเพราะตนไม่มีความถนัดในงานด้านเอกสาร และมีความชอบในการทำงานด้านการใช้แรงงาน การประสานงานมากกว่าจึงไม่อาสาหรือโต้แย้งหากได้รับมอบงาน ทั้งนี้ ในด้านการทำงานที่เป็นงานอื่นๆ เป็นงานที่ต้องการการประสานกับชาวบ้าน ต้องขอความร่วมมือกับชาวบ้าน เช่น การขอรับบริจาคทำบุญผ้าป่า ในช่วงเทศกาลงานบุญอาจมีจำนวนของที่ขอรับบริจาคมาก ทั้งงานของของบุคคลทั่วไปหรือของหน่วยงานราชการ ในส่วนของราชการผู้ที่ต้องดำเนินการย่อมต้องเป็นผู้นำหมู่บ้าน เพราะถือว่าใกล้ชิดกับชาวบ้านมากที่สุด ผู้ให้ข้อมูลได้บอกว่า ในส่วนของของผ้าป่างานบุญนั้น หากมีมาบ่อยเกินไปตนผู้ได้รับมอบหมายให้ขอรับบริจาคจากชาวบ้านจะใช้วิธีจ้างเด็กให้ไปช่วยเก็บจากชาวบ้านให้ หรือหากของงานบุญมีมาถี่เกินไป ผู้ใหญ่บ้านกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านใช้วิธีนำเงินส่วนตัวมาบริจาคแทนในนามของชาวบ้าน

“ตั้งเป้าหมายในการทำงานก็เพื่อชุมชน คือเราต้องรับใช้พี่น้อง ตัดสินใจแทนพี่น้อง ผลประโยชน์ของชาวบ้านต้องมาก่อน อะไรที่เป็นผลประโยชน์เราต้องคว้าไว้ คือต้องรับ ตัดสินใจแทนผู้ใหญ่บ้านได้ถ้าผู้ใหญ่บ้านไม่อยู่เราต้องตัดสินใจแทนได้ แต่ว่าต้องได้รับอนุญาตจากผู้ใหญ่บ้านก่อน คือสามารถตัดสินใจแทนเราได้นะ คือเราต้องได้รับอนุญาตก่อน ไม่พละการ”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงให้สัมภาษณ์ถึงการทำงานว่ามีเป้าหมายเพื่อผลประโยชน์ของชาวบ้านของตน ในการทำงานหากผู้ใหญ่บ้านมอบหมายให้ทำงาน การตัดสินใจในการทำงานเรื่องใดก็ตามต้องได้รับอนุญาตจากผู้ใหญ่บ้านก่อนเสมอ ไม่ทำโดยพลการโดยมีการปรึกษากันระหว่างผู้ใหญ่บ้านกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทั้งสองคนแล้ว เพราะเมื่อการทำงานหากเกิดความผิดพลาดขึ้นผู้ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันคือผู้นำหมู่บ้านนั่นเอง ดังนั้นการจะทำงานอย่างใดจึงต้องปรึกษากันก่อน แต่หากเป็นการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของชาวบ้าน ต้องใช้หลักเสียงข้างมากในที่ประชุมเสมอ เพราะผลประโยชน์ของชาวบ้านเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของผู้นำหมู่บ้าน

ในส่วนของการทำงานต้องรู้จักการปรับตัวให้ทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา เมื่อก่อนที่เทคโนโลยีการสื่อสารยังไม่ทันสมัย ในการทำงาน การสั่งงานจะต้องมีหนังสือสั่งการจากหน่วยงานราชการลงไปถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้ถือปฏิบัติ ในบางพื้นที่หากหมู่บ้านอยู่ห่างไกลจากอำเภอต้องใช้การเดินทางเป็นเวลานาน การทำงานจึงมีความล่าช้า ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน การสั่งงาน การติดต่อสื่อสาร การติดตามการทำงานทำได้ง่ายมากขึ้นและเป็นที่ยอมรับว่าคำสั่งเหล่านั้นมีผลให้ต้องปฏิบัติตาม เช่น การสั่งงานทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line) การสั่งการทางโทรศัพท์ การรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านทางช่องทางสื่อสารออนไลน์ เป็นต้น เหล่านี้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องปรับตัวให้ทัน โดยเฉพาะในปัจจุบันการทำงานที่ต้องรายงานผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องเรียนรู้การทำงานดังกล่าว ทั้งนี้โทรศัพท์มือถือจึงเป็นอุปกรณ์สำคัญในการทำงานอย่างหนึ่งที่ต้องหามาใช้เพราะไม่อย่างนั้นจะทำให้การทำงานเกิดอุปสรรคได้ ทั้งนี้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ต้องการความคล่องตัวในการทำงานก็ต้องเรียนรู้และปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ

“ใหม่ๆ ก็เปลี่ยนแปลงอยู่แต่ทุกวันนี้ก็ชินแล้ว กลายเป็นธรรมดาไป มีอะไรเขาบอกนั่นนี่ก็ไป ดูไลน์ดูนั่นนี่ ไลน์นี่ก็เพิ่งมาเล่นตอนเป็นผู้ช่วยฯ ไซ้กดๆ ทุกวันนี้ก็ดูในไลน์”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

การปรับตัวในการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นอกจากต้องขยันทำงานแล้วยังต้องมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์การทำงานที่นับว่ามีความสำคัญในปัจจุบันเป็นอย่างมากนั้นคือโทรศัพท์มือถือ เพราะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็ว จึงต้องอาศัยอุปกรณ์สื่อสารในการประสานงานกันเบื้องต้น ช่วยในการทำงานที่ต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็ว ทั้งนี้ จะมีโทรศัพท์มือถือเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องมีการใช้งานแอปพลิเคชันในการสื่อสารอีกด้วย เช่น ไลน์ (Line) เป็นต้น และในการใช้งานดังกล่าวต้องมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการใช้งาน อาจใช้งานแบบรายวันหรือรายเดือน เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพิ่มขึ้น ในส่วนนี้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องรับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว แต่เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานก็ต้องยอมรับและปรับเปลี่ยนจากเดิม เพราะผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ไม่มีอุปกรณ์สื่อสารดังกล่าว จะทำให้ติดต่อประสานงานยากลำบาก เป็นอุปสรรคต่อการทำงานด้วยอย่างหนึ่ง ด้วยการติดต่อประสานที่ต้องการความรวดเร็วในบางครั้งจึงไม่มีหนังสือสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้เกิดปัญหขึ้นได้ เช่น การปฏิเสธว่าไม่ได้อ่านไลน์ จึงไม่ได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในบางครั้งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือผู้ทำงานคนอื่นมักใช้ข้ออ้างเหล่านี้ในการทำงาน

“มันไม่ได้ทำทุกวัน ถ้าถามว่าคุ้มไหม มันก็ไม่คุ้มหรอก ถ้าเราอยู่เฉยๆ มันก็ไม่ได้อะไร บางวันก็มีงาน บางวันก็ไม่มี อย่างตอนเช้า เราได้ของมาเราก็ต้องไปแจก วันหลังก็มาอีก จะมาทำไม่บ่อยจัง ผู้ใหญ่บ้านก็เลย说不ต้องไปแจก แต่เราก็ต้องไปแจกเหมือนเดิม มีแต่ของของหมู่บ้านอื่น เวลาไม่มีเวลาก็จ้างเด็กน้อยไปแจกของให้ แต่ก็กังวลกลัวเค้าทำไม่ดี บางทีมีเวลาก็ไปแจกเอง”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

เมื่อได้เข้ามาทำงานเป็นผู้นำแล้วผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงต้องเรียนรู้วิธีการปรับตัวในการทำงานให้ได้ ซึ่งแตกต่างจากการทำงานบ้านของตนซึ่งหากเป็นเรื่องภายในบ้านผู้หญิงอาจได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจจากสมาชิกในครอบครัว แต่เมื่อมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ต้องทำงาน มีหัวหน้า มีเพื่อนร่วมงาน มีชาวบ้านเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ การทำงานในส่วนใดที่สามารถสนับสนุน ทำตามความต้องการของเพื่อนร่วมงาน ทำตามความต้องการของชาวบ้านได้ก็ต้องได้รับการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะของการทำงานนั้นๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

การเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับแนวทางการทำงานของผู้ใหญ่บ้านรวมทั้งหน่วยงานของราชการที่ต้องทำงานประสานงานกันอยู่เสมอ ภายใต้แนวทางที่ได้สืบทอดกันมาในการทำงาน ว่าผู้นำหมู่บ้านต้องมีบุคลิกลักษณะการเป็นผู้นำ ดังนั้น เมื่อผู้หญิงได้รับเลือกเข้ามาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้วจึงต้องปรับตัวเองหลายอย่าง ทั้งด้านอารมณ์ ด้านการแต่งกาย หรือแม้กระทั่งด้านครอบครัว

2.1.2 การแสดงออกโดยการบ้ายเบียง/หลีกเลี่ยง

การทำงานทั้งในบ้านและงานนอกบ้านของผู้หญิงนั้นหากไม่แบ่งเวลาให้ดีแล้วย่อมเกิดปัญหาในการทำงานได้ ในส่วนของงานผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไม่มีกำหนดเวลาเข้างานหรือเลิกงานที่แน่นอน ไม่มีกำหนดวันทำงานว่าต้องทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์หยุดทำงานในวันเสาร์วันอาทิตย์ ดังนั้นจึงคาดเดาเวลาทำงานไม่ได้ แต่ก็ไม่ได้เป็นอย่างนั้นเสมอไป ดังนั้นหากสามารถจัดสรรเวลาการทำงานได้ก็จะไม่เกิดปัญหาในการทำงาน ทั้งนี้หากเกิดปัญหาในการทำงานหรือปัญหาในครอบครัวผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงต้องแก้ปัญหาที่ตนเองเพื่อให้การทำงานสำเร็จไปได้

ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงนั้นด้านการทำงานนอกบ้านและงานในบ้านสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างลงตัวไม่เกิดปัญหาแต่อย่างใด หากมีงานเร่งด่วนที่เป็นงานในหน้าที่ของผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะเลือกงานในหน้าที่ผู้ช่วยฯ มากกว่างานส่วนตัวของตนเอง เช่นในตัวอย่างของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9 ที่มีกำหนดเดินทางไปต่างจังหวัด แต่เมื่อได้รับแจ้งว่าต้องไปทำงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ต้องเลือกที่จะไม่ไปธุระของตน ซึ่งการทำงานด้วยความเต็มใจนี้

แตกต่างจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอีกคนที่ทำงานคู่กันที่เมื่อผู้ใหญ่บ้านต้องการติดต่อทางโทรศัพท์มักจะโทรไม่ติดอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านต้องประสานงานสั่งการผ่านผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิง อีกทั้งเมื่อมีการทำงานร่วมกัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอีกคนที่เป็นผู้ชายมักทำงานไม่สำเร็จเสร็จสิ้น เช่น การจัดการประชุม ต้องมีการจัดเตรียมสถานที่ จัดโต๊ะ เก้าอี้ เมื่อการประชุมเสร็จแล้วผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชายก็มักจะไม่อยู่ช่วยเก็บสถานที่ หรือทำงานไม่เรียบร้อย เป็นต้น

“เขาวัวผู้หญิง ละเอียดกว่าผู้ชาย เพราะว่าอะไรรู้อยู่ด้วยกันกับผู้ช่วยอีกคนจะรู้ได้ทันทีว่าละเอียดกว่าเขามาก ละเอียดกว่ามาก แต่ว่าเราดูแล้ว ว่าเราทำงานอำเภอมันก็ไม่ได้ไปทุกวัน งานตามบ้านนี้เวลาทำเราก็จะเก็บ แต่ผู้ชายจะไม่สนใจเราต้องไปตามเก็บให้”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ชาย และจากการทำงานร่วมกันทำให้เห็นว่าตนเองต้องรับผิดชอบงานอยู่เสมอ โดยที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอีกคนมักทำงานไม่สำเร็จลุล่วง ผู้ให้ข้อมูลจึงได้รับความไว้วางใจจากผู้ใหญ่บ้านให้ทำงานมากกว่า ดังนั้น เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้ว แม้ว่ามีงานส่วนตัวของตัวเองที่ต้องทำก็ไม่สามารถบ่นเบี่ยงให้ผู้ใหญ่บ้านไปมอบหมายงานให้กับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอีกคนได้ หรือถึงแม้บ่นเบี่ยงไปแล้วหากผู้ใหญ่บ้านยืนยันที่จะมอบหมายงานให้ก็ต้องทำตามที่ได้รับมอบหมายเช่นเดิม ในส่วนนี้จึงเป็นเหตุผลที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงไม่ได้บ่นเบี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย

“ไม่มีปัญหา หรือความลำบากใจในการทำงาน แคไปอบรมผู้ชายไปเท่านั้น นอกนั้นทำได้เหมือนผู้ชายทุกอย่าง ไม่ได้มีปัญหา”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ถึงแม้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ให้ข้อมูลจะบอกว่าไม่มีปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงาน แต่ยังแสดงให้เห็นถึงข้อแม้ในการทำงานอยู่บ้าง เช่น การบอกว่าไม่มีปัญหา ความลำบากใจในการทำงาน ทำงานได้ทุกอย่างแต่การไปอบรมซึ่งหมายถึงการไปเข้ารับการอบรมซึ่งเป็นหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือการอบรม สัมมนาที่ต้องเดินทางไปต่างจังหวัดหรือมีระยะเวลามากกว่าหนึ่งวันแล้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจะให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชายไปก่อนเสมอ หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จึงต้องไปเอง ซึ่งมาจากการที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงต้องรับผิดชอบงานบ้านของตนเองด้วย จึงมีความกังวลและไม่อยากเดินทางไปทีอื่นเป็นเวลาหลายวัน

ในส่วนของการทำงานที่ต้องใช้กำลังกายในการทำงาน เช่น งานรักษาความสงบเรียบร้อย การออกตรวจตรารักษาความสงบในหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงก็ต้องทำเหมือนกันกับผู้ชาย หากได้รับคำสั่งจากหัวหน้า แต่ทั้งนี้การทำงานดังกล่าวเนื่องจากเป็นผู้หญิงการปฏิบัติงานจึงได้รับการผ่อนปรนมากกว่าผู้ชาย เช่น การออกตรวจค้นผู้เสพยาเสพติดของชุดปฏิบัติการตำบล ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงเป็นชุดเฉพาะกิจร่วมกับผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนอื่นที่เป็นผู้ชาย อย่างไรก็ตามก็ทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพียงแต่ในการทำงานนั้น ผู้ที่เป็นหัวหน้างานหรือตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเองต้องรู้จักประมาณตน ทำงานในส่วนที่ตนสามารถทำได้ เช่น การไปตรวจหาสารเสพติดในปัสสาวะ หากเป็นผู้ถูกตรวจค้นผู้หญิงก็ให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงเป็นคนตรวจค้น ซึ่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องทำหน้าที่ของตนได้โดยไม่อาจหลีกเลี่ยง แต่หากเป็นผู้ถูกตรวจค้นผู้ชายโดยปกติแล้วผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงจะไม่ได้ทำการตรวจค้นเพื่อความปลอดภัย

จากข้อมูลที่ได้มานั้นเห็นว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจะตั้งใจทำงานและทุ่มเทให้กับการทำงานในหน้าที่ของตนมาก เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วจะทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนเอง ส่วนหนึ่งเป็นเพราะนิสัยส่วนตัวของผู้หญิงนั้นที่อาสาเข้ามาทำงานเพื่อส่วนรวมแล้วต้องทำให้สำเร็จ และด้วยความละเอียดเอาใจใส่ในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบจึงทำให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่นั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้สัมภาษณ์บุคคลอื่นที่ได้สัมผัสการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงก็พบว่า มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงที่บ่าเบียดการทำงานอยู่บ้าง โดยเฉพาะเมื่องานนั้นต้องทำในเวลากลางคืน เช่น การอยู่เวรยาม หรือการร่วมงานสังสรรค์ที่แม่ไม่ถือเป็นงานในหน้าที่โดยตรงแต่ก็จำเป็นต้องทำ ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเพราะมีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล และมองว่าไม่ใช่เวลาทำงานปกติของตนเอง อย่างไรก็ตามหากเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหากได้รับมอบหมายก็ต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่หากเป็นงานอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่โดยตรงหรือไม่ทำก็ไม่เป็นอะไร ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงหากมีฐานะจำเป็นอย่างอื่นก็มักจะหลีกเลี่ยงบ้าง โดยการแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาหรือการต่อรองด้านเวลาหรือด้านการทำงาน เช่น ขอลาก่อนเวลาเลิกงานเนื่องจากมีฐานะจำเป็น หรือขอเข้าทำงานช้ากว่าปกติเนื่องจากติดภาระทางบ้าน หรืออาจจ้างผู้อื่นมาทำงานแทนหากเป็นงานที่ทำแทนกันได้

พูน ปรณ ทิโต ชิว

2.1.3 การต่อต้านชัดเจนในชีวิตประจำวัน

แม้ว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจะตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนเองทั้งงานในบ้านหรืองานนอกบ้านอย่างเต็มที่แล้วก็ตาม แต่การทำงานทุกอย่างย่อมมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้เสมอ ทั้งเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเอง หรือปัญหาที่เกิดจากเพื่อนร่วมงานหรือจากชาวบ้านที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ต้องดูแลบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ให้มาเห็นว่าเมื่อมีการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจะตั้งใจทำงานไม่หลบเลี่ยง ให้การสนับสนุนการทำงานของผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างดี แต่แท้จริงแล้วในการแสดงออกของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต่อการทำงานที่ในบางครั้งเกิดปัญหาหรือไม่ตรงกับวิธีคิดของตนแล้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงมีการแสดงออกที่เป็นการต่อต้านในชีวิตประจำวันอยู่บ้าง ไม่ว่าจะเป็นการบ่น พุดระบายกับเพื่อนร่วมงานหรือคนในครอบครัว หรือพูดต่อหน้าแต่ไม่ใช้การชวนทะเลาะกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตน

“...บ่นให้กับตัวเอง แต่พยายามว่าอะไรมันสำคัญที่สุดเราก็ไปตรงนั้น คือเราต้องแยกแยะ บ่นแต่ก็ทำ บ่นว่าอยากทำอะไรหลายมือ ทำไม่ทัน แต่ไม่เคยบ่นให้เพื่อนร่วมงานเพราะไปด้วยกัน ทำด้วยกันอยู่แล้ว ทำงานกับผู้ชายก็อีกแบบแต่นี้ทำงานกับผู้หญิงด้วยกัน เลยไม่มีปัญหา”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

เมื่อได้รับมอบหมายงานหลายอย่างพร้อมกัน บางครั้งอาจทำไม่ทัน เพราะงานหลายอย่างมีกำหนดเวลาในการทำงาน แต่คนทำงานมีผู้ใหญ่บ้านกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านช่วยกันทำ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงเลือกที่จะแสดงออกด้วยการบ่นให้กับตัวเอง แต่ก็ทำงานที่ได้รับมอบหมายเช่นเดิม ซึ่งการบ่นให้ตัวเองนี้เป็นการต่อต้านเล็กน้อยในชีวิตประจำวันของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ต้องรับหน้าที่ในงานของตน ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ให้ข้อมูลว่า ตนกับผู้ใหญ่เคยคุยกันเรื่องการแบ่งงานของกำนันซึ่งเป็นหัวหน้าของตำบลนั้น โดยที่ลี้มว่าได้คิดโทรศัพท์ออกไปหากำนันนั่นเอง ทำให้กำนันได้ยินเรื่องที่ตนกับผู้ใหญ่บ้านคุยกัน แต่ก็ไม่ได้ถือสากันแต่อย่างใด การพูดคุยปรึกษากันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีอยู่เสมอเพื่อปรึกษาการทำงานหรือหาแนวทางการทำงานร่วมกัน

“...สมมุติว่าเอามติที่ประชุมเป็นใหญ่แต่เราไม่เห็นด้วยกับในที่ประชุม แต่เราก็ต้องเอาตามมติของเขายกมือ ไม่มีไปบอกให้ชาวบ้านเลือกแบบนี้แบบนี้ มีแต่คิดว่ามันไม่ถูกต้องนะ แค่นกับตัวเองว่าทำไม่ถูกต้อง บ่นกับตัวเองไม่น่าเอาแบบนี้เลย ก็มีบ่นกับผู้ใหญ่บ้านว่าเราน่าจะทำแบบนี้มันไม่ใช่ ทำแบบนี้ไม่ถูกต้อง แต่ในเมื่อที่ประชุมเขาเลือกแล้ว เราก็ต้องเอาเสียงส่วนมาก”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ในด้านการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ต้องทำงานร่วมกับชาวบ้านเป็นส่วนใหญ่ เพราะงานในหน้าที่ของผู้นำนี้คือการทำงานเพื่อส่วนรวมโดยที่ ต้องมีการประชุมเพื่อขอมติของที่ประชุมในการตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้นแล้วหากมติในที่ประชุมกับความคาดหมายของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไม่ตรงกัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็จะต้องเอาตามมติของที่ประชุมส่วนใหญ่ แต่ทั้งนี้อาจมีการพูดคุยกับผู้ใหญ่บ้านว่าทำอย่างนั้นมันไม่ถูกต้อง อาจมีวิธีที่ดีกว่านี้แต่ว่าในเมื่อมีมติของที่ประชุมแล้วก็ต้องทำตาม เช่น เมื่อมีโครงการพัฒนาหมู่บ้าน ก่อนที่จะสรุปว่าควรทำโครงการใด ต้องมีการเรียกประชุมเพื่อขอมติของชาวบ้านว่ามีส่วนไหนของหมู่บ้านที่ต้องได้รับงบประมาณที่เข้าเงื่อนไขของโครงการ หากมีการนำเสนอจากชาวบ้านไม่ตรงกับตัวเลือกที่ผู้ใหญ่บ้านคิดไว้แล้ว อย่างไรก็ตามก็จะต้องทำตามมติของชาวบ้านที่ออกเสียงส่วนใหญ่ และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเลือกที่จะบ่นให้กับตัวเอง หรือพูดคุยกับผู้ใหญ่บ้านหรือคนในครอบครัวเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน แต่ไม่ได้ต่อต้านวิธีการที่เป็นเสียงส่วนใหญ่ของชาวบ้าน เพราะผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ต้องรับมาดำเนินการเช่นเดิมตามหน้าที่ของตน

“มีนิทากำนันเรื่องจะให้ต่อวาระนี้ละ คือคุยกันจบแล้ว ไม่รู้ว่าโทรศัพท์โทรออกไปหา กำนัน นิทาวว่า ไม่ต่อวาระให้ก็ช่าง พอดูโทรศัพท์ได้ยินแต่เสียงไก่ คือโทรศัพท์โทรออกไปหา กำนันเอง กำนันเขาก็ได้ยิน ไม่รู้จริงๆ พอวางสาย กำนันก็โทรหาผู้ใหญ่บ้านถาม ว่านิทาหรือ”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

การทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ใหญ่บ้านของตน และผู้ใหญ่บ้านก็มีกำนันเป็นหัวหน้าอีกชั้นหนึ่ง ในการทำงานจึงต้องติดต่อประสานงานกันภายในตำบลนั้นอยู่ตลอดเวลา ในส่วนของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ให้ข้อมูลถึงกรณีที่ดินเองนิทากำนันกับผู้ใหญ่บ้านของตนเรื่องของการต่อวาระการทำงาน เนื่องจากตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีวาระการทำงาน 5 ปี และต้องมีการต่อวาระการทำงานโดยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งบางครั้งการนิทากันระหว่างเพื่อนร่วมงานก็เกิดขึ้นได้เสมอทั้งมาจากการเรื่องการทำงานหรือเรื่องชีวิตส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่การนิทาหรือการบ่นดังกล่าวเป็นเพียงการพูดคุย ระบายให้กันฟัง ไม่ได้มีการถือโทษโกรธเคืองกัน ยังสามารถร่วมงานกันได้เป็นปกติ

การปรับตัวของผู้หญิงเมื่อได้ทำหน้าที่เป็นผู้นำหมู่บ้านแล้วนั้น มีวิธีการปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยปราศจากปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงมีการปรับตัวด้วยการแสดงออกหลากหลายวิธี ทั้งให้การสนับสนุน ยอมทำตาม ปรับเปลี่ยนหรือดัดแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี แต่ถึงอย่างไรการทำงานร่วมกับคนหมู่มากที่ต่างคนต่างมีความคิดเป็นของตนเอง การมีความเห็นที่ไม่ตรงกันย่อมเกิดขึ้นได้ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจึงแสดงออกโดยการบ่น ระบายกับตัวเองหรือคนในครอบครัว หรือผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นหัวหน้าของตน แต่ถึงแม้จะไม่เห็นด้วยก็ต้องยอมรับหากเป็นมติของชาวบ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงจึงต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อยู่เสมอ

2.2 การสร้างพื้นที่ในสังคม

ในสังคมหมู่บ้านที่ได้ทำการเก็บข้อมูลนั้น ยังมีโครงสร้างทางสังคมที่ประกอบไปด้วยผู้ชายทำงานนอกบ้าน ผู้หญิงทำงานในบ้านคือการเป็นแม่บ้าน ดูแลครอบครัว รายได้หลักของครอบครัวนอกจากการทำเกษตรแล้วมาจากผู้ชายเป็นสำคัญ ผู้หญิงสามารถมีรายได้เป็นของตัวเองได้จากการทำงานเล็กน้อยเพื่อใช้จ่ายในครัวเรือน การจะได้รับการยอมรับให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำของหมู่บ้านยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับคนในสังคมหมู่บ้านนั้นและสำหรับตัวผู้หญิงเอง แต่เมื่อได้รับโอกาสให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้นำหมู่บ้านแล้วจึงต้องมีการสร้างความเป็นตัวของตัวเองขึ้นมาเพื่อให้เกิดการยอมรับในตัวตนของผู้หญิง เพราะงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นผู้นำในการตัดสินใจของคนในหมู่บ้านได้ ดังนั้นแล้วการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเมื่อคนในหมู่บ้านเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงแล้ว การทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากชาวบ้านจะสามารถทำงานได้ง่ายและประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก

ในความคิดของคนที่อยู่ในสังคมหมู่บ้านขนาดเล็กนั้น มักมองว่าผู้นำของหมู่บ้านต้องมีความน่าเชื่อถือ มีความสามารถทำงานได้ทุกอย่าง ดังนั้นเมื่อผู้หญิงได้รับเลือกให้เป็นผู้นำของหมู่บ้าน จึงต้องมีการสร้างพื้นที่ของตนเองขึ้นมา จากข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงนั้นทำให้เห็นถึงการสร้างความเป็นตัวตนในพื้นที่ทางสังคมของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิง ดังนี้

พูน ปณ ทิโต ชีเว

2.2.1 บทบาทในฐานะแม่บ้าน

ผู้หญิงในหมู่บ้านที่ศึกษาที่มีหน้าที่ทำงานบ้าน ดูแลครอบครัว และ/หรือทำงานอาชีพหลักของตนซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นอาชีพทำนา เมื่อผู้หญิงได้เข้ามาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องแบ่งเวลาจากเดิมที่มีการแบ่งเวลาที่ชัดเจนแต่อย่างไรก็ตามแต่ต้องรู้ว่าตอนนี้ทำอะไรและต่อไปต้องทำอะไร ภายใต้งานที่เป็นงานบ้าน งานในครอบครัวของตน แต่เมื่อได้มาทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ต้องมีการแบ่งเวลาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นการทำงานสองส่วน ส่วนหนึ่งเป็นงานในบ้าน และส่วนที่สองเป็นงานนอกบ้านที่เป็นภาระหน้าที่ที่เพิ่มเข้ามา ดังนั้นผู้หญิงจึงต้องสร้างพื้นที่ในสังคมให้เกิดการยอมรับจากคนในครอบครัวและคนในหมู่บ้านว่าเมื่อได้เข้ามาทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้วสามารถทำงานทั้งสองอย่างได้ไม่บกพร่องแต่อย่างใด

“เมื่อได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงมาก ไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเอง แต่เราต้องแบ่งเวลาให้ลูก คือเอางานตัวเองก่อน ช่วยเหลือคนอื่นก่อน ครอบครัวต้องเข้าใจ ลูกต้องเข้าใจ พ่อต้องเข้าใจ งานมันเยอะ ไม่เหมือนสมัยก่อน คิดว่าผู้ใหญ่บ้านสมัยก่อนกับสมัยนี้มันต่างกัน งานมันลงมาเยอะ เวลาส่วนตัวไม่ค่อยมี บางทีก็พยายามว่าไม่ให้เสียทั้งสองทาง ส่วนรวมกับส่วนตัวอยู่บ้าน แต่ส่วนมากจะเลือกทำงานมากกว่า ทางครอบครัวต้องเข้าใจ ทั้งลูก พ่อ ลามี เขาก็เข้าใจ อันดับแรกต้องเอางานที่ตัวเองได้รับมอบหมายก่อน เหมือนชุดเฉพาะกิจ ที่เวลางานมีงานก็ต้องออกไป ดึกตื่น ด่วนแค่นั้นก็ไป”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

เพื่อให้คนในครอบครัวยอมรับและเข้าใจในการทำงาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจึงต้องจัดสรรเวลาของตนให้ลงตัวและทำหน้าที่แม่บ้านและผู้นำหมู่บ้านอย่างเต็มที่ แม้ต้องเหนื่อยเพิ่มมากขึ้นจากเดิมที่เป็นเพียงแม่บ้านแต่เพื่อให้คนในครอบครัวเข้าใจก็ต้องพยายามมากขึ้นกว่าเดิม แม้งานจะเพิ่มขึ้นจากเดิมก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้ครอบครัวเกิดความเข้าใจในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและเพื่อไม่ให้งานในบ้านของตนต้องบกพร่องเกิดความเสียหายทั้งสองงาน และหากสามารถจัดการงานในบ้านและงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้ดีจนคนในครอบครัวเข้าใจแล้ว บางครั้งยังได้รับความร่วมมือจากคนในครอบครัวให้ช่วยงานในฐานะของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านได้อีกด้วย เช่น การที่ต้องออกไปจัดเตรียมสถานที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหากเป็นงานที่ต้องใช้กำลังกาย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจะได้รับความช่วยเหลือจากสามีหรือลูกมาช่วยจัดเตรียมงานให้ ทั้งนี้เกิดจากการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงในฐานะเป็นแม่บ้านและเป็นผู้นำของหมู่บ้าน

2.2.2 บทบาทในฐานะเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

การได้รับเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นไม่ว่าด้วยเหตุผลของการเป็นคนรู้จัก เป็นญาติเคยทำงานร่วมกันกับผู้ใหญ่บ้านมาก่อน หรือมาจากเงื่อนงำที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หนึ่งยอมรับได้กล่าวมาข้างต้นแล้วก็ตาม แต่เมื่อได้เข้ามาทำงานอย่างจริงจังแล้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หนึ่งก็ต้องพบกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานร่วมกับคนอื่นอยู่บ้าง ทั้งการทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอีกคนหรือเป็นการทำงานที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานราชการในอำเภอหรือหน่วยงานเอกชนภายนอก และทั้งต้องทำงานภายใต้ความคาดหวังจากชาวบ้านที่ได้ยอมรับและให้โอกาสในการทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของผู้หนึ่งในการเป็นผู้นำหมู่บ้าน

การสร้างพื้นที่ทางสังคมที่ผู้หนึ่งต้องสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดการยอมรับความสามารถในตัวเองนั้น นอกจากต้องทำในบทบาทของแม่บ้านที่มีหน้าที่ต้องดูแลครอบครัวให้มีความสมบูรณ์เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่นได้แล้ว ในฐานะที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเอง ก็ต้องสร้างพื้นที่ของตนเองขึ้นมาเพื่อให้ได้รับการยอมรับเช่นเดียวกัน การสร้างพื้นที่ในสังคม การสร้างสัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการยอมรับของคนในพื้นที่นั้น โดยการสร้างพื้นที่ดังกล่าวต้องมาจากภายในตัวตนและต้องทำความเข้าใจกับบริบทรอบข้าง การจะให้เป็นที่ยอมรับในสังคมนั้นได้ ต้องรู้จักยอมรับสังคมนั้นก่อน แล้วจึงสร้างพื้นที่ของตนเองขึ้นมา (วุฒินันท์ แทนนิล, 2551) เมื่อเข้าใจว่าในสังคมที่อยู่แล้วยังมีแนวความคิดของการให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำของผู้ชายอยู่ดังนั้นก็แล้ว ผู้หนึ่งที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงต้องพยายามสร้างความเป็นตัวของตัวเองเพื่อให้ได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น ทุ่มเทมากเป็นพิเศษ มีความตั้งใจทำงานและพยายามทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถสละเวลาครอบครัวได้หากมีความจำเป็น

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หนึ่งที่ทำงานร่วมกับผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอีกคนหนึ่งที่เป็นผู้ชายทำให้เห็นว่าในด้านของการทำงานนั้น หากเป็นงานที่เป็นงานเฉพาะของผู้ชายเท่านั้นที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หนึ่งรู้สึกว่าจะตัวเองไม่ควรทำ เช่น การไปวัดนิมนต์พระสงฆ์ ซึ่งในสังคมของชาวพุทธ การเข้าไปใกล้พระสงฆ์ของผู้หนึ่งนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ ดังนั้นแล้วเมื่อสิ่งใดที่ตนเองทำไม่ได้เพราะมีข้อจำกัดด้านสังคม ผู้หนึ่งก็จะชดเชยในด้านที่ตนเองทำได้และทำได้ดีเมื่อเทียบกับผู้ชาย เช่น ในด้านการทำครัวที่แม่จะอยู่ในฐานะเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว แต่งานหลักที่มักได้รับมอบหมายหรือเสนอตัวเข้าไปทำยังเป็นงานที่ตนเองทำได้ดี หรือเป็นงานที่สังคมให้ความสำคัญกับความเป็นผู้หนึ่ง เช่น การทำงานบ้านหรือการทำงานในครัว เป็นต้น

“นอกจากว่าเรื่องที่คุณชายต้องทำแล้วเราทำไม่ได้ แต่ทำกับวัดกับอะไรอย่างนี้ ไปหาพระแบบนี้เราก็ไปไม่ได้ แต่ว่าเรื่องในครัวเราต้องเก่งกว่าผู้ชาย ทำอะไรเพียงแต่ว่าเข้าหาพระสงฆ์เราทำแบบเขาไม่ได้ เรื่องอื่นก็เท่ากันเลยกับผู้ชาย”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9, สัมภาษณ์ 14 เมษายน 2562.)

การได้รับเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงนั้น จึงต้องสร้างพื้นที่ของตนเองเพื่อนำเสนอทั้งในด้านการเป็นแม่บ้าน หรือในด้านการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ต้องทำให้ชาวบ้านยอมรับความสามารถในการจัดการหน้าที่ของตนไม่ให้เกิดพร่องในด้านใด และเพื่อให้การทำงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสามารถทำได้ง่ายเพราะชาวบ้านไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาเชื่อใจในการทำงาน

2.3 การสร้างอัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity)

อัตลักษณ์คือสิ่งที่อยู่ภายในของตัวบุคคล เป็นการรับรู้ที่เราเป็นใคร เขาเป็นใคร โดยอัตลักษณ์นี้เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นจากกระบวนการทางสังคมและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อผู้หญิงได้รับเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ถือว่าเป็นการยอมรับจากคนทั่วไปให้ผู้หญิงทำงานในด้านการเป็นผู้นำที่จากแต่ก่อนการทำงานเป็นผู้นำของหมู่บ้านโดยเฉพะงานด้านการปกครองเป็นงานที่สังคมให้การยอมรับว่าเหมาะสมกับผู้ชายมากกว่า แต่เมื่อต่อมาสังคมให้การยอมรับมากยิ่งขึ้นจนผู้หญิงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะงานของผู้นำหมู่บ้านที่มีเพิ่มมากขึ้นและเป็นงานที่เกี่ยวกับเอกสารที่ต้องการความละเอียดอ่อน ความอดทนในการทำงานที่ต้องทำงานอย่างเต็มที่ การพบปะผู้คนการเจรจาซึ่งในเพศหญิงมีความสามารถปรับตัวและทำงานได้ดี แต่ถึงอย่างไรก็ตามงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไม่ได้กำหนดว่าจะต้องเป็นงานที่มีเพียงผู้ชายหรือผู้หญิงเท่านั้นที่สามารถทำได้ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นงานในลักษณะใดผู้หญิงจึงต้องทำได้เท่าเทียมกันกับผู้ชาย เพื่อให้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นสามารถทำได้ดี ในบางครั้งผู้หญิงจึงต้องสร้างอัตลักษณ์ทางเพศของตนขึ้นไม่ว่าจะเป็นที่บ้านหรือในที่ทำงาน เมื่ออยู่ที่บ้านการทำงานบ้านผู้หญิงอาจทำได้ทุกอย่างทั้งการทำอาหาร การยกของหนักหรือการตัดต้นไม้ การป็นปายที่สูง แต่เมื่อเป็นการทำงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้วต้องแสดงให้เห็นว่าตนเองทำได้หรือทำไม่ได้ในบางโอกาสแม้เป็นงานอย่างเดียวกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์พูดถึงการทำงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านว่าเมื่อมีการทำงานที่ต้องใช้กำลังร่างกาย เช่น การป็นต้นไม้ ก็ทำไม่ได้ แต่ถ้ามีสามีก็จะให้สามีทำแทน เป็นการสร้างอัตลักษณ์ของตนว่าการทำงานที่ต้องป็นปายนั้นให้ผู้ชายทำจะทำได้ดีกว่า แต่ในอีกด้านเมื่อเป็นงานที่ต้องทำในพื้นที่ส่วนตัว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงเมื่อไปทำงานในไร่นา ในสวนของตนเองก็สามารถป็นต้นไม้ ตัดแต่งกิ่งไม้ได้คล่องแคล่วเช่นกัน ทั้งที่เป็นงานอย่างเดียวกันแต่เมื่ออยู่ในสภาพของการ

ทำงานต้องสร้างให้เห็นว่างานแบบนี้เหมาะกับผู้ชายมากกว่าเพื่อที่ผู้หญิงจะได้ทำงานที่เบาแรงกว่าผู้ชาย

“ผู้หญิงจะละเอียดกว่าทุกเรื่อง แต่งานมันก็ต้องไปคู่กัน งานบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างป็นต้นไม้เราก็ทำไม่ได้ แต่เราไปตัดกิ่งไม้อะไรก็ได้ มันต้องแบ่งกันทำ แต่บางทีมีสามีก็ใช้สามีตัด”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ในทางกลับกัน ถึงแม้ว่าการทำหน้าที่ในการรักษาความสงบในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจำเป็นต้องทำงานที่เสี่ยงต่ออันตรายเช่น การตรวจค้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยเป็นการตั้งชุดทำงานขึ้นมาไม่กี่คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านร่วมทำงานกับฝ่ายปกครองของอำเภอและตำรวจ แต่เมื่อได้ร่วมทำงานและได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ทำ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงก็สามารถทำได้และไม่รู้สึกกลัวแต่อย่างใด หากมีความมั่นใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและตัวของ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเองได้รับการฝึกฝนเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ทั้งที่ก่อนหน้านี้การทำงานที่เป็นการใช้กำลังกายเช่นการป็นต้นไม้ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านบอกว่าทำไม่ได้ แต่เมื่อเป็นงานที่ตนเองสมัครใจและแม้เป็นงานที่เหมาะสมกับเพศชายมากกว่ากลับทำได้และสนุกกับการทำงาน จากข้อมูลให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้มานั้นทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงได้รับการเข้าร่วมในชุดเฉพาะกิจของอำเภอที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยแล้ว ดังนั้นความมั่นใจในตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้หญิงควรได้รับ เพราะเมื่อมีความชอบหรือมีทักษะในการทำงานแล้วจะสร้างความมั่นใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

“ไปตรวจค้นก็ไปเหมือนคนอื่น สมมุติว่าเขาต้องแยกกันอยู่แล้วคนละจุด เราก็หนึ่งไปตรวจ มันเป็นหน้าที่อยู่แล้ว ไปตรวจค้น สมมุติว่ามีผู้หญิงอย่างนั้นะก็แบ่งหน้าที่ให้เราตามที่ทำได้ ไม่มีคำว่ากลัว เราชอบตรงนี้ มันมีความสุขกับการได้ทำจุดนี้ ใจมันไปแล้ว มันก็เลยชอบ ไม่มีกลัวไปด้วยตลอด แต่ก็ดีไปแบบนั้นเราได้รู้จักคนเยอะ ประสบการณ์ของตัวเอง ชอบตรงนี้ แต่ไม่รู้ว่าจะคนอื่นจะแบบนี้ไหม แต่สำหรับเราคิดว่าโชคดีที่ได้อยู่ตรงนี้”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

การสร้างอัตลักษณ์ตัวตนขึ้นมา ก็เพื่อจะสร้างพื้นที่ทางสังคมให้กับตนเอง เป็นการต่อรองอำนาจและเกิดการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ได้รับการยอมรับในสังคม ดังนั้นอัตลักษณ์ที่ถูกสร้างขึ้นมาจึงมีความแตกต่างกันไป เพื่อให้กลมกลืนกับสังคมที่อยู่ เมื่ออยู่ที่บ้านผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านมีการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในการทำงานครัว ถึงแม้บางครั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคนในครอบครัวแต่วิธีการทำงานบ้านผู้หญิงจะแสดงออกอย่างเต็มที่ตามวิธีการของตนเอง แต่เมื่อมาอยู่ในสังคมของการทำงานนอกบ้านที่มีหัวหน้า มีเพื่อนร่วมงาน ผู้หญิงก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เป็นอยู่เพื่อให้สามารถร่วมงานได้กับทุกคน เช่น เมื่ออยู่บ้านแม่บ้านอาจเป็นผู้กำหนดได้ว่าวันนี้จะประกอบอาหารอะไรให้คนในครอบครัวได้กิน แต่เมื่อมาทำกิจกรรมที่เป็นงานส่วนรวม แม้จะได้รับหน้าที่ในการประกอบอาหารแต่ต้องได้รับความเห็นจากหัวหน้าหรือคนในหมู่บ้านก่อนว่าต้องประกอบอาหารชนิดใดให้คนที่มาร่วมกิจกรรมได้กิน ถึงแม้เป็นงานอย่างเดียวกันแต่เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันต้องรู้จักการปรับตัว เช่นเดียวกันกับการตัดสินใจในการทำงาน แม้ว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจะมีประสบการณ์การทำงานมานานหลายปี แต่เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นก็ไม่สามารถใช้การตัดสินใจของตนเองโดยตรงได้

“คือก่อนอื่นทุกอย่างต้องปรึกษาผู้ใหญ่บ้าน ถ้าผู้ใหญ่บ้านบอกว่าตัดสินใจเลยถ้าคิดว่าเหมาะสม คือตัดสินใจเลย เป็นประโยชน์ของชาวบ้านของปกครอง ของอำเภอ ก็คือตัดสินใจได้ ผู้ใหญ่บ้านอนุญาต คือการยินยอมลงชื่อไว้ให้หรือการบอกว่าได้คะ ได้เลย”

(ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11, สัมภาษณ์ 12 เมษายน 2562.)

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ให้ข้อมูลนี้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาแล้ววาระหนึ่งก่อนจะลาออกมาดูแลแม่ที่ป่วยและระหว่างนั้นก็ทำงานเป็นผู้นำหมู่บ้านก่อนที่ผู้ใหญ่บ้านคนปัจจุบันจะลงรับเลือกได้เป็นผู้ใหญ่บ้านและเลือกให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนนี้มาทำงานร่วมกันเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านให้อีกครั้ง ดังนั้นแล้วในทางประสบการณ์ของการทำงานถือว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงมีประสบการณ์การทำงานในงานของผู้นำหมู่บ้านมาก่อนผู้ใหญ่บ้าน แต่ถึงอย่างไรแล้วในเมื่อตำแหน่งที่แตกต่างกันผู้ใหญ่บ้านถือว่าเป็นหัวหน้าของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การที่จะตัดสินใจทำงานอย่างไร แม้จะเป็นประโยชน์ที่เห็นอย่างชัดเจนว่าเกิดประโยชน์ต่อชาวบ้านของตนเองอย่างแน่นอน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ยังคงได้รับการอนุญาต การตัดสินใจจากผู้ใหญ่บ้านก่อน ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงรู้จักการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ แม้ประสบการณ์ทำงานจะทำให้สามารถตัดสินใจในการทำงานได้แต่ต้องรู้จักการวางตัวและต้องให้การยอมรับการตัดสินใจกับผู้ใหญ่บ้านเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันตนเองด้วยเพราะหากเกิดผิดพลาดขึ้นมาต้องรับผิดชอบต่อผลของการกระทำ ดังนั้นหากทำตามที่ผู้ใหญ่บ้านเห็นชอบจะช่วยป้องกันตนเองได้อีกทางหนึ่งว่าได้ผ่านการเห็นชอบจาก

ผู้ใหญ่บ้านหรือถ้าเป็นการตัดสินใจที่ต้องผ่านมติของชาวบ้านแล้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงต้องรู้จักการรับฟังและเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

ในด้านการปรับตัวของผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น นอกจากต้องปรับตัวในเรื่องของการจัดการภายในครอบครัวของตนเองแล้ว ยังต้องปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่ให้ความเป็นเพศหญิงมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน จนดูเหมือนว่าผู้หญิงที่มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องมีความอดทนและต้องทำงานหนักเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมมากเพื่อเป็นการพิสูจน์ตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานได้เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น จากข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงนั้น พวกเธอมองว่า ตนเองไม่พบปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการเป็นเพศหญิงที่เป็นปัญหาใหญ่ มีเพียงปัญหาเล็กน้อย เช่น การที่ไม่สามารถไปนิมนต์พระได้เพราะเป็นผู้หญิง แต่ก็สามารถทำงานอย่างอื่นทดแทนได้และหาทางปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาจากความเป็นผู้หญิเสมอ



3. บทสรุป

การเลือกผู้หญิงให้เป็นผู้นำหมู่บ้านนั้น แม้คนเลือกจะเป็นผู้ใหญ่บ้าน แต่ปัจจัยที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกผู้หญิงคนใดคนหนึ่งมาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการทำงานนั้นกลับมีจากทั้งตัวผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นคนเลือกและจากผู้หญิงที่ถูกเลือก โดยปัจจัยเหล่านั้นประกอบจากปัจจัยภายนอกด้านอื่นรวมกันด้วย และเมื่อเงื่อนไขของทั้งผู้เลือกและผู้ถูกเลือกเป็นไปในทิศทางเดียวกันจึงทำให้เกิดการทำงานร่วมกันและนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมการทำงานเมื่อเข้ามาทำหน้าที่แล้วของทั้งผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน โดยเงื่อนไขที่ผู้ใหญ่บ้านเลือกผู้หญิงให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น นอกจากจะเป็นเงื่อนไขภายในผู้หญิงนั่นเองแล้ว ยังประกอบไปด้วยปัจจัยภายนอกอันได้แก่สภาพสังคมในหมู่บ้าน ความร่วมมือของชาวบ้านในการทำงานหากได้เลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ชาวบ้านมีความเห็นชอบ ดังนั้นแล้วการที่ผู้ใหญ่บ้านจะเลือกผู้หญิงคนใดให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของตนจึงต้องผ่านกระบวนการคิดหลายฝ่าย และเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงที่ถูกเลือกยอมรับทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเช่นกันที่ต้องผ่านการตัดสินใจจากตัวของผู้หญิงและคนในครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจรับทำงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ทั้งนี้ เมื่อผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงได้เข้ามาทำงานแล้วเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากชาวบ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถร่วมงานได้กับทุกเพศ ทุกวัย ทั้งยังต้องเกิดการต่อรองในชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นด้านครอบครัวหรือด้านการทำงานในหน้าที่เพื่อให้งานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและได้รับการยอมรับได้โดยไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานที่มาจากความเป็นผู้หญิง ดังนั้น แม้ว่าผู้หญิงจะได้ออกมาทำงานภายนอกที่ไม่ใช่ในบ้านแล้ว แต่ผู้หญิงเหล่านั้นก็ต้องทำหน้าที่เป็นแม่บ้านควบคู่กันไป แม้มมาทำงานเป็นผู้นำแล้ว ก็ยังต้องทำงานในส่วนที่ผู้หญิงทำได้ดี ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงนั้น มีความภูมิใจที่ได้แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ แสดงความสามารถในการดูแลชาวบ้านในหมู่บ้านของตน จึงมีความเต็มใจในการทำงานและพร้อมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้ดีไม่บกพร่องในหน้าที่ทั้งสองทาง

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยสรุปและอภิปรายข้อค้นพบสำคัญของการศึกษาเงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นการตอบคำถามวิจัยหลัก 2 ข้อ อันประกอบด้วย (1) เงื่อนไขใดบ้างที่ทำให้สตรีได้รับการเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นจำนวนมาก และ (2) ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ต้องรองและปรับตัวอย่างไรต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพ

1. สรุป

1.1 เงื่อนไขที่ทำให้สตรีได้รับการเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอ ร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นจำนวนมาก

ผลจากการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นว่า การได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงในตำบลร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นผลมาจากการที่รัฐบาลเริ่มมีความสัมพันธ์โดยตรงกับหมู่บ้านโดยการส่งทรัพยากรถึงมือชาวบ้านโดยตรงผ่านโครงการและนโยบายที่มุ่งเน้นการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับรากหญ้า ซึ่งต่างจากเดิมที่การลำเลียงทรัพยากรจากรัฐส่วนกลางต้องผ่านนักการเมืองหรือบรรดาผู้มีอำนาจ/อิทธิพลในท้องถิ่น ทำให้งานในหน้าที่ของผู้นำหมู่บ้านเริ่มมีความหลากหลายในบริบทของงาน ทั้งในปัจจุบันงานที่ได้รับมอบหมายมักเป็นการทำงานที่ต้องใช้ทักษะในด้านการธุรการ ซึ่งงานด้านธุรการถูกมองว่าเป็นงานที่ผู้หญิงมีทักษะมากกว่าผู้ชาย การเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงจึงเริ่มให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ โดยมีเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมาจากบุคคลสองฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้เลือก คือผู้ใหญ่บ้านและ ฝ่ายผู้ถูกเลือก คือผู้หญิงนั่นเอง ซึ่งเงื่อนไขที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิง ได้แก่

1) เป็นผู้นำ ทำงานเพื่อส่วนรวมมาก่อน

ผู้หญิงในหมู่บ้านที่ผู้วิจัยทำการศึกษา หากไม่ได้ทำงานประจำนอกบ้าน ก็จะทำงานบ้านซึ่งเป็นหน้าที่หลักและหารายได้เสริมจากการทำงานเล็กน้อยเพื่อจุนเจือครอบครัว หรือเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมของหมู่บ้านที่เป็นกลุ่มอาชีพเพื่อหารายได้เสริม และเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้านอยู่เสมอ แต่ผู้หญิงที่จะได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะมีลักษณะที่โดดเด่นเพิ่มเติมคือ เป็นผู้นำ มี

จิตอาสา กล้าแสดงออก และเมื่อเข้าร่วมการประชุมหรือการทำกิจกรรมส่วนรวมใดๆ แล้วมักเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรืออาสาทำงานก่อนเสมอ ซึ่งความโดดเด่นนี้ทำให้ผู้ใหญ่บ้านใช้เป็นเงื่อนไขในการเลือกผู้หญิงผู้นั้นมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพราะเป็นการดีในแง่ของการสร้างความเข้าใจต่อการทำงานของผู้ใหญ่บ้านให้กระจายไปยังกลุ่มต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นมาโดยผ่านผู้หญิงผู้เป็นผู้นำหรือเป็นสมาชิกของกลุ่มเหล่านั้น

ความเป็นผู้นำของผู้หญิงที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นต้องมีทักษะอันประกอบด้วย การประสานงานกับหน่วยงานราชการ การประสานงานกับชาวบ้าน เพราะความสามารถในการประสานงานเป็นคุณลักษณะของผู้หญิงที่มีความแตกต่างจากผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงถูกมองว่าสามารถพูดคุยกับคนได้ง่าย ไม่เงินอายหากต้องขอความร่วมมือ และสามารถจัดการอารมณ์ได้เมื่อถูกตำหนิจากบุคคลอื่น เมื่อได้รับมอบหมายงานจะทำทันที ทั้งยังเข้ากับชาวบ้านได้ทุกกลุ่มทุกวัย แต่ในแง่ของความเป็นผู้นำของผู้หญิงนั้น ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชายมองว่าต้องเป็นผู้นำที่คงความเป็นผู้หญิงเอาไว้ด้วย คือมีภาวะความเป็นสอง (duality) ในฐานะผู้หญิงต้องทำตัวให้มี “ความเป็นหญิง” เช่น การมีบุคลิกลักษณะว่าง่าย อ่อนน้อม สุภาพเรียบร้อย และมักถูกคาดหวังว่าจะไม่แสดงบทบาทโดดเด่นในที่ทำงานเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิและไม่ขัดแย้งกับบทบาทที่ผู้ชายกำหนด ดังนั้น การเป็นผู้นำของผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นจึงยังเป็นผู้ที่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้การนำของผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า ซึ่งผู้ใหญ่บ้านจะพิจารณาจากบุคลิกลักษณะเช่นนี้ในตัวผู้หญิงที่จะเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

2) ความรู้จักคุ้นเคย

คือผู้ใหญ่บ้านและผู้หญิงที่ถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น ต้องเป็นคนที่มีความรู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน กล่าวคือ ได้รู้จักประวัติส่วนตัว ประวัติครอบครัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน รวมทั้งได้รู้จักนิสัย ว่างมีความเหมาะสมกับงานที่มอบหมายและสามารถทำงานนั้นๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ เป็นความไว้วางใจเบื้องต้นของผู้ใหญ่บ้านในการเลือกผู้นั้นมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งความรู้จักคุ้นเคยกันนี้อาจมาจากการที่ผู้หญิงที่ถูกเลือกนั้นเป็นคนที่เคยโตมาในหมู่บ้านนั้น ซึ่งทำให้ผู้ใหญ่บ้านได้ทำความรู้จักคุ้นเคยกันมานาน ทั้งการที่หมู่บ้านที่เป็นพื้นที่ศึกษานั้นเป็นหมู่บ้านในชนบทขนาดเล็ก ทุกคนในหมู่บ้านจึงมีความเป็นญาติพี่น้องกัน การเป็นญาติพี่น้องกันก็เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกมาเป็นผู้ช่วยเช่นกัน ความเป็นญาติพี่น้องกันมีส่วนดีในการทำงานคือ ทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว ช่วยลดความกดดันในการทำงาน ระหว่างผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านรวมทั้งเพื่อนร่วมงานคนอื่น แม้ว่าจะมีผลดีด้านความคล่องตัวในการทำงานแต่ก็อาจทำให้เกิดปัญหาผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านไม่เชื่อฟังผู้ใหญ่บ้านเนื่องจากมีความเป็นญาติพี่น้องที่สนิทสนมกัน และหากผู้นั้นเป็นคนที่ไม่มีความรับผิดชอบแล้วอาจทำให้การบังคับบัญชาของผู้ใหญ่บ้านทำได้ลำบากขึ้น จากความเป็นเครือญาติกัน ในส่วนของการเลือกญาติพี่น้องมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น เนื่องจาก

เป็นหมู่บ้านขนาดเล็ก มีจำนวนประชากรไม่เยอะ ทำให้บางหมู่บ้านมีความเป็นญาติพี่น้องกันทั้งหมด เพียงแต่เป็นญาติสนิทหรือญาติห่างกันเท่านั้น การจะเลือกว่าจะให้ผู้ใดมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของตนได้ เนื่องจากตำแหน่งนี้ในหมู่บ้านหนึ่งนั้นมิได้เพียงสองคน ทำให้ผู้ใหญ่บ้านใช้เกณฑ์ในการเป็นฐานเสียงให้กับตนเป็นตัวชี้วัดว่าควรจะให้ญาติทางฝั่งใดมาช่วยงานมากกว่ากัน หากตัดสินใจได้ยากก็จะใช้วิธีสับเปลี่ยนกันเป็นตามวาระเพื่อรักษาฐานเสียงของตน แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของผู้ที่ตนเลือกด้วย นอกจากนี้ ผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านยังต้องได้รับความเห็นชอบจากชาวบ้านด้วย เพราะหากชาวบ้านให้การสนับสนุนการทำงานของผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ง่าย

3) ต้องเป็นคนที่มีหน้าถือตาของหมู่บ้าน

หมายถึงทั้งตัวบุคคลนั่นเองหรือครอบครัวที่เป็นที่นับหน้าถือตาของหมู่บ้าน ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ถูกเลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การเป็นที่นับหน้าถือตานั้นคือมีฐานะทางเศรษฐกิจ ทางสังคมที่ดีพอสมควร ทั้งนี้ อาจไม่ได้มีฐานะร่ำรวยมากแต่หมายถึงมีฐานะครอบครัวที่มั่นคง มีหนี้สินก็ไม่ได้เป็นหนี้สินล้นพ้นตัว เป็นต้น ในส่วนของสมาชิกในครอบครัว ต้องเป็นที่ยอมรับของคนในหมู่บ้าน เป็นที่เคารพนับถือ หรือมีความประพฤติที่เหมาะสม ไม่สร้างความเดือดร้อนให้คนในครอบครัวรวมทั้งคนอื่น มีอาชีพ การงานที่มั่นคง หรือได้เรียนหนังสือ หากเป็นลูกหลานก็เข้าเรียนตามเกณฑ์การศึกษา สิ่งประกอบเหล่านี้ทำให้ครอบครัวนั้นๆ เป็นครอบครัวที่น่าเชื่อถือได้ในความเห็นของคนในหมู่บ้าน ซึ่งผู้ใหญ่บ้านใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกให้ผู้หญิงที่อยู่ในครอบครัวนั้นมาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เพราะการที่มีครอบครัวที่สมบูรณ์ หมายถึงความเอาใจใส่ในการดูแลของคนในครอบครัว การให้ความร่วมมือหรือการทำงานร่วมกัน ของผู้ใหญ่บ้านกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและชาวบ้านก็จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เพราะไม่มีปัญหาด้านครอบครัวมาทำให้การทำงานเกิดปัญหา

4) การให้การสนับสนุนจากครอบครัว

ถึงแม้ผู้หญิงจะได้โอกาสในการออกมาทำงานนอกบ้านแล้ว แต่งานในหน้าที่แม่บ้านดูแลครอบครัวก็ยังต้องทำอยู่เช่นเดิม ผู้หญิงที่ได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็เช่นกัน ยังมีตำแหน่งเป็นผู้นำหมู่บ้าน ต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างของคนในหมู่บ้านได้ เพื่อให้ชาวบ้านเห็นความสามารถในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้ใหญ่บ้านจะเลือกผู้หญิงคนใดมาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือตนจึงต้องพิจารณาจากการให้การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นเบื้องต้น เริ่มจากการสนับสนุนให้ออกมาทำงานนอกบ้านได้ และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานครอบครัวต้องสามารถช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาที่ดี ช่วยแก้ปัญหาได้ ในส่วนของการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่จำกัดว่าเป็นเพศหญิงแล้วจะต้องทำงานร่วมกับเฉพาะเพศเดียวกันเท่านั้น ต้องสามารถทำงานได้เท่าเทียมกันทั้งชายหญิง ดังนั้น ความเข้าใจ การให้การสนับสนุนในครอบครัวของผู้หญิงนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงสามารถ

ทำงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ทั้งผู้ใหญ่บ้านและผู้ที่ถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงรับทำงานนี้ได้ง่าย หากมีครอบครัวที่คอยสนับสนุน

ปัจจัยข้างต้นที่ผู้ใหญ่บ้านนำมาเป็นเงื่อนไขในการเลือกให้ผู้หญิงในหมู่บ้านนั้นมาเป็น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของตน ล้วนเป็นปัจจัยที่มีเหตุผลเกี่ยวข้องกันทั้งสิ้น ทั้งในเบื้องต้นของการเลือกผู้ที่ จะมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใหญ่บ้านนั้นได้รับเลือก และเมื่อได้รับเลือกมาเป็น ผู้ใหญ่บ้านแล้ว การมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ช่วยสนับสนุนทั้งด้านการทำงาน ด้านสังคมหมู่บ้าน ทำให้ เงื่อนไขที่ใช้เลือกมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีเหตุผลสนับสนุนกันมากขึ้น

เมื่อผู้ใหญ่บ้านเลือกแล้วว่าจะให้ผู้ใดมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน โดยใช้เงื่อนไขข้างต้น ต่อไปก็ต้องเป็นการตัดสินใจของผู้หญิงที่ถูกเลือกนั้นว่าจะรับทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน หรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจากผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงซึ่งก่อนจะได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พวกเขาได้ประกอบอาชีพค้าขายเล็กน้อยในหมู่บ้าน หรือเป็น อสม. เข้าร่วมกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน เป็นผู้นำชุมชนที่ไม่ได้มีรายได้หลัก รายได้ในครอบครัวส่วนใหญ่มาจากผู้ชาย จึงทำให้การตัดสินใจ ในครอบครัวส่วนใหญ่ต้องให้ผู้ชายตัดสินใจชี้ขาด อีกทั้งการหางานประจำทำเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เพราะมีข้อจำกัด ด้านอายุ การศึกษา การรับผิดชอบภายในครอบครัว ส่วนใหญ่จึงเป็นแม่บ้าน อย่างเดียว ดังนั้น เมื่อผู้ใหญ่บ้านเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้หญิงที่ได้รับเลือกจึงใช้เงื่อนไข เหล่านี้ในการตัดสินใจรับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

1) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นแหล่งรายได้

การพึ่งพาแต่สามีทำให้ผู้หญิงไม่มีอำนาจต่อรองในครอบครัว ไม่มีอำนาจตัดสินใจในเรื่องใหญ่ๆ ได้ ดังนั้น ผู้หญิงจึงหางานนอกบ้านที่เป็นงานสร้างรายได้ให้กับตัวเอง เพื่อแบ่งเบาภาระครอบครัวและใช้จ่ายในบ้านของตนได้ การได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งมีค่าตอบแทน ประจำรายเดือนที่แน่นอน อีกทั้ง การเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านยังเป็นช่องทางที่ทำให้มีรายได้เพิ่มอีกมาก เช่น การเป็น อสม. เป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน ชุมชน ที่รัฐบาลส่งเสริมให้มีรายได้เพิ่มขึ้น หรือการเป็นสมาชิกกองทุนเงินหมุนเวียน การเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทำให้มีโอกาสได้รับเงินทุน เงิน กู้ยืม สินเชื่อจากสถาบันทางการเงินเพิ่มมากขึ้น และเป็นช่องทางสร้างรายได้อย่างอื่นหากมี ศักยภาพในการต่อยอดเช่น การทำอาหาร การรับงานจากหน่วยงานราชการ เพราะการได้รู้จัก ทำงานร่วมกับส่วนราชการทำให้เกิดความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2) ความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ใหญ่บ้าน

ผู้หญิงที่ได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจากงานวิจัยนี้ล้วนเป็นคนในหมู่บ้านนั้นมาแต่ กำเนิด มีความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ใหญ่บ้านหรือครอบครัวของผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างดี เพราะในหมู่บ้าน หนึ่งๆ นั้น เป็นหมู่บ้านขนาดเล็ก ผู้คนรู้จักและพึ่งพาอาศัยกันอยู่เสมอ การมีความรู้จักคุ้นเคยกัน จนทำให้ผู้หญิงที่ได้รับเลือกตกลงรับทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีดังนี้

(1) ในฐานะคนรู้จักหรือเพื่อนบ้าน จากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ใหญ่บ้านในจำนวน 4 หมู่บ้านนั้น ได้ข้อมูลว่าผู้ใหญ่บ้านทุกคนเป็นคนในหมู่บ้านมาตั้งแต่ต้น หรือไม่เช่นนั้นก็ได้มาสมัครครัวที่หมู่บ้านดังกล่าว และรู้จักคุ้นเคยกับคนในหมู่บ้านเป็นอย่างดี ทำให้ได้รู้จักคุ้นเคยกันกับผู้ที่ถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เมื่อผู้หญิงที่ถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะตัดสินใจทำงานดังกล่าวจึงใช้เงื่อนไขของการเป็นคนรู้จักคุ้นเคยมาพิจารณาว่าจะสามารถทำงานร่วมกันได้หรือไม่ อีกทั้งในบางหมู่บ้านที่ผู้ใหญ่บ้านกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นเพศหญิงด้วยกันก็เกิดความเห็นใจกัน จึงตกลงมาช่วยทำงานเพราะได้รู้จักคุ้นเคยกันมาก่อน

(2) ในฐานะญาติ พี่น้อง การที่ผู้ที่ถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะรับเลือกทำงานในตำแหน่งนี้นั้น เงื่อนไขที่ผู้ใหญ่บ้านเลือกและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านยอมรับคือการเป็นญาติพี่น้องกัน เพราะโครงสร้างของหมู่บ้านอยู่บนความคิดที่ว่าพี่น้องต้องช่วยเหลือสนับสนุนกัน ผู้ใหญ่บ้านเลือกญาติพี่น้องของตนมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพราะต้องการช่วยเหลือให้ญาติของตนได้มีงานทำ โดยที่ได้ผลตอบแทนคือได้รับคะแนนเสียงในการเลือกผู้ใหญ่บ้านได้รับความร่วมมือจากคนในหมู่บ้านหากเป็นเครือญาติที่เป็นครอบครัวใหญ่ ทั้งนี้ การจะรับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้น ผู้หญิงที่ถูกเลือกยังต้องปรึกษาญาติพี่น้องของตนก่อน เพื่อให้ช่วยกันพิจารณาถึงข้อดีของการเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งการปรึกษากันในเครือญาติก่อนนี้ทำให้เกิดผลดีคือ หากตกลงเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านโดยญาติพี่น้องเห็นดีด้วยแล้ว แน่ใจว่าในการทำงานของผู้ใหญ่บ้านย่อมได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากญาติพี่น้องของตนและของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

(3) ในฐานะสามี ภรรยา การเป็นสามี ภรรยา กัน ในส่วนของพื้นที่หมู่บ้านที่เก็บข้อมูล มีในส่วนของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสามี และเมื่อหมดวาระการทำงานก็เลือกภรรยา มาทำหน้าที่แทน โดยได้รับความเห็นชอบจากชาวบ้านในหมู่บ้านนั้น โดยเหตุผลที่รับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็เพราะได้เห็นการทำงานของสามีในฐานะผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอยู่ตลอด จึงเข้าใจกระบวนการทำงาน และมีความมั่นใจว่าสามารถทำงานในตำแหน่งนี้ได้เพราะได้มีประสบการณ์ช่วยทำงานมาก่อนหน้าแล้ว

(4) ในฐานะที่ทำงานร่วมกันมาก่อน ผู้หญิงที่ถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมักมีความเป็นผู้นำ ชอบทำงานเพื่อส่วนรวม มีความเสียสละ เป็นตัวแทนของคนในหมู่บ้านในการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมเสมอ เช่น การเป็นผู้นำชุมชน เป็น อสม. ในหมู่บ้าน จึงได้เคยมีโอกาสร่วมงานกับผู้ใหญ่บ้านมาก่อน ทั้งก่อนเป็นผู้ใหญ่บ้านหรือในขณะที่เป็นผู้ใหญ่บ้านแล้ว การได้ร่วมงานกันมาก่อน จึงพอทราบถึงแนวทางการทำงานและเมื่อผู้ใหญ่บ้านได้เลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ผู้หญิงที่ถูกเลือกจึงใช้เงื่อนไขนี้ร่วมพิจารณาตัดสินใจในการรับทำงาน เพราะหากเคยร่วมงานกันมาก่อน ย่อมสามารถเข้าใจแนวทางการทำงานและทำงานร่วมกันได้ง่าย

3) การเป็นที่ยอมรับ

แม้ว่าในปัจจุบันสังคมได้มีการยอมรับเรื่องความเท่าเทียมของหญิงกับชายมากขึ้นแล้วก็ตาม แต่สำหรับผู้หญิงที่ต้องทำงานบ้านอย่างเดียว ไม่มีโอกาสได้ออกมาทำงานนอกบ้าน บางครั้งทำให้ขาดโอกาสหลายอย่างในสังคม จึงต้องแสดงออกด้วยการร่วมกิจกรรมของหมู่บ้าน ทำงานช่วยเหลือสังคม เช่น การเป็นจิตอาสา การเข้าร่วมงานประชุมประชาคม การร่วมงานบุญประเพณีของหมู่บ้าน เพื่อต้องการให้เกิดการยอมรับของคนในหมู่บ้าน ทำให้ได้รับการนับหน้าถือตาในสังคมหมู่บ้าน เกิดความภูมิใจในความสามารถของตน ดังนั้น การได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงช่วยเสริมความเชื่อมั่นและภูมิใจในตนเอง และเกิดการยอมรับของชาวบ้านที่ได้เลือกให้มาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

4) แรงจูงใจส่วนบุคคลที่ต้องการเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น

การเกิดและโตที่หมู่บ้าน เห็นความเจริญของหมู่บ้าน การพัฒนาหมู่บ้านในด้านต่างๆ การได้เข้าร่วมงานของหมู่บ้าน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้าน ทำให้เกิดความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทั้งหากได้มีครอบครัวที่เคยทำงานด้านการปกครองเป็นผู้นำหมู่บ้านมาก่อนแล้ว ได้เห็นการทำงานมาตลอดยิ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำได้และอยากทำงานเพื่อส่วนรวม แต่ทั้งนี้ต้องมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อต้องการพัฒนาบ้านเกิดและมีความมั่นใจในตนเอง เมื่อผู้ใหญ่บ้านเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านอย่างที่ตั้งใจไว้ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงที่ได้รับเลือกจึงใช้เงื่อนไขดังกล่าวในการตัดสินใจรับทำงาน

1.2 การต่อรองและการปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพ

แม้ว่าจะมีการยอมรับผู้หญิงให้เข้ามามีส่วนร่วมในงานสาธารณะเพิ่มขึ้น รวมถึงในงานด้านปกครอง ก็ได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การทำงานของผู้หญิงก็ยังมีข้อจำกัดในด้านเพศสภาพ ดังนั้นเมื่อได้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้วจึงต้องมีการปรับตัวและเกิดการต่อรองเพื่อให้สามารถทำงานได้ ทั้งงานในบ้านและงานฝ่ายปกครอง

1) การปรับตัวและต่อรองด้วยการแสดงออก

เนื่องจากผู้หญิงที่ได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แต่เดิมเป็นแม่บ้านมีหน้าที่ดูแลครอบครัว จึงใช้เวลาทั้งหมดในงานบ้าน แต่เมื่อได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว เวลาที่ใช้ในงานบ้านจึงลดลงเพื่อมีเวลาในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การทำงานทั้งสองอย่างเกิดความสมดุล จึงต้องมีการปรับตัวทั้งในการทำงานและในชีวิตประจำวัน

(1) การแสดงออกโดยการสนับสนุน ยอมตาม ปรับเปลี่ยนหรือดัดแปลง เมื่อเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว การแสดงออกของผู้หญิงหลายอย่างต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับบริบทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การปรับตัวดังกล่าวมีทั้งลักษณะภายนอก ได้แก่ด้านการแต่งกาย จากเดิมเป็นแม่บ้านดูแลงานบ้าน งานในครัว อาจไม่ได้ใส่ใจในการแต่งกาย แต่เมื่อมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต้องสร้างภาพลักษณ์ให้แก่ตนเองคือต้องแต่งกายตามระเบียบที่กำหนด ให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม ในฐานะเป็นผู้นำหมู่บ้านต้องใส่ใจดูแลตัวเองมากกว่าเดิม แม้กระทั่งการเข้าวัดทำบุญ ต้องมีการปรับเปลี่ยนการแต่งกายให้เหมาะสม สวยงาม ในด้านครอบครัว ต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมาก เพราะเดิมงานในหน้าที่แม่บ้านนั้นทำตลอดเวลา แต่สามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่ได้ถูกกำหนดหรือคาดหวังผลงานเกินไป แต่งานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นงานที่ต้องทำร่วมกับผู้อื่น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงจึงต้องปรับตัวเพราะแม้จะทำงานนอกบ้านแล้ว งานในบ้านก็ยังคงรับผิดชอบอยู่เช่นเดิม การปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหญิงนั้น คือการต้องแบ่งเวลาการทำงานให้สอดคล้องกัน และหากมีครอบครัวที่ให้การสนับสนุนจะช่วยให้สามารถทำงานทั้งสองอย่างได้ดียิ่งขึ้น ในด้านการทำงาน นอกจากงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ต้องรับผิดชอบช่วยเหลือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านด้านเอกสาร การประสานงาน การทำงานร่วมกับหน่วยงานราชการแล้ว ในการทำงานเหล่านี้บางครั้งต้องอาศัยผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงในการดูแลเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดหาอาหารมาให้เพื่อนร่วมงาน ซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานของแม่บ้านที่ต้องทำเป็นประจำ ในส่วนของการแบ่งงานกัน เนื่องจากหมู่บ้านหนึ่งๆ จะมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านสองคน การแบ่งงานกันทำระหว่างผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านทั้งสองคน โดยผู้ใหญ่บ้านเป็นคนแบ่งงานนั้น ก็พิจารณาจากความเหมาะสมทั้งด้านตัวบุคคลนั่นเองหรือระดับการศึกษา ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงต้องยอมรับและทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และบางครั้งการทำงานต้องรู้จักแก้ปัญหาการทำงาน หากภาระงานมีมากจนไม่สามารถทำได้ทันก็ต้องปรับตัวให้ได้

(2) การแสดงออกโดยการบ่ยเบียง/หลีกเลี่ยง งานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีความหลากหลายและบางครั้งทำงานไม่เป็นเวลาที่แน่นอน มีภารกิจต้องทำร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เสมอ การทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับงานไม่สามารถที่จะปฏิเสธการทำงานได้ จึงต้องมีการปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยที่พอใจในการทำงานทั้งสองฝ่าย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงต้องประเมินศักยภาพของตนเองได้ว่าสามารถทำได้ดีและทำได้ยากในงานใด และในงานที่สามารถต่อรองได้ เช่น การตรวจค้นยาเสพติด ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงสามารถหลีกเลี่ยงการเข้าค้นตัวผู้ชายได้หากในที่งานนั้นมีผู้ชายทำงานร่วมด้วย ต้องรู้จักการปฏิเสธหรือบ่ยเบียงการทำงาน โดยไม่เสียงานและต้องทำงานเต็มที่ในส่วนที่ตนสามารถทำได้ชัดเจนในส่วนที่ไม่ได้ทำ

(3) การต่อต้าน ขัดขืนในชีวิตประจำวัน ในการทำงานร่วมกันย่อมต้องมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานไม่มากก็น้อย แต่เมื่อผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเกิดปัญหาหรือมีความไม่

พอใจในการทำงานแล้วส่วนมากจะระบายด้วยการบ่นให้กับตัวเอง ระบายกับเพื่อนร่วมงานหรือคนในครอบครัว หรือพูดคุยสร้างความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้ การทำงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ต้องทำตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แม้จะไม่เห็นด้วยกับกระบวนการทำงานแต่ก็ต้องทำตาม การบ่น การนินทา กับเพื่อนร่วมงานหรือกับคนในครอบครัว หรือโต้แย้งด้วยเหตุผลก็เป็นส่วนหนึ่งของการระบาย ซึ่งไม่เชิงเป็นการต่อต้าน ชัดขึ้นเสียทีเดียวเพราะเมื่อระบายสิ่งที่ติดค้างแล้ว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็ยอมรับและทำตามเป้าหมายของการทำงานให้สำเร็จเหมือนเดิม

2) การสร้างพื้นที่ในสังคม

ในสังคมหมู่บ้านที่ได้ทำการเก็บข้อมูลนั้น ยังมีโครงสร้างทางสังคมที่ประกอบไปด้วยผู้ชายทำงานนอกบ้าน ผู้หญิงทำงานบ้าน ดูแลครอบครัว รายได้หลักนอกจากการทำเกษตรแล้วมาจากผู้ชายเป็นสำคัญ เมื่อผู้หญิงได้รับโอกาสให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งผู้นำหมู่บ้านแล้วจึงต้องมีการสร้างความเป็นตัวของตัวเองขึ้นมาเพื่อให้เกิดการยอมรับ โดยให้เกิดการยอมรับทั้งในบทบาทของแม่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

(1) บทบาทในฐานะแม่บ้าน คือ การสร้างการยอมรับจากคนในครอบครัว ให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานทั้งสองอย่างได้ โดยการทำงานทั้งงานบ้านและงานผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านให้เต็มที่ มีการแบ่งเวลาการทำงาน จัดการงานในบ้านและงานนอกบ้าน สร้างความเข้าใจกับคนในครอบครัว และต้องให้ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งชาวบ้านยอมรับในความสามารถในการจัดการได้ การสร้างพื้นที่ในสังคมของแม่บ้านนั้น ต้องสามารถบริหารเวลาและบริหารคนในบ้านให้ยอมรับและเข้าใจ ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระการทำงานบ้านได้ ซึ่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงต้องทำความเข้าใจและทำงานบ้านที่เคยทำอยู่เดิมให้ดีขึ้น โดยไม่นำการทำงานนอกบ้านมาเป็นข้ออ้าง

(2) บทบาทในฐานะผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การทำความเข้าใจว่าในสังคมที่อยู่แล้วยังมีแนวคิดของการให้ความสำคัญกับผู้นำของผู้ชายอยู่ ดังนั้น ผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงต้องพยายามสร้างความเป็นตัวของตัวเองเพื่อให้ได้รับการยอมรับมากขึ้น ในส่วนของการทำงาน หากเป็นงานเฉพาะที่ผู้ชายเท่านั้นทำได้และผู้หญิงไม่ควรทำ ผู้หญิงก็จะชดเชยการทำงานในด้านที่ตนเองทำได้ดี ปัจจุบันงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีความหลากหลาย ผู้ใหญ่บ้านจึงเลือกผู้หญิงเข้ามาทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้มาทำงานในด้านงานธุรการ งานเอกสาร แต่งานด้านอื่นก็ยังคงทำเหมือนกันกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชาย ดังนั้นแล้วผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงจึงต้องพยายามเรียนรู้การทำงานและต้องสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ เพื่อให้ได้รับการยอมรับ

3) การสร้างอัตลักษณ์ทางเพศ

เมื่อได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ถือว่าได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป ให้เข้ามาทำงานด้านการปกครอง เป็นผู้นำของหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงต้องสร้างอัตลักษณ์ทางเพศ

ของตนขึ้นไม่ว่าจะเป็นที่บ้านหรือที่ทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อร่วมงานคนอื่นได้
 อัตลักษณ์คือสิ่งที่อยู่ภายในของตัวบุคคล เป็นการรับรู้ที่เราเป็นใคร โดยถูกสร้างขึ้นจาก
 กระบวนการทางสังคมและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น เมื่ออยู่บ้าน การทำงานบ้านผู้หญิงอาจ
 ทำได้ทุกอย่าง ทั้งการทำอาหาร การยกของหนัก หรือการตัดต้นไม้ ปีนที่สูง เพราะอยู่ในบทบาท
 ของแม่บ้านผู้ทำหน้าที่ดูแลครอบครัว ดูแลความเป็นอยู่ทุกอย่าง จึงต้องสามารถทำงานได้อย่าง
 คล่องแคล่ว และหลีกเลี่ยงการทำงานไม่ได้ แต่เมื่อมาทำงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน งานใน
 หน้าที่ดังกล่าว มีทั้งงานด้านเอกสาร ด้านการประสานงาน การทำตามนโยบายของหน่วยงาน
 ราชการ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงต้องสร้างอัตลักษณ์ของความเป็นผู้นำ โดยที่ยังคงความเป็นผู้หญิง
 อยู่ด้วย เมื่อมีงานที่ต้องใช้กำลังแรงกายในการทำงาน เช่น การช่วยกันทำความสะอาดหมู่บ้าน ใน
 ฐานะ ถ้ามีสามีก็จะให้สามีทำแทน หรือใช้การสั่งงานให้คนอื่นทำแทนในส่วนองงานที่ต้องใช้กำลัง
 กายแบบงานของผู้ชาย แต่เมื่อเป็นงานที่ต้องทำอะไรหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น การทำหน้าที่รักษาความ
 สงบ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงก็สามารถทำงานได้ไม่รู้สึกลำบากและสนุกกับการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
 ความชอบและเพื่อนร่วมงานที่ดีในการทำงาน ที่ทำให้บรรยากาศการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่
 เป็นผู้หญิงนั้นรู้สึกปลอดภัยในการทำงานและสามารถแสดงบทบาทของตนในฐานะที่เป็นผู้นำได้

2. อภิปรายผล

จากการนำทฤษฎีหลายทฤษฎีมาใช้ในการศึกษา ทำให้ได้ผลของการศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึง
 เหตุผลและเงื่อนไขหลายประการที่มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น จากแนวคิดของสตรีนิยมที่เป็น
 แนวความคิดและกระบวนการเพื่อปลดปล่อยสตรีเพศจากการถูกกดขี่ (oppression) การเอารัดเอา
 เปรียบ (exploitation) ความไม่เสมอภาค (inequality) ความไม่เป็นธรรม (unjustice) อันเป็น
 ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมให้มีความยุติธรรมและเคารพในสิทธิของผู้หญิงในฐานะมนุษย์
 อย่างเท่าเทียมกัน (ลักษณวัต ปาละรัตน์, 2553 : 4) ด้วยการที่ผู้หญิงพยายามออกมามีบทบาทใน
 พื้นที่สาธารณะทำให้ได้เห็นผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านออกมาทำงานนอกบ้านเพิ่มมากขึ้น โดยที่ได้รับโอกาส
 จากสังคมสอดคล้องกับที่ ซีโมน เดอ โบวัวร์ เห็นว่าการจะปลดปล่อยผู้หญิงจากการถูกกดขี่สิ่งที่
 ควรทำเป็นอันดับแรกคือการมีอาชีพหรือทำงานนอกบ้าน เพราะงานเป็นเงื่อนไขจำเป็นอย่างแรก
 ทำให้บุคคลเป็นอิสระทางด้านเศรษฐกิจ แต่ทั้งนี้ในฐานะผู้หญิง ต้องทำตัวให้มี “ความเป็นหญิง”
 เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างไม่เกิดปัญหา ในการศึกษาเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของ
 ผู้หญิงนี้เมื่อพิจารณาตามแนวคิดสตรีนิยม ที่ต้องการให้เกิดความเท่าเทียมกันของผู้หญิงและผู้ชาย
 ในการทำงานนอกบ้านที่เป็นการสร้างรายได้ แม้การทำงานดังกล่าวเปิดโอกาสให้แล้วแต่การเป็น

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงยังต้องอาศัยเงื่อนไขที่เกิดจากบุคคลอื่นร่วมด้วย ไม่ว่าจะเป็นผู้เลือก คือผู้ใหญ่บ้าน ที่มีเงื่อนไขในการเลือกให้ผู้หญิงคนใดมาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือคนในครอบครัวที่เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจออกมาทำงานนอกบ้านของผู้หญิง เพราะหากครอบครัวไม่ให้การสนับสนุนแล้ว การทำงานในหน้าที่ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านก็เป็นการยากที่จะทำงานโดยประสบความสำเร็จและมีความสุขในการทำงานได้

ในการศึกษาโดยใช้แนวคิดผู้หญิงกับการเมืองเพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงการยอมรับทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง เมทินี พงษ์เวช (2541 : 16) ระบุสาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงไม่มีส่วนร่วมทางการเมืองหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยกว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอก รวมถึงวัฒนธรรมทางการเมืองที่ไม่อยากให้ผู้หญิงเข้าร่วมพรรคการเมือง และ ปัจจัยภายใน เกิดจากตัวของผู้หญิงเองที่ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความรู้ทางการเมือง ขาดเป้าหมาย จากการศึกษาเรื่องเงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงใช้ในการตัดสินใจเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนี้ ทำให้เห็นว่าปัจจัยอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ยอมรับเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิง คือต้องมาจากภายใน นั่นคือการมีความเป็นผู้นำ มีความสนใจในการเมืองการปกครอง และต้องเคยได้ทำงานเพื่อส่วนรวมมาก่อน จึงจะทำให้ตัดสินใจรับทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน โดยที่มีปัจจัยภายนอกนั้นคือการเปิดโอกาสจากผู้ใหญ่บ้าน และชาวบ้านในหมู่บ้านนั้นที่ให้ออกมาทำหน้าที่เป็นผู้นำหมู่บ้านของผู้หญิง ดังนั้นแล้วการที่ผู้หญิงในหมู่บ้านคนใดจะตัดสินใจเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงต้องประกอบไปด้วยปัจจัยที่มาจากภายนอกและปัจจัยภายในที่สอดคล้องกัน

ในด้านของปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการทำงานนั้น เมื่อเป็นผู้นำหมู่บ้าน การทำงานร่วมกับคนหมู่มากย่อมมีปัญหา อุปสรรคในการทำงานเป็นเรื่องธรรมดา การปรับตัวและต่อรองในการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านผู้หญิงโดยการศึกษาที่ใช้แนวคิดการเมืองในชีวิตประจำวันมาเป็นแนวทางในการศึกษา ทำให้ได้เห็นถึงการปรับตัวของผู้หญิงที่ต้องทำงานทั้งงานในบ้านคือการเป็นแม่บ้านที่ยังต้องรับผิดชอบอยู่เช่นเดิม และงานในหน้าที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่ต้องมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นมามากขึ้น เมื่อเกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงานหรือในครอบครัว ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเลือกที่จะต่อรอง หรือปรับตัว ด้วยการแสดงออกไม่ว่าจะเป็นการบ่น การนิินทา ให้กับเพื่อนร่วมงานหรือคนในครอบครัว แต่จากการศึกษาข้างต้นนี้ เนื่องจากเป็นการศึกษาจากตัวอย่างของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่อยู่ในหมู่บ้านขนาดเล็ก ดังนั้น สภาพปัญหาที่เกิดจากการทำงานจึงไม่มีความรุนแรง การแก้ปัญหาของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นไปในแนวทางประนีประนอม และสามารถผ่านปัญหานั้นได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งกับผู้อื่น

ในงานชิ้นนี้ได้ทำให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานด้านการปกครองเพิ่มมากขึ้นจากแต่ก่อนที่งานดังกล่าวถูกมองว่าเป็นงานของผู้ชาย แต่อย่างไรก็ตามก็ยังทำให้เห็นถึงเงื่อนไขที่เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่นที่ทำให้ผู้หญิงได้โอกาสในการทำงาน และการสร้างอัต

ลักษณะของผู้หญิงเมื่อได้มาทำงานในพื้นที่ด้านนอก จากการนำแนวคิดการสร้างอัตลักษณ์ทางเพศของผู้หญิงทำให้เห็นว่าผู้หญิงต้องมีความพยายามอย่างมากในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งความรับผิดชอบในบทบาทที่ได้รับยังมีเพิ่มมากขึ้น ผลของการศึกษาจึงได้เห็นถึงกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงในหมู่บ้านขนาดเล็กที่เกิดจากเงื่อนไขของผู้เลือกและผู้หญิงเองก็ได้มีโอกาสในการตัดสินใจรับงานที่เป็นงานของฝ่ายปกครองเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้แสดงศักยภาพที่มีอย่างเท่าเทียมกันกับผู้ชายทั้งในด้านการทำงาน การหารายได้ และการดูแลครอบครัว

3. ข้อเสนอแนะ

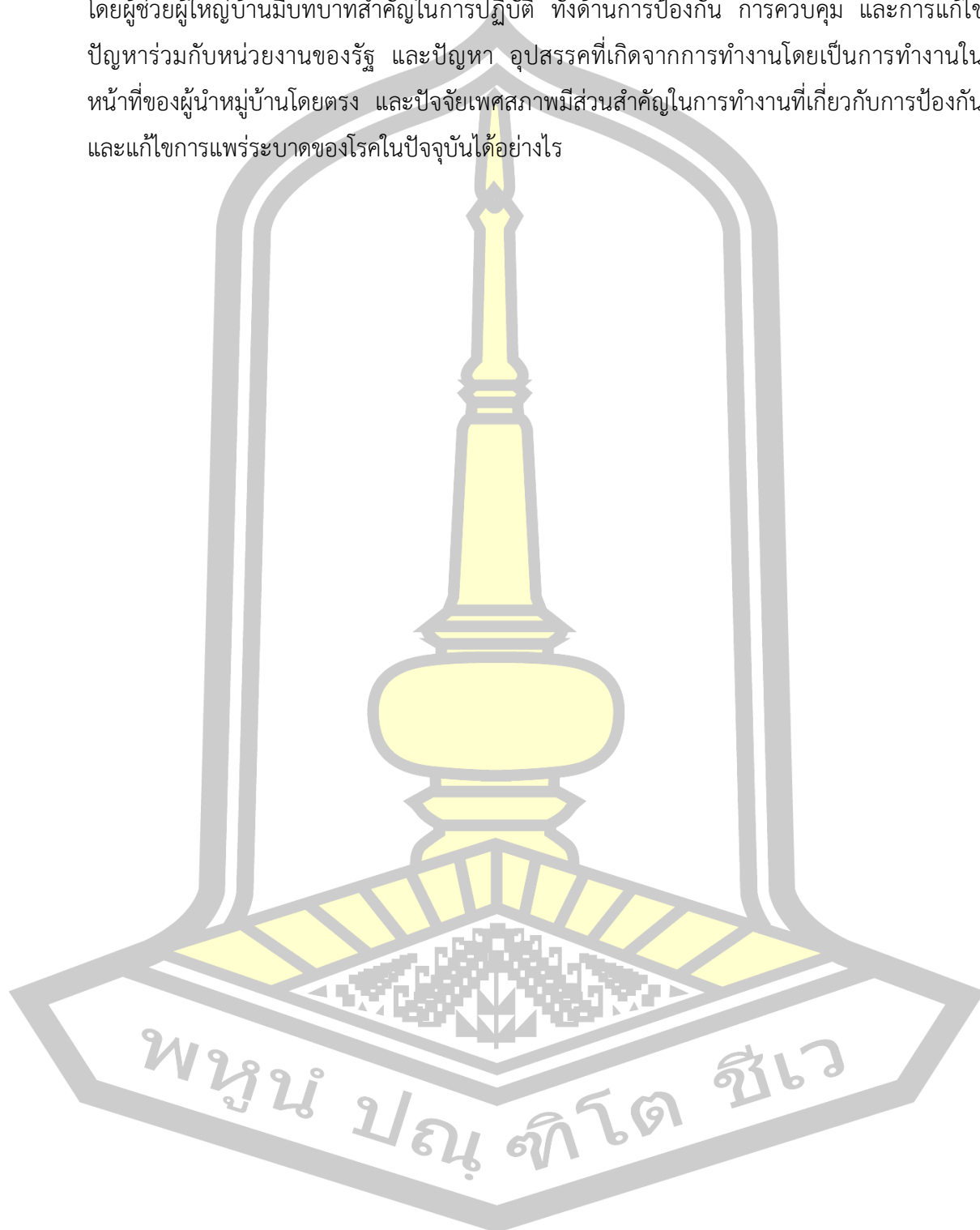
3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาและข้อค้นพบที่ได้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของฝ่ายปกครองได้ เพราะในการเลือกผู้ใหญ่บ้านและการเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งจะเป็นผู้นำของหมู่บ้านในการพัฒนาหมู่บ้านของตน และในส่วนของการทำงานร่วมกับส่วนราชการในอำเภอนั้น ผู้ที่เป็นกำลังสำคัญในการทำงานดังกล่าวก็คือผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การที่จะสามารถทำตามนโยบายเพื่อให้ประชาชนชนทุกชั้นน้อยลง สุขมากขึ้นได้ ผู้ปฏิบัติต้องมีความสุขในการทำงานก่อน จากผลการศึกษาทำให้เห็นถึงเงื่อนไขหลายอย่างที่ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านใช้ในการตัดสินใจทำงานเป็นผู้นำหมู่บ้าน และเห็นถึงความตั้งใจทำงาน ความเสียสละที่มีต่อการทำหน้าที่ดังกล่าว และมีความคาดหวังถึงผลตอบแทนของการทำงานที่ไม่ได้มีเพียงรายได้ที่มั่นคง แต่ยังรวมถึงสวัสดิการและความปลอดภัย ความสุขในการทำงาน ด้วยการนำนโยบายต่างๆ ลงมาที่หมู่บ้าน ชุมชน จึงควรวางแผนการทำงานในเบื้องต้นให้รัดกุม มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน และมีค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

หลังจากที่ดำเนินการวิจัย เรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงและการต่อรอง/ปรับตัวแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการวิจัยหลังจากนี้ ในประเด็นการสร้างเครือข่ายของผู้หญิง โดยผ่านการใช้ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นผู้นำของหมู่บ้านในการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนั้นเป็นงานที่ต้องใกล้ชิดกับประชาชนในหมู่บ้านและสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย การศึกษาในครั้งต่อไปจึงอยากให้นั้นถึงกระบวนการทำงาน เช่น การสร้าง การรับรู้ การป้องกัน การทำความเข้าใจกับประชาชนที่ต้องทำตามมาตรการของการป้องกันโรค

การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคในปัจจุบัน โดยผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติ ทั้งด้านการป้องกัน การควบคุม และการแก้ไขปัญหาร่วมกับหน่วยงานของรัฐ และปัญหา อุปสรรคที่เกิดจากการทำงานโดยเป็นการทำงานในหน้าที่ของผู้นำหมู่บ้านโดยตรง และปัจจัยเพศสภาพมีส่วนสำคัญในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน และแก้ไขการแพร่ระบาดของโรคในปัจจุบันได้อย่างไร



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรพินธุ์ พัวพันสวัสดิ์. (2561). ประวัติศาสตร์และการเมืองของ “พวกขี้แพ้” การครอบงำ อำนาจ และการต่อต้าน ในทัศนะของเจมส์ ซี สก็อตต์. *วารสารสังคมศาสตร์*, 48(2), 83-109.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2554). เพศวิถีที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในสังคมไทย. *วารสารประชากรและสังคม*, 15(1), 43-66.
- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2561). รายนามข้าราชการระดับสูง. สืบค้นจาก http://www.personnel.moi.go.th/name_mahadthai/menu_name.htm, เข้าถึงเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2561.
- กุลธิดา สิงห์สี. (2555). *นักการเมืองท้องถิ่นสตรี กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง (วิทยานิพนธ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมญาดา ขึ้นประจักษ์กุล. (2548). *การถ่ายทอดอุดมการณ์ความเป็นหญิงผ่านระบบการศึกษาในโรงเรียนสตรี (วิทยานิพนธ์)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จักรกริช สังขมณี. (2555). ย้อนคิดว่าด้วยชีวิตทางการเมืองของชาวบ้าน: การเมืองในชนบทที่มากกว่าการเลือกตั้งและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม. *วารสารสังคมวิทยา มานุษยวิทยา*, 30(2), 45-80.
- จันทร์รัตน์ ระเบียบโลก, ภารดี ชาญสมร และสิริมน วิไลรัตน์. (2544). *บทบาทหญิงชาย*. นนทบุรี: กองวางแผนครอบครัวและประชากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- จิรติ ดิงศภัทย์. (2526). สิทธิสตรี ปลดปล่อยสตรีเพศ หรือเป็นหนึ่งในบรรดาเฟมินิสต์. *สตรีทัศน์*, 1(1), 6.
- เจ้าหน้าที่ปกครองอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด. (2562). *สัมภาษณ์*. เจ้าหน้าที่ปกครอง: ที่ทำการปกครองอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด.
- ชยานันท์ ญาณวารี และคณะ. (2558). กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมืองท้องถิ่นของสตรีในภาคกลาง. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 8(4).
- ชีรา ทองกระจาย. (2560). ความเท่าเทียมกันในเพศภาพ หน่วยที่ 8. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนามนุษย์ในบริบทโลก*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณรงค์กรรณ รอดทรัพย์. (2555). ปีศาจปีศาจ: ภาพสะท้อนแห่งความไม่เสมอภาคระหว่างชายหญิงในสังคมเอเชีย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 4(2).
- ณัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์. (2557). การเมืองในชีวิตประจำวันของครัวเรือนอีสาน ภายใต้บริบทของการปลูกอ้อยในฐานะพืชพลังงาน. *วารสารสังคมลุ่มน้ำโขง*, 10(3), 1-23.

ดารุณี จงอุดมการณ์, อธิรากร มณีรัตน์ และจุฑามาศ แก้วละมุน. (2554). การประกอบสร้างทางสังคมของบิดามารดาในการแสดงออกถึงความปวดของเด็กในบริบทอีสาน. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ*, 34(4), 22-35.

นริรัตน์ จันสุตะ. (2558). รายชื่อนายกรัฐมนตรีของประเทศไทย. สืบค้นจาก <http://nareerat.nari2.ac.th/kickrrm-kar-sxn/raychuxnaykrathmtrikhxngprathesthiy>, เข้าถึงเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2561.

ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ. (2554). *ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของคนข้ามเพศ (วิทยานิพนธ์)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4. (2562). *สัมภาษณ์*. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน: หมู่ที่ 4 ตำบลม่วงคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์.

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 9. (2562). *สัมภาษณ์*. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน: หมู่ที่ 9 ตำบลม่วงคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์.

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11. (2562). *สัมภาษณ์*. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน: หมู่ที่ 11 ตำบลม่วงคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์.

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 12. (2562). *สัมภาษณ์*. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน: หมู่ที่ 12 ตำบลม่วงคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์.

ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 4. (2562). *สัมภาษณ์*. ผู้ใหญ่บ้าน: หมู่ที่ 4 ตำบลม่วงคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์.

ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 11. (2562). *สัมภาษณ์*. ผู้ใหญ่บ้าน: หมู่ที่ 11 ตำบลม่วงคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์.

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551. (2551, 5 กุมภาพันธ์) *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125. หน้า 27 ก.

เมทินี พงษ์เวช. (2541). *ผู้หญิงบนเส้นทางแห่งอำนาจและการตัดสินใจ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอติสัน เพรส โปรดักส์ จำกัด.

ลักษณะวัด ปาละรัตน์. (2553). *ปรัชญาภาวะสตรี*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วารุณี ภูริสินสิทธิ์. (2545). *สตรีนิยม ขบวนการและแนวคิดทางสังคมแห่งศตวรรษที่ 20*. กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

วุฒินันท์ แท่นนิล. (2551). *การสร้างพื้นที่ทางสังคมเพื่อหลีกเลี่ยงหนีความเป็นชายขอบของคนพลัดถิ่น ชุมชนกะเหรี่ยงพลัดถิ่น ตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุภชัย เหลืองแสงทอง. (2553). สมรรถนะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานปกครอง
ท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 2(2).

สำนักงานเลขาธิการพระปกเกล้า. (2554). *สตรีกับการเมือง: ความเป็นจริง พื้นที่ทางการเมืองและ
การขับเคลื่อน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550). รายชื่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 23 เมื่อวันที่
23 ธันวาคม 2550. สืบค้นจาก
https://library2.parliament.go.th/giventake/content_give/hr23mem210152.pdf?fbclid=IwAR0qljispqdHzEg7paZmk9hf7RVsMqlP4K-08SQruZkqdnmvH-QwjNWFYbnE,
เข้าถึงเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2561.

สำนักทะเบียนอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์. (2559). *จำนวนประชากรอำเภอร่องคำ*. จังหวัด
กาฬสินธุ์: ที่ทำการอำเภอร่องคำ.

สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น. (2559). ข้อมูลทางการปกครอง. สืบค้นจาก
<https://multi.dopa.go.th/pab/news/cate9/view46>, เข้าถึงเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2561.

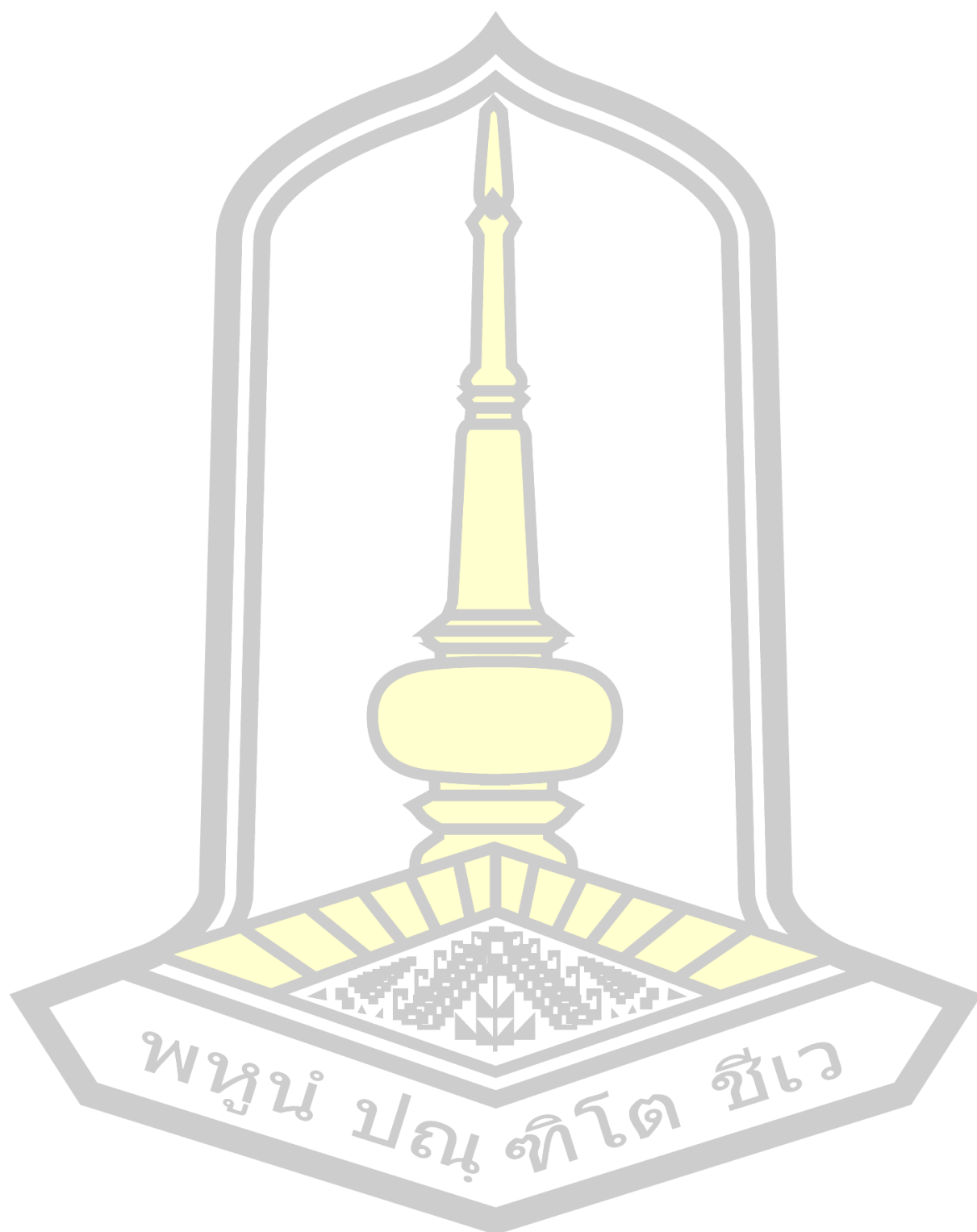
สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น. (2561). ส่วนบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน. สืบค้นจาก
https://multi.dopa.go.th/svhad/main/web_index, เข้าถึงเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2561.

เสนาะ เจริญพร. (2548). *ผู้หญิงกับสังคมในวรรณกรรมไทยยุคทอง*. กรุงเทพมหานคร: มติชน.

Henri Lefebvre. (1991). *The production of space*. UK: Blackwell Publishing.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุ ประจักษ์ วิทยา

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง เงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์

แนวคำถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง เงื่อนไขที่ทำให้ผู้หญิงถูกเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ ของ นางสาวทิฆัมพร แสนแจ็ก นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี ผศ. ดร. ญัฐกานต์ อัครพงศ์พิศักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาเงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของผู้หญิงในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์
- 2) เพื่อศึกษาการต่อรองและปรับตัวของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านต่อสถานการณ์และอุปสรรคที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเพศสภาพในอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์

ในการนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ร่วมสนทนาสัมภาษณ์ โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง โดยบทสนทนาท่านจะเป็นความลับและจะถูกใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....สกุล.....
2. การศึกษา.....
3. สถานะครอบครัว.....
4. อาชีพ.....
5. รายได้.....
6. ประวัติการทำงาน.....

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสัมภาษณ์ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

1. การมีภาพลักษณ์ที่ดี มีผลต่อการได้รับเลือกให้เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

2. เมื่อได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ท่านมีการสร้างภาพลักษณ์ของตนเองอย่างไร เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและชุมชน

.....

.....

3. ท่านมองว่า เหตุผลที่ทำให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกท่านมาเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน เหมือนหรือต่างกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนอื่นๆ (ทั้งผู้ช่วยที่เป็นชาย/เป็นหญิง) หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

4. ท่านมองว่าการมีญาติพี่น้องในหมู่บ้านมาก มีผลต่อการได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือไม่

.....

.....

5. ท่านสมัครใจอาสาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเองหรือไม่ เหตุใด

.....

.....

6. เมื่อท่านเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ครอบครัวของท่านยอมรับ สนับสนุน ต่อต้านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

7. ท่านมีญาติเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือตำแหน่งอื่นในหน่วยงานราชการหรือไม่

.....

.....

8. ในหมู่บ้านของท่านเคยมีผู้หญิงเป็นผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือไม่

.....

.....

9. มีการรวมกลุ่มอื่นใดอีกหรือไม่ที่ท่านเข้าร่วมเป็นสมาชิก

.....

.....

10. ท่านได้รับการยอมรับจากกลุ่มอาชีพที่เข้าร่วมหรือที่มีอยู่ในหมู่บ้าน/ชุมชนหรือไม่ อย่างไร

11. เมื่อได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงาน และมีวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นหรือไม่ อย่างไร

12. เมื่อได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว ทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เพราะเหตุใด

13. เมื่อได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านแล้ว ท่านมีวิธีการปรับตัวอย่างไร

14. ค่าตอบแทนที่ได้รับในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ท่านคิดว่าคุ้มค่ากับการทำงานหรือไม่

15. ท่านคิดว่า ตนเองควรได้รับค่าตอบแทนอย่างอื่นอีกหรือไม่นอกจากค่าตอบแทนรายเดือนในตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

16. ท่านมีอาชีพอย่างอื่นอีกหรือไม่นอกจากเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และการทำอาชีพอื่น ช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านอย่างไร

17. หากได้รับมอบหมายให้ทำงานหลายอย่างในคราวเดียวกันท่านมีความรู้สึกอย่างไร และหากท่านไม่พึงพอใจ ท่านแสดงออกอย่างไร

18. ท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคทั้งในด้านการงานหรือด้านส่วนตัวจากผู้อื่นทั้งที่มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน หรือที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นผู้หญิงหรือไม่

19. เมื่อเทียบกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ชาย ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงเผชิญกับปัญหาอุปสรรค หรือความลำบากใจหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด (เป็นเรื่องที่ท่านประสบเองหรือเรื่องของคนอื่นที่ท่านได้ยินมา)

20. ท่านคิดว่าการทำงานบางอย่าง หากเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นชายอาจทำให้งานนั้นสำเร็จ ล่วงได้ดีกว่าหรือไม่

21. ท่านเคยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานหรือไม่ อย่างไร

22. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายงานหรือไม่ เมื่อท่านแสดงความคิดเห็นออกไปแล้ว ได้รับการยอมรับมากกว่าผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนอื่นหรือไม่

23. เมื่อได้รับเลือกเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านแล้ว มีรางวัลหรือผลงานใดที่ท่านภาคภูมิใจ

24. ผลจากการทำงานของท่านเรื่องใดบ้างที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนของตนเอง

25. ในหมู่บ้านของท่านมีปัญหาด้านใดบ้าง ที่ท่านเห็นว่าควรได้รับการแก้ไข และท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นหรือไม่ อย่างไร

26. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน หรือปัญหาในหมู่บ้านของท่าน ท่านเป็นผู้เสนอความคิดเห็น และรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหานั้นเองหรือไม่

.....

.....

27. ผู้ใหญ่บ้านมอบหมายงานให้ท่านกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านคนอื่นอย่างไร

.....

.....

28. ผลประโยชน์ที่ได้รับจากนโยบายต่างๆ ท่านเห็นว่าควรให้กับคนในหมู่บ้านอย่างเท่าเทียมกัน หรือควรมีการกำหนดคุณลักษณะเบื้องต้นเพื่อพิจารณาให้กับคนที่เหมาะสมที่สุด

.....

.....

29. หากมีความช่วยเหลือด้านต่างๆ จากนโยบายของรัฐหรือของหน่วยงานของท่าน แต่มีจำนวนจำกัด ท่านมีวิธีแบ่งสรรปันส่วนอย่างไร

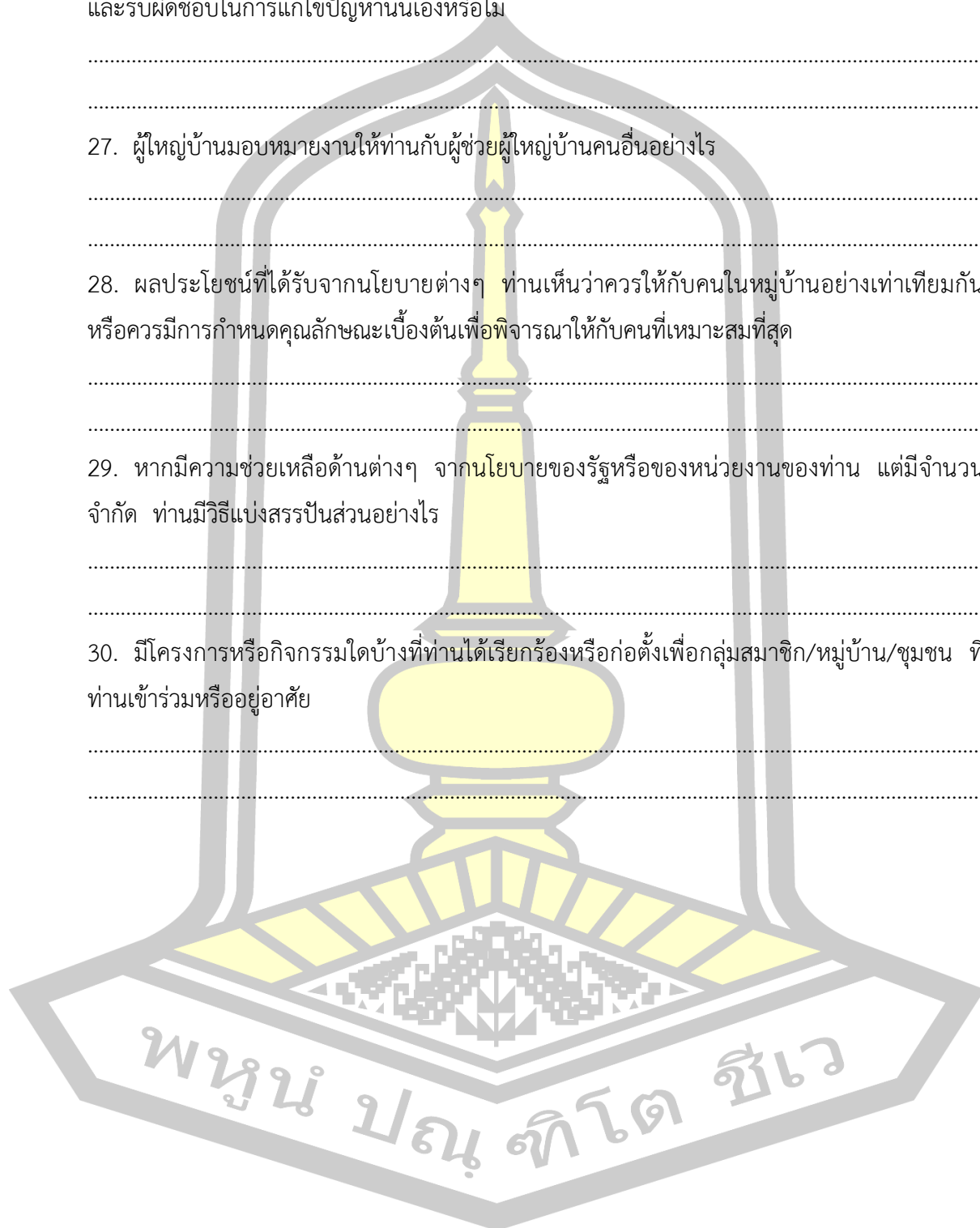
.....

.....

30. มีโครงการหรือกิจกรรมใดบ้างที่ท่านได้เรียกร้องหรือก่อตั้งเพื่อกลุ่มสมาชิก/หมู่บ้าน/ชุมชน ที่ท่านเข้าร่วมหรืออยู่อาศัย

.....

.....



ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดสัมภาษณ์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

1. ท่านกำหนดคุณลักษณะของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในหมู่บ้านของท่านเป็นใคร มีภูมิหลังอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีเหตุผลอย่างไรที่เลือกให้ผู้หญิงเป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ท่านคิดว่าคนอื่นๆ เลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเพราะเหตุผลเดียวกันนี้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านพึงพอใจกับการทำงานของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านของท่านหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

5. ท่านมอบหมายงานให้ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายอย่างไร

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว

6. การมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิงช่วยทำงานมีประสิทธิผลมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

7. ในความคิดเห็นของท่าน ข้อดี-ข้อเสีย ของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิงมีอย่างไร

.....

.....

.....

8. ผู้หญิงที่เป็นผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ต้องประสบปัญหาอะไร อย่างไร และมีวิธีแก้ไขปัญหอย่างไร

.....

.....

.....

9. การเป็นผู้หญิงมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรักษาความสงบ การปราบปรามหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

10. หากต้องเลือกผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านใหม่ เนื่องจากหมดวาระ (5 ปี) ท่านจะเลือกคนเดิมหรือไม่ เหตุใด

.....

.....

.....

11. ท่านรู้สึกอย่างไรเมื่อต้องร่วมงานกับผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้หญิง

.....

.....

.....

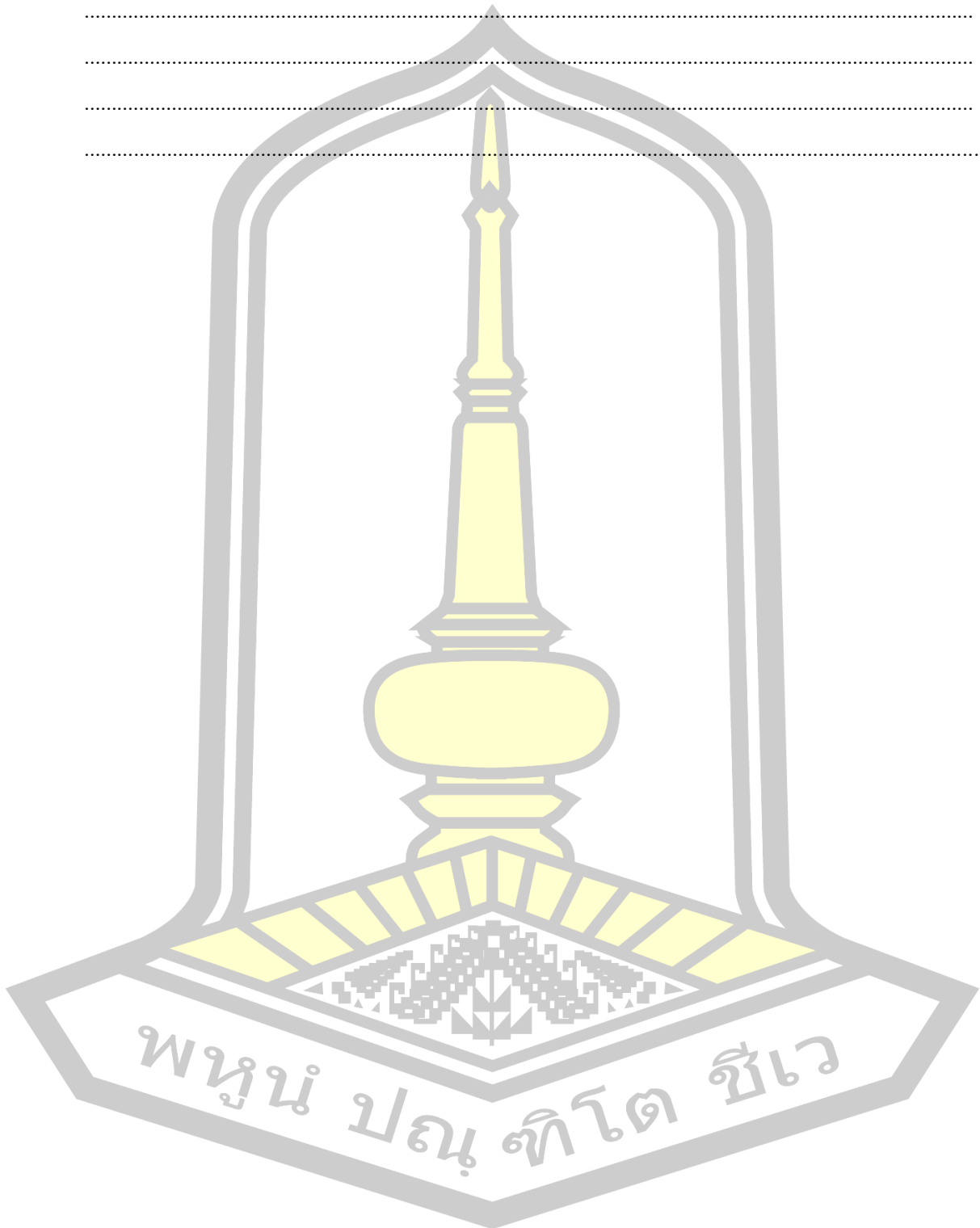
12. ท่านมีการแบ่งงานกันทำระหว่างผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านด้วยกันเองหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวทิมพร แสนแจ็ก
วันเกิด	วันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 24 หมู่ที่ 10 ตำบลบ้านจาน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ที่ทำการปกครองจังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพุทไธสง พ.ศ. 2552 ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต (นบ.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2563 ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ทุนวิจัย	-
ผลงานวิจัย	-

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว