



เพศวิถีกับการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย
FAMILY BUSINESSES SEXUALITY IN THAI SOCIETY

โดย
อารียา ภูวศิรีวิวัฒน์

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง
วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2557



FAMILY BUSINESSES SEXUALITY IN THAI SOCIETY

BY

ARIYA PHUVAKEEREEVIVAT

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY

IN LEADERSHIP IN SOCIETY, BUSINESS AND POLITICS

COLLEGE OF SOCIAL INNOVATION

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2014



คุญฉินพนธ์เรื่อง

เพศวธิถึบการดำเนนทรูกจกรอบคร้วในสงคมไทย

โดย

อารยา ฎวศึรวิวัฒน์


ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาคุญฉินพนธ์ สาขาผู้นำทางสงคม ทรูกจกร และการเมือง

มหาวิทยาลัยรังสิต

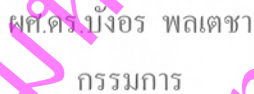
ปีการศึกษา 2557


รศ.ดร.สงศิต พิธิยะรังสรณ์

ประธานกรรมการสอบ
กรรมการ


ดร.รัตพงษ์ สอนสุภาพ

กรรมการ
กรรมการ


ผศ.ดร.บงอร พลเตษา

กรรมการ

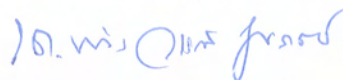

ดร.ฉัตรวรรษ องคสิงห์

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา


ดร.กนกรัตน์ ยศไกร

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

14 พฤษภาคม 2558



Dissertation entitled

FAMILY BUSINESS SEXUALITY IN THAI SOCIETY

by

ARIYA PHUVAKEEREEVIVAT

was submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctoral
of Philosophy in Leadership in Society, Business and Politics

Rangsit University

Academic Year 2014



Assoc. Prof. Sungsidh Piriyarangsang, Ph.D.

Examination Committee Chairperson



Rattaphong Sonsuphap, Ph.D.

Member



Asst. Prof. Bungon Poltecha, Ph.D.

Member



Chatwarun Ongkasing, Ed.D.

Member and Advisor



Kanokrat Yossakrai, Ph.D.

Member and Co-Advisor

Approved by Graduate School



(Asst. Prof. Plt. Off. Vanee Sooksatra, D. Eng.)

Dean of Graduate School

May 14, 2015

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้คงเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.ฉัตรวีญ องค์กรสิงห์ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.กนกรัตน์ ยศไกร กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้สละเวลาและมอบความกรุณาให้คำปรึกษาทั้งทางด้านวิชาการ เอกสารอ้างอิง ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในทุกขั้นตอน และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต้นฉบับคุษฎีนิพนธ์ อันเป็นผลให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และที่สำคัญที่สุดคือได้รับการดูแลเอาใจใส่ติดตามความคืบหน้ามาโดยตลอด เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สังสิต พิริยะรังสรรค์ คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.รัตพงษ์ สอนสุภาพ กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บงอร พลเดชา กรรมการที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อให้ผลงานมีความชัดเจนมากขึ้น พร้อมทั้งให้มุมมองในการทำงานวิจัยที่รอบด้านมากขึ้น และที่สำคัญคือผลักดันให้ผู้วิจัยมุ่งมั่นในการทำคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ให้เสร็จลุล่วงและมีความสมบูรณ์มากที่สุด

แต่ความสำเร็จจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้ประกอบการเจ้าของธุรกิจครอบครัวและทายาทที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน และขอขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ตลอดจนผู้แต่งตำรา เอกสารต่างๆ ที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิงในการจัดทำคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ที่มีพระคุณสูงสุดในชีวิต ซึ่งก็คือบิดามารดาของผู้วิจัย นอกจากท่านทั้งสองเป็นผู้ให้กำเนิดแล้ว ยังมอบสิ่งที่มีค่าที่สุดในชีวิตให้ นั่นก็คือสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้รับการศึกษาและเป็นกำลังใจเสมอมา โดยที่ท่านทั้งสองได้ตรากตรำทำงานหนัก เป็นผู้ที่เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อรำลึกถึงพระคุณบิดามารดา ด้วยความเคารพอย่างสุดซึ้ง

อาริยา ภาวศิริวิวัฒน์
ผู้วิจัย

5208129 : สาขาวิชาเอก : ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง ;

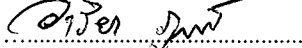
ปร.ด. (ผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง)

คำสำคัญ : ปีศาจปีศาจ, เพศวิถี, ธุรกิจครอบครัว


อาริยา ภูวศิรีวิวัฒน์ : เพศวิถีกับการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย (FAMILY BUSINESSES SEXUALITY IN THAI SOCIETY) อาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ : ดร. ฉัตรวรัญ องค์กรสิงห์, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.กนกรัตน์ ยศไกร, 205 หน้า.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย และหาแนวทางให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ที่สามารถดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี จำนวนรวม 18 คน

ผลการศึกษาพบว่า การดำรงอยู่ของอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย มีภาคปฏิบัติทางวาทกรรมแทนพ้ออย่างสม่ำเสมอและเข้มข้น ได้แก่ กลไกอุดมการณ์อันแนบเนียน แชนเป็นเสมือนกลไกของอุดมการณ์อันมั่นคงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทายาทจึงเป็นการตอกย้ำความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ทางรอดคือการศึกษา วาทกรรมการเสียสละที่ผู้หญิงมีหน้าที่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกและผู้สนับสนุน เมื่อผู้ชายได้ถูกตีตราไว้ว่าเป็นผู้นำจึงเป็นอำนาจที่แฝงเร้นอยู่ภายใน และผู้นำการฝึกฝนเลี้ยงดูที่แตกต่าง สุดท้ายแล้ว พ่อและทุกคนในครอบครัวก็ยังคงมอบธุรกิจให้ลูกผู้ชายเป็นทั้งผู้ดูแลและสืบทอดธุรกิจและเป็นหัวหน้าครอบครัว โดยให้ลูกผู้หญิงเป็นแค่ผู้อุปถัมภ์หรือผู้คอยช่วยเหลือ แนวทางให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืนประกอบด้วยปัจจัยใหญ่ๆ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางธุรกิจและปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งปัจจัยทางด้านธุรกิจ ประกอบด้วย สร้างกลไกในการรักษาและดึงดูคนเก่ง นวัตกรรม เทคโนโลยี ยึดหลักธรรมาภิบาล และการนำธุรกิจครอบครัวเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย ผู้ก่อตั้งต้องมีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนมีระบบและกลยุทธ์ในการบริหาร บันทายาทให้มีความรู้ความสามารถและปลูกฝังค่านิยมที่ดี การเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาทและให้อำนาจในการบริหาร และความเต็มใจของทายาทในการรับช่วงต่อ ความมีเสถียรภาพของการถ่ายโอนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจมีความยั่งยืน สิ่งที่ควรพิจารณา คือ การวางความรับผิดชอบทางธุรกิจให้กับทายาทหญิง-ชายนั้น ผู้ก่อตั้งควรยึดความเท่าเทียมในมิติของความเสมอภาคหญิง-ชาย

ลายมือชื่อนักศึกษา 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม 

MAJOR : LEADERSHIP IN SOCIETY, BUSINESS AND POLITICS ;

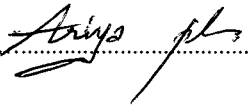
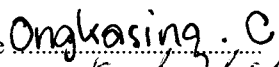
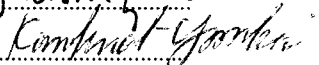
Ph.D. (LEADERSHIP IN SOCIETY, BUSINESS AND POLITICS)

KEY WORDS : PATRIARCHY , SEXUALITY, FAMILY BUSINESS

ARIYA PHUVAKEEREEVIVAT: FAMILY BUSINESSES SEXUALITY IN THAI SOCIETY. DISSERTATION ADVISOR: CHATWARUN ONGKASING, Ed.D., DISSERTATION CO-ADVISOR: KANOKRAT YOSSAKRAI, Ph.D., 205 p.

The study has the objective to study patriarchy ideology in family business in Thai society and find a method for family business to continue sustainably with gender equality. The methods used in this research include qualitative method with in-depth interviews for 18 persons.

The research result shows that existence of patriarchal ideology in family business in Thai society. With consistent and strong practice of discourse of fathers which include; sounds existence of patriarchy ideology. “Sae” - A tight mechanism is part of development of the next generation and emphasizes gender inequality. Discourse of Scarifies that female gender is seen as a facilitator and a supporter. Once the son is labeled as a leader, he has an implicit power making decision. And the family will give the leading role to the male. Fathers and family members continue to transition and succession on their businesses and give leading roles to males. Female is seen as nurture. Concepts to sustainably continue business conduct consist of two major factors; business and family. Business factors include; creating mechanism to maintain and attract talent, innovation, technology, good governance, and ability to change business into public form and successfully take the company into the stock market. Family factors include; founders must have visions, plans, management systems and techniques, ability to develop heirs with knowledge, skill, and embed positive values, preparing heirs ready and handing over the power, and heir’s willingness to take over the business. Stability of the business transfer is another factor to ensure business sustainability. An important point to consider is whether founders have considered gender equality as a factor with regard to giving business responsibility to their heirs.

Student’s Signature  Dissertation Advisor’s Signature 
 Dissertation Co-Advisor’s Signature 

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ (Patriarchal Ideology)	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎี เรื่อง สตรีนิยม (Feminism)	18
2.3 แนวคิด เรื่อง เพศวิถี (Sexuality)	32
2.4 แนวคิด เรื่อง เพศ (Sex) และเพศภาวะ (Gender)	36
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจและความสัมพันธ์เชิงอำนาจ	47
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับวาทกรรม (Discourse) และการวิเคราะห์วาทกรรม	49
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัว (Family Businesses)	53
2.8 การสืบทอดธุรกิจครอบครัว (Succession Business)	57
2.9 วัฒนธรรมในธุรกิจครอบครัว	68
2.10 การจัดการเชิงกลยุทธ์ในธุรกิจครอบครัว	71
2.11 บรรษัทภิบาล (Corporate Governance)	72

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.12 การเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth)	76
2.13 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัว	80
2.14 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	86
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	95
3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	95
3.2 หน่วยวิเคราะห์	119
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	120
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	121
3.5 การทดสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้	121
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	121
บทที่ 4 คนจีนและธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย	123
4.1 การอพยพเข้ามาและการตั้งถิ่นฐานของชาวจีน	123
4.2 นโยบายการผสมกลมกลืน (Assimilation) คนไทย-จีน	129
4.3 การก่อตัวของคนไทยเชื้อสายจีนในสังคมไทย	132
4.4 การสั่งสมทุนทางวัฒนธรรมของคนไทยเชื้อสายจีน	136
4.5 โครงสร้างและการจัดระเบียบทางสังคมของคนจีน	136
4.6 พระราชบัญญัติค่านำน้านามหญิง	139
4.7 พื้นที่ : กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	140
บทที่ 5 ความยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว	150
5.1 ปัจจัยทางด้านธุรกิจ	151
5.2 ปัจจัยด้านครอบครัว	157

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 6 วาทกรรมแทนพ่อ	163
6.1 การปิดกั้นอิสรเสรีทางเพศ	165
6.2 กลไกของอุดมการณ์อันแนบเนียน	166
6.3 แซ่ : กลไกของอุดมการณ์ที่มัดตรึง	167
6.4 ทางรอดคือการศึกษา	169
6.5 สิ่งที่เป็นภาคปฏิบัติการของวาทกรรมแทนพ่อ	170
6.6 บทสรุปของวาทกรรมแทนพ่อ	175
บทที่ 7 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	177
7.1 อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย	177
7.2 วาทกรรมแทนพ่อ	179
7.3 ข้อถกเถียงเชิงทฤษฎี	180
7.4 แนวทางให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืนและ มีความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	182
7.5 ข้อเสนอแนะ	184
บรรณานุกรม	186
ภาคผนวก แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	201
ประวัติผู้วิจัย	205

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	พัฒนาการชีวิต 8 ขั้นของเอริก เอริกสัน (Erik H. Erikson)	86
3.1	ตารางผู้ให้ข้อมูลหลัก	96

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
2.1	การวางแผนสืบทอดธุรกิจส่วนสำคัญของการพัฒนาการจัดการ	59
2.2	แบบจำลองกระบวนการสืบทอดธุรกิจครอบครัว	61
2.3	โครงสร้างบริษัทที่มีความสัมพันธ์กับธุรกิจครอบครัว	75
2.4	ตัวแบบจำลองของธุรกิจครอบครัวที่ยั่งยืน (SFB)	77
2.5	The Three Circle Model of Family Business	80

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจครอบครัว (Family Businesses) ถือเป็นรูปแบบธุรกิจพื้นฐานขนาดเล็กในระดับรากหญ้าของระบบเศรษฐกิจในทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามวัฒนธรรมของประเทศแถบเอเชียหรือแม้แต่ในประเทศแถบตะวันตก ยุโรป ธุรกิจครอบครัวจึงเป็นรูปแบบธุรกิจที่มีอยู่ทั่วโลก (Montgomery and Sinclair, 2000) ธุรกิจครอบครัวเป็นหน่วยธุรกิจที่มีบทบาทอย่างสูงต่อระบบเศรษฐกิจและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของทุกประเทศทั่วโลก ร้อยละ 75-90 ของธุรกิจทั่วโลกเป็นธุรกิจครอบครัวบริหารโดยคนในครอบครัว (Lank, 1994) ในสหรัฐอเมริกา ธุรกิจครอบครัวมีมากถึง 2 ใน 3 ของธุรกิจทั้งหมด ส่วนในประเทศแถบเอเชียจากการศึกษาพบว่า ร้อยละ 75 เป็นธุรกิจครอบครัวของตระกูลใดตระกูลหนึ่ง หรือไม่ก็ควบคุมการบริหารโดยคนในตระกูลไม่ทางตรงก็ทางอ้อม (Montgomery and Sinclair, 2000)

สำหรับประเทศไทย ธุรกิจครอบครัวมีมากถึงร้อยละ 70 (สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2544 ; ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2550) และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นธุรกิจครอบครัวหรือควบคุมการบริหารโดยบุคคลในครอบครัวถึงร้อยละ 65 คิดเป็นมูลค่ารวมของทรัพย์สินเป็น 2.35 ล้านล้านบาท (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2550) ธุรกิจครอบครัว (ธุรกิจ / บริษัทที่ครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งครอบครอง) (Family-Owned Business Enterprise) ซึ่งส่วนมากเป็นของคนไทยเชื้อสายจีน เป็นลักษณะของธุรกิจที่มีอิทธิพลและพลวัตมากที่สุดในบรรดากลุ่มทุนไทย (ประกอบด้วยกลุ่มทุนรัฐวิสาหกิจ กลุ่มทุนธุรกิจครอบครัว และกลุ่มทุนบริษัทข้ามชาติ) (Wailerdsak, 2008) และเป็นฟันเฟืองสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของไทยต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (Wailerdsak and Suehiro, 2004)

จากอดีตที่ผ่านมาชาวจีนที่อพยพมาค้าขายที่เมืองไทยได้มีการสืบทอดกิจการจากรุ่นสู่อีกรุ่นจากธุรกิจห้องแถวไปเป็นบริษัทขนาดใหญ่ นักธุรกิจชาวไทยเชื้อสายจีนที่ประสบความสำเร็จใน

การดำเนินธุรกิจนั้นล้วนได้รับการปลูกฝังจากบรรพบุรุษด้วยระบบกงสีทั้งสิ้น เป็นรูปแบบการบริหารแบบคนจีนที่ยึดหลักทรัพย์สินที่ได้จากการทำการค้าหรืออื่นๆ ต้องโยนไปเก็บไว้ในกองกลาง โดยมีพ่อเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการจัดสรรทรัพย์สินที่ร่วมกันหามาได้ หรือพิจารณาขอบเขตบาทให้สมาชิกของครอบครัว สืบเนื่องจากในสมัยนั้นธุรกิจที่ชาวไทยเชื้อสายจีนดำเนินอยู่เป็นธุรกิจประเภทซื้อมาขายไป สมาชิกก็มีแค่พ่อกับลูกจึงง่ายต่อการจัดสรร และแบ่งผลประโยชน์ตามความพึงพอใจของสมาชิกทุกคน แต่ในปัจจุบันประเทศไทยมีสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปจากเดิมค่อนข้างมาก ความเติบโตใหญ่ของระบบทุนนิยมเริ่มเข้ามาแทนที่กรอบการบริหารจัดการในระบบกงสีแบบเดิมนั้นไม่เอื้ออำนวยต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ทำให้ระบบกงสีที่เคยปฏิบัติมาจากในอดีตนั้นเริ่มถูกลบเลือนไป เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวมีมากขึ้นและมีส่วนร่วมในการหารายได้เข้ากองกลางก็มีไม่เท่าเทียมกัน ผลประโยชน์ที่ได้รับก็ไม่เท่าเทียมกัน และบ่อยครั้งที่มีความขัดแย้งระหว่างคนในสมาชิกเอง เนื่องจากการจัดสรรบทบาทและผลประโยชน์การบริหารที่ชัดเจน ตลอดจนขาดการยึดโยงสมาชิกทั้งหลายเหล่านั้นเข้าไว้ด้วยกัน

อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่มีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจแบบเพศชายเหนือกว่าเพศหญิง เป็นความไม่เท่าเทียมกันที่มีผู้หญิงเป็นฝ่ายเสียเปรียบในทุกมิติของสังคม การแสดงออกหรือการทำงานของระบอบปิตาธิปไตยก็ยังดำรงอยู่ในหลายพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่กิจกรรมของชีวิตประจำวัน ดังปรากฏให้เห็นในหลายรูปแบบและหลายบริบทของสังคม เช่น ในครอบครัวอำนาจทุกอย่างจะอยู่ที่พ่อ (All Power to the Father) การยอมให้ผู้ชายส่งต่อทรัพย์สินสมบัติของเขาให้แก่ลูกชาย และนับให้พ่อ ไม่ใช่แม่เป็นพื้นฐานของการนับญาติ ลูกสาวจะได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อจนกระทั่งแต่งงานแล้วสามีก็จะเข้ามาดูแลต่อไป

กรณีธุรกิจครอบครัว “เชื้อสายจีน” อย่างของไทยส่วนใหญ่ นั้น มีการศึกษาพบว่าตามความเชื่อของสังคมชาวจีนภายใต้ระบบครอบครัวที่ถือตามขั้วบิดาการสืบทอด “บรรพบุรุษ (แซ่) ของตระกูล” จะยกให้บุตรชายคนโตทำหน้าที่ดังกล่าว ในขณะที่จะแบ่งสมบัติเท่าๆ กันในหมู่บุตรชายที่เกิดในรุ่นเดียวกัน แต่ทว่าการ “สืบทอดธุรกิจ” ส่วนใหญ่จะให้กับสมาชิกในครอบครัวที่มีความสามารถในการบริหารไม่ว่าจะบุตรชายหรือบุตรสาว ไม่ใช่จะต้องให้การสืบทอดธุรกิจกับบุตรชายคนโตเสมอไป (Suehiro, 2006)

ครอบครัวคนไทยเชื้อสายจีนซึ่งดำเนินธุรกิจในสังคมไทย จึงสมควรได้รับการศึกษาว่าอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่จะมีบทบาทอย่างไรในการทำธุรกิจ การสืบทอดธุรกิจในครอบครัวซึ่งมีทั้ง

บุตรสาวและบุตรชาย และการแสดงบทบาทดังกล่าวมีผลต่อความเจริญเติบโตของธุรกิจให้มีความยั่งยืนได้อย่างไร การให้อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่มีอำนาจในกระบวนการทำธุรกิจครอบครัวส่งผลอย่างไร ในเรื่องของอุดมการณ์ของการสั่งสมสินทรัพย์เพื่อครอบครัวและส่งต่อให้แก่ลูกหลาน ดังนั้นการบริหารลูกหลานเพื่อที่จะให้มีความแข็งแกร่งในการส่งไม้ต่อไปจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้ธุรกิจยั่งยืน ในการสืบทอดกิจการอย่างมีประสิทธิภาพนี้ ผู้ส่งต่อจำเป็นต้องยึดความสามารถภายในครอบครัวจากคนในครอบครัวที่มีความสามารถหรือไม่ หรือว่าการพิจารณาความรู้ความสามารถมีความเท่าเทียมกันหรือไม่ระหว่างหญิงชาย คำถามเหล่านี้ควรจะได้รับคำตอบในเชิงวิชาการของงานวิจัยชิ้นนี้

1.2 คำถามในการวิจัย

- 1.2.1 อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวเป็นอย่างไร
- 1.2.2 เพศวิถีกับความยั่งยืนทางธุรกิจเกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาเกี่ยวกับ “เพศวิถีกับการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- 1.3.1 เพื่อศึกษาอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย
- 1.3.2 เพื่อหาแนวทางให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีความเสมอภาค

ระหว่างหญิงชาย

1.4 นิยามศัพท์

ระบบชายเป็นใหญ่ หรือปิตาธิปไตย (Patriarchy) หมายถึง ระบบโครงสร้างทางสังคมและแนวทางปฏิบัติที่ผู้ชายได้รับสิทธิพิเศษในการควบคุมอำนาจ และเป็นระบบที่ผู้ชายเป็นใหญ่ โดยที่ผู้ชายมีอำนาจเหนือผู้หญิงในทุกมิติของสังคมตั้งแต่เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรม ตลอดจนความมั่งคั่งในสังคม แนวทางปฏิบัติที่ผู้ชายมีความเหนือกว่านี้ปฏิบัติกรโดยการกดขี่และเอารัดเอาเปรียบผู้หญิง โดยการผลิตซ้ำ การส่งผ่านหรือการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งมีทั้งการผลิตซ้ำทางชีววิทยา และการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรม

อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ (Patriarchal Ideology) เป็นวาทกรรมและองค์ความรู้ที่ถูกผลิตขึ้นภายใต้ระบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy)

เพศวิถี (Sexuality) ไม่ได้หมายถึงเฉพาะกิจกรรมการมีเพศสัมพันธ์ แต่หมายถึง อัตลักษณ์ทางเพศหรือสำนึกในความเป็นตัวตน และการแสดงออกถึงความเป็นคนเพศใดเพศหนึ่ง ซึ่งก็คือวิถีทางเพศของคนทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระบบสังคม ในแง่ปัจเจกบุคคล เพศวิถีจึงเป็นกระบวนการชีวิตที่ยาวนานของคนๆ หนึ่ง มีการเติบโตและเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะตอบโต้หรือยอมตามต่อกรอบกติกาเรื่องเพศที่ปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และสัมพันธ์กับเหตุการณ์ต่างๆ ในช่วงเวลาหนึ่งๆ ในแง่ระบบสังคม เพศวิถีจึงมีที่ทางอยู่บนกฎเกณฑ์ของการเมือง ศิลธรรม และแนวปฏิบัติเรื่องเพศหรือวัฒนธรรมทางเพศในแต่ละสังคมซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

วาทกรรม (Discourse) หมายถึง ชุดของความหมายที่เป็นระบบซึ่งปรากฏทั้งในรูปของภาพ สัญลักษณ์ ข้อความ แบบแผนปฏิบัติ รวมไปถึงความเชื่อ ประเพณี ค่านิยม อัตลักษณ์ที่มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดความหมาย คุณค่า เงื่อนไข กฎเกณฑ์ ซึ่งมีผลต่อการควบคุมสังคม สถาบัน และปัจเจกบุคคลว่าจะไรควรเชื่อและปฏิบัติตาม รวมทั้งมีผลต่อการสร้างชุดของความจริงขึ้นในสังคมเฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในสังคมที่แฝงไปด้วยการแย่งชิง และแสวงหาอำนาจ หรือการสร้างขอบเขตให้กับตนเอง

ความเสมอภาคทางเพศหรือความเท่าเทียมกันทางเพศ (Gender Equality) หมายถึง ระบบซึ่งทั้งผู้ชายและผู้หญิงมีความสามารถในการเข้าถึงในด้านสิทธิ เกียรติยศ ศักดิ์ศรี อิสรภาพ ในการปกครองตนเองและค่านิยมทางสังคม ถึงแม้ว่าผู้ชายและผู้หญิงอาจจะมีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ทั้งสองล้วนถูกยอมรับว่ามีคุณค่า

ธุรกิจครอบครัว (Family Business) หมายถึง ระบบธุรกิจที่มีครอบครัวเป็นเจ้าของและบริหารจัดการโดยบุคคลในครอบครัวเป็นหลัก บุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการก่อตั้งธุรกิจ ซึ่งมีหัวหน้าครอบครัวเป็นผู้นำ มีอำนาจในการตัดสินใจเพียงคนเดียว โดยสมาชิกคนอื่นๆ จะเป็นเพียงแค่ผู้บริหารตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งธุรกิจครอบครัวมีจุดเด่นคือความแนบแน่นของความเป็นครอบครัว แต่ในทางกลับกันธุรกิจครอบครัวมีจุดด้อยคืออารมณ์และสัญชาตญาณ

ความยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว (Sustainable Family Business) หมายถึง การที่ธุรกิจสามารถสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นและมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน โดยที่ครอบครัวผู้ก่อตั้งยังคงความเป็นเจ้าของเอาไว้ได้โดยคำนึงถึงปัจจัยทางด้านธุรกิจและปัจจัยทางด้านครอบครัว

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อให้ทราบความเป็นมา ตลอดจนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความจริงที่เกิดขึ้นต่อการถ่ายทอดอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทยได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

1.5.2 เพื่อช่วยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางเพศวิถีในลักษณะต่างๆ นอกเหนือจากที่เกิดขึ้นภายใต้เรื่องอื่นๆ เช่น การเมือง และกฎหมาย อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากกระบวนการสร้างเพศวิถีในสังคมแบบปิตาธิปไตย

1.5.3 เพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดการศึกษาเกี่ยวกับเพศวิถีกับการดำเนินธุรกิจมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะนำไปสู่การผลักดันให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย

1.5.4 ผลการศึกษาอาจใช้เป็นแนวทางหรือหลักฐานอ้างอิงสำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าต่อไป

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย แนวคิดเรื่องระบบชายเป็นใหญ่ หรือปิตาธิปไตย (Patriarchy) มาจากแนวคิดของสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน (Radical Feminism) อธิบายว่าความไม่เท่าเทียมกันหรือความไม่เสมอภาคทางเพศเกิดจากระบบของโครงสร้างสังคมและแนวทางการปฏิบัติที่ผู้ชายมีความเหนือกว่า กดขี่ และเอารัดเอาเปรียบผู้หญิง ระบบชายเป็นใหญ่ได้พยายามสร้างความชอบธรรมต่อความเหนือกว่าของผู้ชาย และทำให้ความเหนือกว่านี้เป็นความจริงและดำรงอยู่ในความเชื่อของคนในสังคมผ่านกระบวนการขจัดเกลตาทางสังคมในรูปแบบต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้หญิงต้องเป็นฝ่ายเสียสละ และยอมรับยอมจำนนในการกระทำของผู้ชายไปโดยปริยาย เมื่อสังคมชายเป็นใหญ่ดำรงอยู่ในระบบทุนนิยมทำให้เกิดโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ตามแนวคิดของคาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) เกี่ยวกับงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตและงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิต ทฤษฎีมูลค่าการผลิตซ้ำเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์กล่าวคือ งานบ้านไม่ก่อให้เกิดผลผลิตตามทฤษฎีมูลค่าของ มาร์กซ์ เพราะเป็นแรงงานใช้ไปในการเปลี่ยนค่าจ้างของสามีให้เป็นผลผลิตสำหรับการบริโภคของ

ครอบครัวจึงเป็นการผลิตมูลค่าใช้ แต่มีใช้มูลค่าแลกเปลี่ยน ได้ค่าตอบแทนแก่ภรรยาโดยตรง แต่โดยผ่านทางค่าจ้างของสามี ความสัมพันธ์ระหว่างสามี-ภรรยาจึงเป็นความสัมพันธ์แบบนายกับทาส รวมถึงการวิเคราะห์ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศที่อิงการวิเคราะห์แบบมาร์กซิสต์ที่ผู้ชาย-ผู้หญิงมีความสัมพันธ์ต่อบังคับการผลิตในรูปแบบแตกต่างกันซึ่งมีผลกับความแตกต่างระหว่างชนชั้นและภายในชนชั้น ในสังคมหนึ่งในขั้นหนึ่งของประวัติศาสตร์ ลักษณะเฉพาะของการกดขี่ทางเพศอยู่ตรงที่ว่า ผู้หญิงอยู่ในระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่แบ่งแยกชนชั้น ซึ่งกำกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศในลักษณะที่ซ้ำซ้อนและเป็นปฏิสัมพันธ์ในแนวคิดที่ว่าด้วยระบบชายเป็นใหญ่ แนวคิดเรื่องอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ (Patriarchal Ideology) มีการผลิตซ้ำผ่านประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อและวาทกรรมแทนพ่อ ถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความแข็งแกร่ง และทรงพลังอำนาจด้วยการสร้างอุดมการณ์ความเชื่อหรือระเบียบแบบแผนอันเหนียวแน่น พร้อมทั้งกระบวนการตอกย้ำหรือสนับสนุนให้อุดมการณ์ความเชื่อนั้นดำรงอยู่และมีความชอบธรรมมากยิ่งขึ้น

ในการดำรงอยู่ของอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในธุรกิจ หน่วยธุรกิจทุนสมัยใหม่ได้ตอบโจทย์โครงสร้างของสังคมแบบนี้ ดังนั้นผู้วิจัยมีความเห็นด้วยแล้วใช้กรอบอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ และหน่วยธุรกิจครอบครัวที่แสวงหากำไร การแสวงหาผลกำไรนี้อยู่บนฐานความเชื่อ ประเพณีของอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่

หน่วยการวิเคราะห์ในการศึกษานี้คือ หน่วยธุรกิจครอบครัว สำหรับตัวชี้ว่า ธุรกิจครอบครัวที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืนพิจารณาและวิเคราะห์จากผลประกอบการตั้งแต่ก่อตั้งบริษัทจนถึงปัจจุบันมีแนวโน้มของการเติบโตอย่างต่อเนื่องและสามารถดำเนินธุรกิจครอบครัวมายาวนานกว่า 20 ปี และมีการสืบทอดธุรกิจมาได้หลายรุ่น กรอบแนวคิดในการดำเนินธุรกิจนั้นมีทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้อธิบายได้หลายทฤษฎี โดยทฤษฎีระบบอธิบายว่าจะต้องมี 3 ระบบย่อยสอดคล้องประสานกันคือ ความเป็นครอบครัว ธุรกิจ และความเป็นเจ้าของ ซึ่งทั้ง 3 ระบบย่อยนี้มีพลวัตรอยู่ตลอดเวลา โดยกระบวนการของการทำธุรกิจจะให้ความสำคัญกับการก่อตั้ง โดยทฤษฎีการก่อตั้งจะพิจารณาถึงค่านิยมของผู้ก่อตั้ง ความมีประสบการณ์ และการเป็นผู้มีทักษะความชำนาญพิเศษ นอกเหนือจากผู้ก่อตั้งแล้ว จะต้องมิตฤษฎีตัวการและตัวแทนซึ่งจะดูแลบริหารจัดการดูแลธุรกิจของครอบครัวให้เป็นไปอย่างโปร่งใส มีเป้าหมายเดียวกัน ธุรกิจที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนจำเป็นต้องมีการถ่ายโอนและเปลี่ยนผ่านจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อเป็นการรักษาเอาไว้ในด้านความมั่นคงระยะยาว และหลักประกันในครอบครัว การรักษาความเป็นเอกภาพในครอบครัว การปกป้องและธำรงไว้ซึ่งค่านิยมและประเพณีของครอบครัวเพื่อสืบทอดธุรกิจและสิ่งเหล่านี้ไปยังสมาชิกรุ่นต่อไปของ

ครอบครัว ทฤษฎีวัฏจักรชีวิตได้ถูกนำมาใช้อธิบายการพัฒนาการทายาทของครอบครัว ซึ่งครอบครัวมีหน้าที่ส่งเสริมสมาชิกให้ประสบความสำเร็จโดยที่เมื่อธุรกิจครอบครัวเติบโตและมีโครงสร้างองค์กรที่ใหญ่ขึ้น กลยุทธ์บริหารงานมีความซับซ้อนขึ้น จึงทำให้ธุรกิจครอบครัวต้องมีความเป็นบรรษัทภิบาลในการมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้ธุรกิจเป็นที่ยอมรับในสังคมและสามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข ประเด็นสำคัญของการสืบทอดธุรกิจที่มีผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจครอบครัวได้แก่ ผู้ก่อตั้งหรือผู้นำ การพัฒนาทายาท ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่น แผนการสืบทอดธุรกิจ และผลการตอบแทนในธุรกิจครอบครัว

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องเพศวิถีกับการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย (1) เพื่อศึกษาอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย และ (2) เพื่อหาแนวทางให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืนและเสมอภาคหญิงชาย วัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมดังนี้

- 2.1 แนวคิดอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ (Patriarchal Ideology)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีสตรีนิยม (Feminism)
- 2.3 แนวคิดเรื่องเพศวิถี (Sexuality)
- 2.4 แนวคิดเรื่องเพศ (Sex) และเพศภาวะ (Gender)
- 2.5 แนวคิดเรื่องอำนาจและความสัมพันธ์เชิงอำนาจ
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับวาทกรรมและการวิเคราะห์วาทกรรม
- 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัว (Family Businesses)
- 2.8 การสืบทอดธุรกิจครอบครัว (Succession Business)
- 2.9 วัฒนธรรมในธุรกิจครอบครัว
- 2.10 การจัดการเชิงกลยุทธ์ในธุรกิจครอบครัว
- 2.11 บรรษัทภิบาล (Corporate Governance)
- 2.12 การเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth)
- 2.13 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัว
- 2.14 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ (Patriarchal Ideology)

2.1.1 ที่มาและแนวคิดเรื่องระบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy)

การที่มีความไม่เท่าเทียมที่มีผู้หญิงเป็นฝ่ายเสียเปรียบนั้น คำที่เราต้องพูดถึงเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมในสังคมที่มีพื้นฐานอยู่บนความแตกต่างทางเพศคือคำว่า “ปิตาธิปไตย (Patriarchy)” สำหรับการกำเนิดปิตาธิปไตยนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมกันในสังคมนั้นเริ่มต้นจากในสังคมยุคดั้งเดิม (Primitive Society) สถานภาพที่ด้อยกว่าของผู้หญิงยังไม่ปรากฏให้เห็น ทั้งนี้เพราะในกระบวนการผลิตที่เป็นไปเพื่อการยังชีพ ทั้งที่ผู้หญิงและผู้ชายก็ต่างร่วมมือในการผลิตพอๆ กัน ทำงานร่วมกัน (Collective Community) ผู้หญิงมีอำนาจในการตัดสินใจในประเด็นต่างๆ ร่วมกับผู้ชาย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้หญิงอยู่ในสถานะที่เท่าเทียมกันกับผู้ชาย (พรวิไล ถมั่งรักษ์สัตว์, 2539 : 25-28)

ในยุคต่อมาที่มนุษย์ได้เริ่มรู้จักการตั้งถิ่นฐานเป็นหลักเป็นแหล่ง โดยการปลูกพืชและการเลี้ยงสัตว์ ความสำคัญของผู้ชายก็เริ่มลดลง ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เริ่มมีการใช้แรงงานสัตว์แทนการใช้แรงงานคน ในขณะที่ผู้ชายเริ่มมีการสะสมทรัพย์อันได้แก่ สัตว์ต่างๆ ที่ใช้ในการเกษตร เช่น วัว ม้า แพะ แกะ และผู้ที่ริเริ่มในการสะสมทรัพย์ดังกล่าวได้แก่หัวหน้าตระกูล (Gens) ซึ่งเป็นผู้ชายนั่นเอง นั่นคือ หัวหน้าครอบครัวได้เป็นเจ้าของสัตว์ เจ้าของการผลิต และเครื่องใช้ต่างๆ จนในที่สุดก็ได้เป็นเจ้าของคนและทาส แต่ทาสในยุคดังกล่าวยังไม่ปรากฏให้เห็นมากนัก เพราะโดยส่วนมากจะเป็นการทำกรผลิตเพื่อความอยู่รอด แต่พอมีการเข้ามาของปศุสัตว์และอุตสาหกรรม ทำให้มีความต้องการในตัวแรงงานและทาสมากขึ้น ทาสจึงถูกขายเพื่อผลประโยชน์ทางการผลิต (Friedrich Engels, 1977) เมื่อผู้ชายเริ่มมีอำนาจในครอบครัวเหนือผู้หญิงจากการสะสมทรัพย์ ผู้ชายจึงเริ่มทำการเสริมอำนาจให้กับตนเอง โดยการโค่นล้มกฎหมายที่ให้สิทธิในการสืบทอดมรดกแก่ลูกผู้หญิงมาเป็นลูกผู้ชายแทน ซึ่งในช่วงดังกล่าวถือเป็นการพ่ายแพ้ครั้งสำคัญของผู้หญิง และถือเป็นการเริ่มต้นการกำเนิดของปิตาธิปไตยตามทัศนะของเอนกเกิลส์ (Engels)

พอมาถึงยุคอารยธรรมใหม่ (Modern Civilization Period) ผู้หญิงจึงต้องพึ่งพาผู้ชายในทางเศรษฐกิจ เนื่องจากผลผลิตทางสังคมถูกควบคุมโดยผู้ชาย ผู้หญิงถูกจำกัดบริเวณอยู่ในบ้านให้ผลิตทายาทเพื่อสืบทอดสมบัติ จุดนี้เองที่มาตราฐานเชิงซ้อนทางเพศเรื่องการแต่งงานเกิดขึ้น ระบบครอบครัวเดี่ยวเมียเดียวได้กลายมาเป็นครอบครัวชายเป็นใหญ่ (Patriarchal Family) กล่าวคือ ในขณะที่ผู้หญิงถูกควบคุมในเรื่องเพศ ผู้ชายยังคงมีเสรีภาพในเรื่องเพศ และสามารถมีความสัมพันธ์

กับหญิงอื่นได้โดยอิสระ ผู้หญิงในฐานะภรรยาได้กลายมาเป็นหัวหน้าคนรับใช้ และถูกตัดขาดจากการมีส่วนร่วมในการผลิตทางสังคม (กุลวิรี ปรากฏพิพัฒน์, 2546 : 3)

จะเห็นได้ว่า ระบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) เป็นระบบที่มีมานานพอๆ กับการ เริ่มต้นสังคมเมือง แต่ไม่ได้อยู่ในสังคมดั้งเดิม (Primitive) และฝังรากลึกอยู่ในความเชื่อของเราด้วย ตามจริงการถือระบบชายเป็นใหญ่ก็หมายถึงการที่ผู้หญิงถูกกดขี่โดยผู้ชาย

2.1.2 ความหมายของระบบชายเป็นใหญ่

คำนิยามของคำว่า “ปิตาธิปไตย” ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายคน เช่น Adrienne Rich ที่ว่า “การถือระบบชายเป็นใหญ่เป็นอำนาจของผู้ชายในทางครอบครัว สังคม อุดมการณ์ ระบบการเมือง ซึ่งผู้ชายโดยการใช้อำนาจการกดขี่โดยตรงหรือพิธีกรรม ประเพณี กฎหมาย ภาษา ขนบธรรมเนียม ลำนวน โวหาร การศึกษา การแบ่งงานกันทำ ได้มีส่วนบังคับกำหนดบทบาทที่ผู้หญิงควรทำหรือไม่ควรทำ ในลักษณะที่ผู้หญิงตกอยู่ภายใต้ผู้ชาย...” (พรวิไล ถมังรัชต์สัตรู, 2539 : 34) ส่วน เกย์รี รูบิน (Gayle Rubin อ้างถึงใน Maggie Humm, 1995 : 201) กล่าวไว้ว่า ถ้าดูเฉพาะเรื่อง Sex กับ Gender แล้ว ปิตาธิปไตย ก็มีเพียงแบบเดียวเท่านั้นคือ แบบที่ผู้ชายกดขี่ผู้หญิง ในขณะที่ เคท มิลเลต (Kate Millet, 1968) แย้งว่า ปิตาธิปไตย คือ ตรรกะหรือความคิดที่มีเหตุผลที่เป็นอิสระของทุนนิยมหรือกรรมวิธีการผลิตและชุลามิต ไฟร์สโตน (Shulamith Firestone, 1971) ได้ให้คำนิยามของปิตาธิปไตยคือการที่ผู้ชายควบคุมการผลิตซ้ำของผู้หญิง

ในขณะที่สตรีนิยมสาย Marxist Feminism ที่เน้นในเรื่องของวัตถุนิยมมองกระบวนการผลิตในสังคมนิยมว่าถูกสร้างโดย ปิตาธิปไตยที่มีการแบ่งงานกันทำบนฐานแห่งความแตกต่างทางเพศ โดยความแตกต่างทางชนชั้นกับการแบ่งงานกันทำบนฐานแห่งความแตกต่างทางเพศมีการเกี่ยวพันซึ่งกันและกันซึ่ง ฮาร์ทแมน (Hartmann) ได้แสดงความเห็นที่เป็นการสนับสนุนความคิดเห็นดังกล่าวโดยการมองว่า สังคมที่มีการแบ่งชนชั้นดังกล่าว เป็นการเสริมอำนาจหรือความเข้มแข็งให้กับผู้ชายและลดทอนอำนาจของผู้หญิง แต่เขาก็ปฏิเสธความคิดที่ว่า ปิตาธิปไตย เป็นสิ่งที่ เป็นสากลและเปลี่ยนแปลงไม่ได้ โดยการบอกว่าปิตาธิปไตยเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

โดยสรุปแล้ว ระบบชายเป็นใหญ่หรือปิตาธิปไตย (Patriarchy) หมายถึง ระบบโครงสร้างทางสังคม และแนวทางปฏิบัติที่ผู้ชายได้รับสิทธิพิเศษในการควบคุมอำนาจ และเป็นระบบที่ผู้ชาย

เป็นใหญ่ โดยที่ผู้ชายมีอำนาจเหนือผู้หญิงในทุกมิติของสังคมตั้งแต่เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรม ตลอดจนความมั่งคั่งในสังคม แนวทางปฏิบัติที่ผู้ชายมีความเหนือกว่านี้ ปฏิบัติการ โดยการกดขี่และเอารัดเอาเปรียบผู้หญิง โดยการผลิตซ้ำ การส่งผ่านหรือการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งมีทั้งการผลิตซ้ำทางชีววิทยา และการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรม

การพยายามทำความเข้าใจกับระบบชายเป็นใหญ่นั้น ผู้ศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจถึงที่มาของความแตกต่างทางสถานภาพของเพศหญิงและเพศชายนับตั้งแต่ในอดีต ซึ่งการศึกษาเรื่องเพศ (Gender) จำนวนมากได้ชี้ให้เห็นว่า ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิงนั้นมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการด้วยกันคือ (1) ปัจจัยทางด้านชีววิทยา (Biological Factors) และ (2) ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio - Cultural Factors) แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือ ความแตกต่างมีลักษณะเป็นความแตกต่างบนความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศทั้งสอง กล่าวคือ เพศชายจะมีสถานภาพสูงกว่าเพศหญิงในทุกสังคม

ผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการด้านมานุษยวิทยาทั้งของไทยและของต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ว่าจะเป็นการศึกษาสังคมที่แตกต่างกันก็ตาม แต่ต่างก็สนับสนุนคำกล่าวข้างต้นเป็นอย่างดี โดยมีข้อสรุปพร้อมกันว่า การผูกขาดอำนาจทางสังคมของผู้ชาย เป็นลักษณะสากลที่เกิดขึ้นในแทบทุกวัฒนธรรมทั่วโลก ดังที่ ชส สันตสมบัติ (อ้างถึงในสมหมาย ชินนาค, 2541 : 6-9) ได้สรุปหลักฐานทางมานุษยวิทยาเพื่อยืนยันอย่างหนักแน่นถึงความเป็นจริงข้อนี้โดยพิจารณาจากระบบทางสังคมในประเด็นต่างๆ จำนวน 5 ประเด็นด้วยกัน ดังนี้

1) ระบบเครือญาติและการแต่งงาน จากการสำรวจระบบเครือญาติและการแต่งงานของมนุษย์ในสังคมต่างๆ ทั่วโลกจะพบว่าใน 75 % ของสังคมทั่วโลก ผู้หญิงจะเข้ามาอยู่ในครอบครัวของสามีภายหลังการแต่งงาน (Patrilocal Residence) แต่ในทางกลับกัน มีเพียง 10% ของสังคมทั่วโลกเท่านั้นที่ผู้ชายย้ายเข้ามาอยู่ในครอบครัวของภรรยาภายหลังการแต่งงาน (Matrilocal Residence) ผลจากการที่ฝ่ายหญิงต้องเข้าไปอยู่ในครอบครัวของฝ่ายชาย ทำให้ผู้หญิงตกอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ ต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่แปลกใหม่ ต้องยอมอยู่ใต้อำนาจครอบครัวของสามี แยกบริการหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากครอบครัวของผู้ชาย ปราศจากพ่อแม่ที่คอยดูแลเอาใจใส่และปกป้องโยนยามทุกข์ยาก ปราศจากกลุ่มคนที่สนับสนุนและให้อำนาจต่อรองเมื่อเกิดความขัดแย้งภายในครอบครัว

2) ระบบการสืบสกุล พบว่าเด็กๆ จะสืบข้างสกุลพ่อ (Patrilineal) มากกว่าข้างแม่ถึงห้าเท่าแม่แต่ในสังคมแบบมาตาเลีย ที่เด็กจะสืบข้างสกุลแม่เด็กผู้ชายจะอยู่กับน้ำหรือลุงที่เป็นน้องชายหรือพี่ชายของแม่ น้ำหรือลุงซึ่งเป็นผู้ชายเป็นผู้มีอำนาจสิทธิ์ขาดในตัวเด็กไม่ใช่ผู้หญิงที่เป็นแม่หรือยายกรณีมีคู่สมรสมากกว่าหนึ่งคนก็มักจะเอื้ออำนาจสิทธิพิเศษให้กับเพศชายมากกว่าเพศหญิง การมีภรรยาหลายคน (Polygyny) เป็นสิ่งธรรมดาสามัญที่พบเห็นได้ในสังคมต่างๆ ทั่วโลกในขณะที่การมีสามีหลายคน (Polyandry) เป็นลักษณะที่พิเศษที่ไม่ค่อยจะได้พบเห็นบ่อยนัก การแต่งงานมักจะเป็นการแลกเปลี่ยนผู้หญิงในหมู่เพศชาย การแลกเปลี่ยนถูกกำหนดโดยมีค่าตอบแทน เช่น สินสอดที่ฝ่ายเจ้าบ่าวมอบให้กับฝ่ายเจ้าสาวเป็นค่าตอบแทน ผู้หญิงในสังคมแบบนี้จะถูกกำหนด “ราคา” โดยสินสอดที่ได้รับการแลกเปลี่ยนกันในหมู่ผู้ชาย

3) ระบบการเมืองการปกครอง แสดงให้เห็นถึงลักษณะที่เหลื่อมล้ำทางเพศอย่างเห็นได้ชัดหัวหน้าหมู่บ้าน หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าเผ่า กษัตริย์ และผู้นำประเทศมักจะเป็นชายมากกว่าเป็นผู้หญิงแม้แต่ประเทศที่มีผู้นำเป็นผู้หญิงในช่วงที่ผ่านมา เช่น อังกฤษ คณะรัฐมนตรีและสมาชิกสภาส่วนใหญ่ก็ประกอบด้วยผู้ชาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อำนาจในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงอยู่ในมือของเพศชายมากกว่าเพศหญิง

4) ระบบความเชื่อและศาสนา แสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำทางเพศอย่างชัดเจน หมอผีผู้ทรงอำนาจในทางไสยศาสตร์เวทมนตร์คาถามักจะเป็นชายมากกว่าหญิงในแทบทุกสังคม ศาสนาและองค์กรทางศาสนามักจะได้รับการผูกขาดและชี้นำโดยเพศชาย นอกจากนั้น กฎเกณฑ์ ข้อห้ามทางศาสนา ยังแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างทางเพศ ในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกและศาสนาพุทธมีกฎเกณฑ์หรือข้อห้ามที่กีดกันผู้หญิงไม่ให้บวชเป็นพระสงฆ์ ในสังคมชนเผ่า ผู้หญิงถูกมองว่าเป็นเพศที่สกปรกและไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาที่สำคัญ ผู้หญิงไม่ได้รับอนุญาตให้แตะต้องเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการล่าสัตว์ เช่น หอก ธนู แห อวน เพราะเชื่อว่าจะทำให้เครื่องมือเครื่องใช้เหล่านี้หมดความศักดิ์สิทธิ์หรือหมดความขลังไปประจำเดือนของผู้หญิงถูกมองว่าเป็นของที่สกปรก ผู้หญิงที่มีประจำเดือนจะถูกแยกออกจากกลุ่มและหมู่บ้านไปอยู่ตามลำพัง แต่ในทางตรงกันข้ามอสุจิของเพศชายกลับเป็นสัญลักษณ์ของการเจริญพันธุ์ (Fertility) และถูกนำไปใช้ในกิจกรรมทางศาสนาที่ช่วยเร่งเร้าผลผลิตทางการเกษตร ในสังคมชนเผ่าบางสังคม ผู้หญิงถูกมองว่าเป็นเสมือนกับสัตว์ป่าที่เลี้ยงไม่มีวันเชื่องและไว้ใจไม่ได้

5) การแบ่งแยกงาน ก็แสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำทางเพศอย่างชัดเจน ผู้หญิงในแทบทุกสังคมทั่วโลกจะรับมอบหมายภารกิจประจำวันที่หนักอึ้ง ในสังคมชนเผ่า ผู้หญิงเป็นฝ่ายหักล้างถางพงเก็บเกี่ยวพืชผล ขุดหาผลหมากรากไม้ ผ่าฟัน หุงหาอาหาร ดูแลบ้านเรือน ในขณะที่ผู้ชายจะทำหน้าที่ล่าสัตว์แต่เพียงงานเดียว และมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อนมากกว่า ใน

สังคมเกษตรกรรมหรือแม้แต่สังคมอุตสาหกรรมก็เช่นเดียวกัน ผู้หญิงจะมีส่วนร่วมในการผลิตที่เท่าเทียมหรือบางครั้งมากกว่าผู้ชาย แต่ผู้หญิงมักจะถูกขนานนามว่าเป็นแม่บ้านแม่เรือน ในขณะที่ผู้ชายเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว เป็นผู้สมควรมีสิทธิ์อำนาจในการเป็นหัวหน้าครอบครัว

2.1.3 ระบบทุนนิยมชายเป็นใหญ่

ระบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) มาจากแนวคิดของสตรีนิยมแนวสุดขั้ว (Radical Feminism) อธิบายว่าความไม่เท่าเทียมกันทางเพศเกิดจากระบบของโครงสร้างสังคมและแนวทางการปฏิบัติที่ผู้ชายมีความเหนือกว่า กคช และเอารัดเอาเปรียบผู้หญิง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ระบบที่ผู้ชายมีความเหนือกว่าผู้หญิงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ การเมือง หรือวัฒนธรรม กลุ่มแนวคิดนี้ จะให้ความสนใจต่อสถานะที่เป็นรองของผู้หญิง และมองว่าความเป็นรองที่เกิดขึ้น มีสาเหตุมาจากความต้องการเหนือกว่าผู้ชาย และอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ได้พยายามสร้างความชอบธรรมต่อความเหนือกว่าของผู้ชาย (ผู้ชายเข้มแข็งกว่า ฉลาดกว่า มีเหตุผลมากกว่า คิดอะไรที่ลึกซึ้งได้มากกว่า ฯลฯ) และทำให้ความเหนือกว่านี้ดำรงอยู่ในความเชื่อของคนในสังคมผ่านทางกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในรูปแบบต่างๆ (วารณี ภูริสนธิ์, 2545 : 1-3)

เคต มิลเล็ต (Kate Millet) (1971) เขียนหนังสือชื่อ Sexual Politics โดยเสนอว่า การเมืองหมายถึง ความสัมพันธ์ของโครงสร้างอำนาจ การที่คนกลุ่มหนึ่งถูกควบคุมจากคนอีกกลุ่มหนึ่ง เพราะฉะนั้นการเมืองเรื่องเพศ (Sexual Politics) คือผู้ชายมีอำนาจเหนือกว่าผู้หญิงและสามารถควบคุมผู้หญิงให้อยู่ภายใต้ความต้องการของผู้ชาย ทุกๆ เส้นทางของอำนาจในสังคมอยู่ในมือของผู้ชายอย่างสมบูรณ์ นั่นคือระบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) การยอมรับความสัมพันธ์ทางเพศที่เหลื่อมล้ำทางอำนาจที่เกิดขึ้นผ่านทาง “กระบวนการขัดเกลาทางสังคม” ของทั้งสองเพศสู่การเมืองแบบชายเป็นใหญ่ที่เกี่ยวกับบทบาท บุคลิกลักษณะ และเพศสภาพ กลุ่มที่ครอบงำทางสังคมนั่นก็คือผู้ชาย จะเป็นผู้กำหนดความเป็นผู้ชายและความเป็นผู้หญิงตามค่านิยมและความต้องการของตนซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทที่ต่างฝ่ายต่างกระทำต่อกันและมีผลต่อสภาพที่ตามมา เช่น ความเป็นผู้หญิงหมายถึง อ่อนแอ ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีเหตุผล ชอบใช้อารมณ์ เพราะฉะนั้นผู้หญิงจึงไม่สามารถเป็นผู้นำในระดับต่างๆ ได้ ผู้หญิงตกอยู่ในสถานะที่เป็นรองเสมอ

ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์กันของระบบชายเป็นใหญ่และระบบทุนนิยมในสังคม หรือกล่าวได้ว่า เมื่อระบบความเป็นเพศและระบบเศรษฐกิจมาสัมพันธ์กัน

ในยุคสมัยหนึ่งๆ ได้ทำให้เกิดโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ส่วนผู้หญิงตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

มาร์กซ์ และองเกลล์ มองระบบทุนนิยมชายเป็นใหญ่ ในแง่ของรูปแบบการจัดแรงงาน ภายในครัวเรือนในวิธีการผลิตก่อนทุนนิยม ระบบทุนนิยม ซึ่งดึงผู้หญิงเข้าสู่กระบวนการผลิต ในศตวรรษที่ 19 ในยุโรป มาร์กซ์ เขียนไว้ใน Capital vol. I ระบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ให้บทบาทสำคัญต่อผู้หญิงในกระบวนการผลิต ในขอบเขตของครอบครัว บทความของ Roisin Mc. Donough และ Rachel Harrison ซึ่งให้เห็นชัดเจนว่าระบบชายเป็นใหญ่ เป็นทั้งรูปแบบการแบ่งงานระหว่างเพศ ภายในบ้าน และรูปแบบความสัมพันธ์ของสังคมในการผลิตที่กดขี่ทอคนมนุษยชาติ ภายใต้ระบบทุนนิยม ระบบชายเป็นใหญ่ดำรงอยู่โดยผ่านทางความสัมพันธ์ทางชนชั้น การจะต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ในระดับกว้าง การศึกษากิจการเมืองของงานบ้านในระบบทุนนิยม โดยใช้แนวคิดของ มาร์กซิสต์ที่เกี่ยวกับงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productive Labor) และงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิต (Unproductive Labor) ทฤษฎีมูลค่าการผลิตซ้ำ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ในขบวนการปลดปล่อยเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ในขบวนการปลดปล่อยสตรีเพศในตะวันตกรู้จักกันในนามของ “วิวาทะว่าด้วยงานบ้าน” (Domestic Labor Debate) งานบ้านไม่ก่อให้เกิดผลผลิตตามทฤษฎีมูลค่าของมาร์ก เพราะเป็นแรงงานใช้ไปในการเปลี่ยนค่าจ้างของสามีให้เป็นผลผลิตสำหรับการบริโภคของครอบครัว จึงเป็นการผลิตมูลค่าใช้ (Use Labor) แต่มีใช้มูลค่าแลกเปลี่ยนไม่ได้ ค่าตอบแทนแก่แรงงานภรรยาโดยตรง แต่โดยผ่านทางค่าจ้างของสามี ความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยาจึงเป็นความสัมพันธ์แบบนายกับทาส งานบ้านจะไม่ได้สร้างมูลค่าส่วนเกิน แต่ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อระบบทุนนิยม กล่าวคือ

- 1) ผู้หญิงในบ้านรับภาระที่จำเป็นผลิตซ้ำของทุน โดยไม่ได้ค่าตอบแทน
- 2) ตราบไคที่ผู้หญิงยังพึ่งสามีได้ ผู้หญิงก็จะพอใจกับค่าจ้างแรงงานที่ต่ำซึ่งเพิ่ม

กำไรให้ทุน

- 3) บ้านเป็นกองทัพแรงงานเสริม ซึ่งจะจ้างหรือปลดจากงานไม่ก่อให้เกิดความเครียดในสังคม
- 4) การที่แม่บ้านมีชีวิตที่โดดเดี่ยวจากชีวิตรวมหมู่ แนวโน้มที่จะเป็นปฏิปักษ์ต่อการต่อสู้ในส่วนรวม

ข้อเสนอ ต้องให้ผู้หญิงเข้าร่วมในกระบวนการผลิตทางสังคม การปลดปล่อยสตรีเพศ จะต้องมีการทำลายลักษณะกฎของปัจจัยการผลิตเป็นเงื่อนไขแรก

การวิเคราะห์ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศที่อิงการวิเคราะห์แบบมาร์กซิสต์ เริ่มจากสมมุติฐานว่า ชีวิตทางสังคมของมนุษย์ไม่ว่าชายหรือหญิง ก็คือ ความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อธรรมชาติและต่อมนุษย์ด้วยกันเองในการผลิตเพื่อดำรงอยู่และสืบทอดมนุษย์ชาติ แต่ผู้ชายผู้หญิงมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยการผลิตในรูปแบบแตกต่างกัน ซึ่งมีผลกับความแตกต่างระหว่างชนชั้นและภายในชนชั้น ในสังคมหนึ่งในขั้นหนึ่งของประวัติศาสตร์ ลักษณะเฉพาะของการกดขี่เพศอยู่ตรงที่ว่า ผู้หญิงอยู่ในระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่แบ่งแยกชนชั้น ซึ่งกำกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศในลักษณะที่ซ้ำซ้อน และเป็นปฏิสัมพันธ์ในแนวคิดที่ว่าด้วยระบบชายเป็นใหญ่

ในทำนองเดียวกันไอเซนสไตน์ (Eisenstein) อธิบายว่า ในสังคมระบบทุนนิยมชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงอยู่ในสภาพที่ถูกกดขี่ทั้งจากทุนนิยมและจากชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงถูกนิยามว่าเป็นแม่ไม่ใช่คนงานในอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ ซึ่งเป็นอุดมการณ์ชั้นปกครอง ทำให้ผู้หญิงต้องผูกติดอยู่กับการทำงานบ้านที่ไม่ได้ค่าตอบแทน เพราะการทำงานบ้านในสังคมระบบทุนนิยมไม่ใช่งานการผลิต จึงไม่มีค่าตอบแทน เพราะผู้หญิงไม่เคยถูกนิยามว่าเป็นคนทำงาน และมีมุมมองว่าเป็นเพศที่ด้อยกว่า การพยายามปรับในเชิงอุดมการณ์สำหรับการทำงานของผู้หญิงโดยให้คำนิยามใหม่ว่า “แม่ผู้ทำงาน” โดยที่ผู้หญิงยังไม่สามารถหลุดออกจากนิยามของระบบชายเป็นใหญ่ได้ นั่นคือ ผู้หญิงคือแม่ผู้กระตือรือร้นในฐานะเป็นชนชั้น จะได้ผลกำไรจากค่าแรงงานที่ต่ำของผู้หญิง ขณะที่ผู้ชายในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลได้รับประโยชน์จากแรงงานที่ผู้หญิงทำให้ผู้ชายในครอบครัว ผู้ชายไม่ว่าอยู่ชนชั้นใดได้รับประโยชน์จากระบบอภิสิทธิ์จากสังคมชายเป็นใหญ่ (Eisenstein, 1979 cited in Donvan, 2000 อ้างถึงในเขียน นรินทรนุต, 2546 : 27)

จึงสรุปได้ว่า ระบบทุนนิยมชายเป็นใหญ่ เป็นระบบความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างหญิงชาย แจกแจงจัดสรรตำแหน่งในรูปแบบที่เหลื่อมล้ำลดหลั่น โดยที่ผู้หญิงจะอยู่ในชั้นต่ำๆ และโดยผ่านทางกลไกการควบคุมกลไกรัฐที่เสริมความสัมพันธ์ซึ่งชายได้เปรียบนี้ให้มั่นคงแข็งแรงยิ่งขึ้นระบบทุนนิยมและชายเป็นใหญ่ จึงไม่อาจจะแยกออกจากกันได้ เพราะทั้งสองระบบต่างก็พึ่งพาซึ่งกันและกันในการกดขี่ และควบคุมผู้หญิงให้อยู่ภายใต้อำนาจ การครอบงำวิถีชีวิตของผู้หญิง ไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงดูขัดเกลาที่เกิดจากครอบครัว สังคม การศึกษา การแบ่งงาน การทำงานระหว่างหญิงชาย ความเป็นหญิง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้หญิงต้องกลายเป็นเหยื่ออำนาจของระบบทุนนิยมชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงต้องผูกติดอยู่กับบทบาทที่เป็นรองของผู้ชายส่งผลให้ผู้หญิงถูกเอาเปรียบและขาดโอกาสทางสังคม

2.1.3.1 ระบบทุนนิยมชายเป็นใหญ่กับการแบ่งงานกันทำระหว่างหญิงชาย

ในอดีตจะพบว่าสังคมคนส่วนใหญ่ยอมรับความแตกต่าง ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศระหว่างหญิงชาย โดยให้คำอธิบายว่า ผู้ชายเป็นเพศที่เข้มแข็งส่วนผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ การจัดประเภททางสังคม (Social Categorization) ขึ้นพื้นฐานเป็นการแบ่งแยกระหว่างหญิงชายและเป็นพื้นฐานของการแบ่งแยกงานและบทบาทหน้าที่ตามเพศ ในสังคมแบบล่าสัตว์และหาอาหาร (Hunting and Gathering) ผู้หญิงจะทำหน้าที่หาอาหาร ในขณะที่ผู้ชายทำหน้าที่ล่าสัตว์ สาเหตุที่เกิดการแบ่งแยกงานและบทบาทหน้าที่ในลักษณะนี้ ไม่ใช่เป็นเพราะผู้หญิงไม่สามารถล่าสัตว์ได้ดีเท่าผู้ชาย แต่เป็นเพราะในสังคมประเภทนี้ ผลักภาระให้ผู้หญิงเป็นผู้เลี้ยงดูลูก ภาระหน้าที่ดังกล่าวทำให้ผู้หญิงเดินทางรอนแรมจากบ้านเป็นระยะเวลานานๆ ไม่ได้ เพราะจำเป็นต้องให้นมแก่ลูกที่ยังเล็ก การตั้งครรถ้องอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องก็เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการล่าสัตว์เช่นเดียวกัน ผู้หญิงจึงจำเป็นต้องแบกภาระในการเลี้ยงดูลูกและหุงหาอาหารที่ถูกกำหนดโดยสังคม ปัจจัยทางชีววิทยาย่อมส่งผลต่อการแบ่งแยกงานและบทบาทหน้าที่ดังกล่าว หากแต่การกำหนดบทบาทตามเพศและภาระผลัดภาระในการเลี้ยงดูลูกเป็นผลิตผลของสังคม (ยศ สันตสมบัติ, 2535 : 22)

เมื่อสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไป ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องงานของผู้หญิงจึงขยายจากบ้านสู่การผลิตต่างๆ ในสังคม ผู้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชาย แต่ผู้หญิงยังมีภาระผูกติดกับความรับผิดชอบในบ้าน โมเซอร์ (Moser) ได้แยกแยะให้เห็นว่างานที่ผู้หญิงและผู้ชายทำนั้นแตกต่างกัน การแบ่งงานที่ผู้หญิงต้องทำหรือรับผิดชอบออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ งานการผลิตหรืองานที่ได้ค่าตอบแทน (Productive Work หรือ Paid Work) งานในบ้านหรืองานผลิตซ้ำต่างๆ (Reproductive Work) งานชุมชนหรืองานส่วนรวม (Community Work) (Moser, 1989 อ้างถึงในนาฤฤดี เต๋นดวง, 2549 : 29)

อาจกล่าวได้ว่า ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน งานของผู้หญิงส่วนใหญ่ถูกกำหนดให้เป็นงานในบ้าน มีหน้าที่ในการอบรม เลี้ยงดูลูก จัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ดูแลบ้าน แต่เมื่อผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้าน งานของผู้หญิงก็ยังคงเป็นลักษณะใกล้เคียงกับงานในบ้าน เช่น งานพยาบาล งานเย็บผ้า งานประชาสัมพันธ์ เลขานุการ เป็นต้น เนื่องจากงานเหล่านี้ถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิงมีลักษณะใกล้เคียงกับงานในบ้าน ดังนั้น งานที่ถูกมองว่าเป็นงานของผู้หญิงจึงถูกตีค่าให้ต่ำกว่างานที่ถูกมองว่าเป็นงานของผู้ชายทำให้ค่าตอบแทนที่ได้จึงน้อยกว่าไปด้วย

2.1.3.2 ระบบทุนนิยมชายเป็นใหญ่กับการขัดเกลาทางสังคม (Socialization)

กระบวนการขัดเกลาบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายที่ไม่เสมอภาคกันในระบบทุนนิยมชายเป็นใหญ่ มีระบบโครงสร้างสถาบันต่างๆ ทางสังคมในการกำหนดโครงสร้างและการถ่ายทอดขัดเกลาจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งสามารถแบ่งพื้นที่ทางสังคมออกเป็น 2 ส่วนคือ

1) การขัดเกลาทางสังคมจากพื้นที่ส่วนตัวหรือในครอบครัว ในครอบครัวพ่อแม่มักจะเลี้ยงดูระหว่างลูกผู้หญิงและลูกผู้ชายแตกต่างกัน ลูกผู้ชายจะถูกขัดเกลาจากครอบครัวให้เป็นผู้นำ เข้มแข็ง ลักษณะท่าทาง การพูดการจาต้องหนักแน่น สามารถปกป้องคุ้มครองเพศที่อ่อนแอกว่า มีหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัว ลูกผู้ชายสามารถที่จะออกไปเล่นข้างนอกบ้านได้แต่ลูกผู้หญิงต้องอยู่แต่ในบ้านคอยรับผิดชอบงานในบ้าน การเล่นของลูกผู้ชายจะออกมาในลักษณะการแข่งขันต่อสู้ ใช้กำลัง ชกต่อยกับเพื่อนได้โดยไม่มีเกรงกลัว ส่วนลูกผู้หญิงจะถูกจำกัดให้อยู่แต่ในบ้าน คอยช่วยงานในบ้าน โดยที่พ่อแม่อบรมสั่งสอนไม่ให้ออกไปวิ่งเล่นซุกซน ลูกผู้หญิงจะถูกขัดเกลาจากครอบครัวให้เป็นคนที่อ่อนน้อม เชื่อฟัง ทั้งการพูดและกิริยามารยาทต้องเรียบร้อย นุ่มนวล อ่อนหวาน รู้จักเอาอกเอาใจ เป็นเพศที่รักสวยรักงาม ต้องได้รับการปกป้องจากผู้ชาย ผู้เป็นแม่จะสอนให้ลูกผู้หญิงทำกับข้าว ดูแลความสะอาดในบ้านเรือน ส่วนผู้เป็นพ่อจะสอนให้รู้จักการเอาอกเอาใจผู้อื่น กิริยามารยาทต้องเรียบร้อย มีการพูดการจาที่นุ่มนวลอ่อนหวานจะได้เป็นที่รักของผู้พบเห็น การแสดงความคิดเห็นภายในบ้าน พ่อจะแสดงความเป็นผู้นำสามารถที่จะตัดสินใจทำกิจการต่างๆ ได้ และแม่จะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตาม โดยไม่สามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ได้ ทำให้บทบาทความเป็นหญิงชายถูกขัดเกลาตั้งแต่เด็กๆ จึงหล่อหลอมให้ผู้ชายต้องแสดงออกหรือมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำ ส่วนผู้หญิงเป็นผู้ตาม อีกทั้งในอดีตสังคมไทยไม่ส่งเสริมให้ผู้หญิงเรียนหนังสือ เพราะเมื่อออกเรือนไปแล้วก็ไม่ได้นำความรู้ที่ได้มาใช้นอกเสียจากการเป็นภรรยาและแม่ที่ต้องเลี้ยงดูลูกและรับผิดชอบงานในบ้าน ความคาดหวังของสังคมในเรื่องการศึกษาจึงแตกต่างกัน ส่งผลให้ผู้หญิงไม่ได้รับการสนับสนุนให้เรียนหนังสือหรือได้รับการสนับสนุนแต่น้อยกว่าผู้ชาย จึงทำให้ผู้หญิงไม่มีโอกาสในการทำงานและไม่สามารถพึ่งตนเองได้

2) การขัดเกลาทางสังคมจากพื้นที่สาธารณะ จากการเปลี่ยนแปลงวิถีการผลิตของภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม ส่งผลให้แบบแผนความเป็นอยู่ของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป โดยพบว่าในอดีต การแบ่งงานที่ให้ผู้ชายออกไปหาอาหารนอกบ้าน ส่วนผู้หญิงทำหน้าที่ดูแลงานในบ้านก็ได้เปลี่ยนแปลงไป ความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมีมากขึ้น ส่งผลให้ผู้หญิงต้องออกมาทำงานนอกบ้านและมีส่วนในการผลิตมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ชายและผู้หญิง

มีส่วนร่วมในการผลิตเท่าเทียมกัน อุดมการณ์ต่างๆ ที่ถูกใช้ในการควบคุมผู้หญิงในอดีต เช่น แม่บ้านแม่เรือน อยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน ผู้หญิงเป็นช่างเท้าหลัง ฯลฯ กฎข้อห้ามต่างๆ ผ่อนคลายมากขึ้น ผู้หญิงมีอิสระเสรีมากขึ้น แต่กระนั้นก็ดี อุดมการณ์การอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน การเป็นหญิงดีได้ปลูกฝังอยู่ในกระบวนการการเรียนรู้ภายในครัวเรือน และยังคงเป็นส่วนหนึ่งของจิตสำนึกทางสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และยังคงเป็นบรรทัดฐานทางสังคมซึ่งเป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติทำให้ “ผู้ชายเป็นช่างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช่างเท้าหลัง” บทบาทในสังคมคาดหวังจากหญิงและชายคือ ให้ผู้หญิงว่านอนสอนง่าย โอนอ่อน เป็นผู้ตามหรือผู้ตอบสนองที่ดี ในขณะที่เดียวกันสังคมก็ต้องการให้ผู้ชายเข้มแข็งเป็นผู้นำ ต้องเข้มแข็ง ดังนั้นสังคมจึงได้หล่อหลอมให้ผู้หญิงไทยส่วนใหญ่หัวอ่อน เชื่อง่าย ไม่กล้าแสดงออก ไม่โต้แย้ง ไม่ต้องการเป็นผู้นำ ไม่เชื่อมั่นตนเอง ซึ่งเมื่อไปทำงานหรืออยู่ในสังคมก็ถูกหลอกหรือเอาเปรียบได้ง่าย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความไม่เสมอภาคในด้านอื่นๆ ตามมาเช่น ปัญหาการได้รับค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงชาย ปัญหาการไม่สามารถรวมพลัง เป็นต้น (นาถฤดี เค้นดวง, 2549 : 17)

2.2 แนวคิดและทฤษฎี เรื่อง สตรีนิยม (Feminism)

2.2.1 ความหมายของคำว่าสตรีนิยม (Feminism)

คำจำกัดความของคำว่าสตรีนิยม (Feminism) นั้นค่อนข้างคลุมเครือ เนื่องจากมีข้อเสนอรวมทั้งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทางสตรีนิยมหลากหลายมาก ออฟเฟิน (Offen) ได้เสนอความหมายของสตรีนิยมมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับบุคคลที่นำมาใช้แต่สามารถพบความหมายร่วมกันได้ว่าเป็นความพยายามที่จะวิพากษ์วิจารณ์ และปรับปรุงสถานภาพที่เสียเปรียบของผู้หญิงที่สัมพันธ์กับผู้ชายภายในสถานการณ์ทางวัฒนธรรมเฉพาะอย่างหนึ่ง ในขณะที่ กริมชอร์ (Grimshaw) มองว่าเป็นความเชื่อที่ผู้หญิงถูกปฏิบัติอย่างเลวร้ายและพวกเธอได้รับความทุกข์ทรมานจากสังคมที่ไม่เป็นธรรมจากการเป็นเพศหญิง และจำเป็นต้องมีการทำอะไรบางอย่างเพื่อแก้ไขสิ่งที่เป็นอย่างส่วน ไอเซนสไตน์ (Eisenstein, 1982) เสนอว่า สตรีนิยม เป็นการวิเคราะห์ความเป็นรองของผู้หญิง โดยมีจุดหมายเพื่อค้นหาหนทางที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพนี้ เป็นการวิพากษ์การจัดระดับความสูงต่ำทางเพศและความคิดเกลียดชัง หรือเหยียดผู้หญิง (Misogyny) สตรีนิยมจะแตกต่างแนวคิดทางสังคมและการเมืองกระแสหลัก หรือแนวคิดตามประเพณีนิยมของตะวันตกและปฏิเสธแนวคิดเหล่านี้ เพราะมองว่าเป็นอคติของผู้ชายสตรีนิยมตระหนักถึงความเป็นชายขอบของผู้หญิงและพยายามที่จะเอาชนะมัน (Beasley, 1999 อ้างถึงในวารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545 : 1-3)

สตรีนิยมได้ถูกให้ความหมายไว้หลากหลาย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความคิดหลักๆ ที่ดำรงอยู่สามารถเสนอจุดร่วมกันบางอย่างได้ว่า สตรีนิยมหมายถึง ทั้งที่เป็นระบบคิดและขบวนการทางสังคมที่พยายามจะเปลี่ยนแปลงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะตั้งอยู่บนการวิเคราะห์ที่ว่าผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบและผู้หญิงอยู่ในสภาพที่เป็นรอง หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า สตรีนิยมมีจุดมุ่งหมายทางการเมืองพอๆ กับจุดมุ่งหมายทางวิชาการเป็นวิถีของทั้งความคิดและการกระทำ ส่วนในทางวิชาการ สตรีนิยมมีลักษณะที่เป็นสหสาขาวิชาและจะยอมรับในประสบการณ์ส่วนตัวว่า เป็นข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้และได้มีการเสนอให้ความเป็นเพศ (Gender) เป็นหน่วยแรกเริ่มของการวิเคราะห์ และถ้ามีการศึกษาเกี่ยวกับผู้หญิงในสภาพที่เป็นกลุ่มคนความเป็นเพศถือว่าเป็นเครื่องมือการวิเคราะห์ที่สำคัญ และมักจะพิจารณาให้ผู้หญิงเป็นหน่วยหลักของการวิเคราะห์ สตรีนิยมให้ความสนใจในประเด็นที่เกี่ยวกับอิสรภาพส่วนบุคคล ครอบครัว รัฐ การกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันทางเพศในทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม และเรียกร้องให้มีการสร้างสมดุลใหม่ระหว่างเพศในนามของความมีมนุษยธรรมเดียวกัน และเคารพในความแตกต่างของกันและกัน (Shewin, 1988 อ้างถึงในวารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545 : 5)

2.2.2 แนวคิดเรื่องสตรีนิยม (Feminisms)

จากในอดีตที่ผ่านมา สังคมของมนุษย์ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ การก่อเกิดและการยอมรับในเรื่องสิทธิมนุษยชน การให้ความสำคัญกับความเป็นประชาธิปไตย การเปลี่ยนแปลงการผลิตแบบเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีได้ทำให้ผู้หญิงส่วนหนึ่งได้รับโอกาสการศึกษาเช่นเดียวกับผู้ชาย ผู้หญิงมีการทำงานนอกบ้านมากขึ้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดการตั้งคำถามต่อความเชื่อเดิมๆ ที่เสนอว่า ผู้หญิงมีสถานะที่ด้อยกว่าผู้ชาย และความแตกต่างของผู้หญิงและผู้ชายเป็นเรื่องตามธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ รวมทั้งการพยายามหาคำตอบว่า ทำไมความเชื่อเช่นนี้เกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้มาเป็นเวลานาน การเกิดการตั้งคำถาม การหาคำอธิบาย และการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อเปลี่ยนแปลงความเชื่อตลอดจนสภาพแห่งความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศนี้ ได้มีการเรียกรวมๆ ว่าสตรีนิยม (Feminism)

อริสโตเติล (Aristotle, 1977) กล่าวถึงการแยกมนุษย์ออกจากกันเป็นพวก โดยแบ่งผู้หญิงผู้ชาย แบ่งชนชั้นการปกครองและถูกปกครอง เป็นพวกที่กล่าวว่าความเป็นชายเป็นสิ่งที่เหนือกว่าผู้ชายมีความสมบูรณ์ในการเป็นมนุษย์มากกว่า ความจริงที่อริสโตเติลเห็นและสร้างเป็นชุดความรู้เพื่อใช้เป็นอำนาจเหนือสตรี ไม่เป็นความจริงอีกต่อไปแล้ว ทั้งคานต์ (Kant) เพลโต (Plato) เฮเกล

(Hegel) และอีกหลายคนต่างก็มีความคิดคล้ายๆ กันว่า คุณค่าของสตรีอยู่ที่ความงาม ชีวิตของของผู้หญิงทั้งหมดอยู่ที่ครอบครัว ผู้หญิงไม่มีเหตุผล ใช้แต่อารมณ์ ผักไฟในเรื่องความรัก ความสวยงาม ยัง ชาคส์ รูซโซ (Jean Jacques Rousseau, 1762) นักปรัชญาชาวฝรั่งเศส ได้เขียนหนังสือเรื่อง Emile กล่าวถึงความกลัวที่จะตกอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หญิงด้วยการตกหลุมรักเธอ ความรักเป็นที่มาของความรักอันจริงใจ ทำให้ผู้ชายหมดอิสรภาพเพราะความหลงใหลในสตรี ดังนั้นผู้ชายจำเป็นต้องควบคุมผู้หญิง โดยการทำให้เธอเป็นทั้งเมียและแม่ และในครอบครัวนี้เองที่ทำให้ผู้ชายได้ควบคุมบังคับบัญชา และทำให้ผู้หญิงยอมจำนนกับความอยุติธรรมจากผู้ชาย และรูซโซ (Rousseau) ยังกล่าวอีกว่า โดยธรรมชาติแล้วผู้ชายสามารถดำรงอยู่ได้โดยไม่มีผู้หญิง แต่ผู้หญิงจะอยู่ไม่ได้ถ้าไม่มีผู้ชาย นอกจากนี้ ล็อก (Locke) ได้กล่าวว่าผู้ชายเป็นเจ้าของทุกอย่างในครอบครัว ทั้งสิ่งของผู้คน รวมทั้งเมีย ผู้หญิงไม่มีสิทธิเป็นพลเมืองเต็มขั้น จากความเชื่อ ความคิดของผู้ชายในอดีตมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ชายในปัจจุบัน และครอบงำความคิดของผู้หญิงชายไว้อย่างยาวนานและฝังลึกจนคนส่วนใหญ่ไม่มีใครสงสัยและละเอียดที่จะตั้งคำถาม

ถึงแม้สตรีนิยมจะมีประเด็นเป้าหมายที่แตกต่างหลากหลาย แต่โดยรวมแล้วก็เพื่อความเท่าเทียมในความเป็นมนุษย์นั่นเอง โดยมีองค์ประกอบที่ชัดเจน 4 องค์ประกอบที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้คือ (1) สตรีนิยมเป็นทฤษฎีเชิงการมองแบบภาพรวม ว่าด้วยสถานะที่ผู้หญิงทั้งโลกถูกกดขี่อยู่ภายใต้การควบคุมของชาย และยังเป็นทฤษฎีเชิงวิพากษ์ (Critical Theory) ที่ท้าทายและพยายามหักล้างทฤษฎีกระแสหลัก โดยยืนยันว่าทฤษฎีกระแสหลักเหล่านั้นขาดความสมบูรณ์ เนื่องจากไม่มีมุมมองด้านความสัมพันธ์ชาย-หญิง และเป็นความพยายามในการสร้างความรู้ที่เป็นของมนุษยชาติอย่างแท้จริง เพราะมนุษยชาติมีทั้งผู้หญิงและผู้ชายอย่างละเท่าๆ กัน (2) สตรีนิยมเป็นทฤษฎีทางการเมือง เพราะมีเป้าหมายที่จะปลดปล่อยผู้หญิงให้เป็นอิสระจากการเอาเปรียบของชาย (3) สตรีนิยมเป็นกระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมุ่งจัดการกดขี่ผู้หญิง (Oppression of Woman) เป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมครั้งใหญ่ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม (4) สตรีนิยมเป็นอุดมการณ์ที่ยืนหยัดต่อสู้ตรงข้ามกับอุดมการณ์ที่ต่อต้านผู้หญิง การที่อุดมการณ์สตรียังคงอยู่ในสังคมไทย หมายความว่าบริบทแวดล้อมและเงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมยังมีความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศอยู่ (ฉลาดชาย รมิดานนท์, 2545 : 37-43)

ซีโมน เดอ บัวร์ (Simone De Beauvoir, 1949) นักสตรีนิยมชาวฝรั่งเศสที่มีชื่อเสียงมากที่สุดคนหนึ่ง แต่งหนังสือชื่อ The Second Sex โดยได้ทำการวิเคราะห์ชีวิตผู้หญิงหลายๆ ด้าน ทั้งด้านการทำงาน การศึกษา การเมือง ความรัก การแต่งงาน และการเป็นแม่ ความเป็นหญิง ความเป็นชาย

ที่มีความคล้ายคลึงกัน แต่ทำให้แตกต่างกัน โดยการอ้างอิงของผู้ชาย สภาพที่ผู้หญิงตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบคือ การเป็นทั้งแม่และเมีย การแต่งงานตัดขาดผู้หญิงออกจากโลก ต้องพึ่งพาผู้ชาย ทำให้ผู้หญิงคาดหวังความสุขจากการแต่งงาน การถูกจำกัดให้อยู่แต่ในบ้าน ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ การเป็นแม่ทำให้ผู้หญิงยากที่จะกำหนดและทำตามจุดมุ่งหมายของตนเองได้ เพราะฉะนั้นผู้หญิงที่ต้องการอิสระต้องหลีกเลี่ยงการแต่งงานและความเป็นแม่ อีกทั้ง จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill, 1869) นักปรัชญาชาวอังกฤษ ได้เขียนหนังสือชื่อ The Subjection of Women โดยเสนอว่า ไม่มีความแตกต่างทางเพศตามธรรมชาติระหว่างหญิงชาย ความเป็นรองของผู้หญิงถูกยึดเยียดโดยสังคม

จากแนวคิดสำคัญเบื้องต้นของนักคิดดังกล่าว ได้ถูกพัฒนาต่อมาเป็นแนวคิดสตรีนิยมที่หลากหลายและอธิบายความสัมพันธ์หญิงชายในพื้นฐานความคิดที่แตกต่างออกไป รวมถึงการอธิบายถึงความเป็นรองของสตรีซึ่งมีสาเหตุแตกต่างกันไปตามความเชื่อ ความคิดถูกพัฒนามาเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์และใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการต่อสู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงคือ การให้ความสำคัญและให้โอกาสกับประสบการณ์ของชีวิตผู้หญิงมาใช้ในการพัฒนาทฤษฎี (Flax, 1993 อ้างถึงในวารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545 : 5) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศเพื่อทำความเข้าใจในอำนาจที่แตกต่างอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างเพศ

2.2.3 ทฤษฎีสตรีนิยม (Feminism Theory)

คำอธิบายหรือแนวคิดทางสตรีนิยมที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดกระแสหลักๆ ที่มีอยู่ในสังคม นักสตรีนิยมได้นำแนวคิดเหล่านั้นมาขยายความ ปรับแต่งให้กลายเป็นกรอบทฤษฎีที่กว้างขึ้นและใช้อ้างอิงได้ สามารถแบ่งออกเป็นหลายสำนักคิดด้วยกัน ได้แก่

2.2.3.1 สตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism)

พัฒนาจากนักคิดของจอห์น ล็อก (John Locke) และโทมัส ฮ็อบบ์ (Thomas Hobbs) ตั้งแต่ศตวรรษที่ 17 และการพัฒนาต่อมาจนถึงศตวรรษที่ 20 สตรีนิยมสายเสรีนิยมถือว่าเป็นสำนักคิดแรกและถูกมองว่าเป็นนักคิดกระแสหลักของสตรีนิยม ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากแนวคิดเสรีนิยม ที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันของมนุษย์โดยเฉพาะในทางของกฎหมายและให้ความสำคัญต่อบัญญัติที่มีเหตุผล ทำให้นักสตรีนิยมในแนวนี้นักเรียกร้องให้ผู้หญิงเปลี่ยนแปลงตนเองให้

เป็นคนมีเหตุผล ปรับปรุงตนเองให้เหมือนกับผู้ชาย เช่น ไม่แสดงความอ่อนหวาน ไม่ใช้อารมณ์ และเชื่อว่าผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้หญิงควรมีโอกาสที่จะทุกอย่างให้ได้ เหมือนผู้ชาย เรียกร้องให้ผู้หญิงมีโอกาстиเท่าเทียมในการแข่งขันในระบบสังคมนิยมที่เป็นอยู่ โดยเฉพาะในปริมณฑลสาธารณะ ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ท่างการเมือง เพื่อสิทธิของปัจเจกบุคคลในการแข่งขันในตลาดสาธารณะ เพราะเชื่อว่าถ้าผู้หญิงมีโอกาстиเท่าเทียมผู้ชายแล้ว ผู้หญิงจะเหมือนผู้ชายได้ทุกอย่าง การต่อสู้หลักของสตรีนิยมสายนี้คือ การต่อสู้ผ่านทางการแก้ไขกฎหมาย หรือการแก้ไขในแนวสังคมสงเคราะห์ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม จึงถูกวิจารณ์ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะการให้ความสำคัญเฉพาะประเด็นของกฎหมาย เพราะความด้อยโอกาสของผู้หญิงหลายประการที่ไม่สามารถแก้ไขผ่านทางการแก้ไขกฎหมายได้ เช่น ไม่มีกฎหมายใดระบุว่าผู้หญิงต้องเป็นหลักในการเลี้ยงดูลูก แต่ผู้หญิงก็ต้องทำแม้ว่าตนเองไม่ต้องการทำ นอกจากนี้การเรียกร้องให้ผู้หญิงต้องปรับตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นการแสดงท่าทางตลอดจนความคิดและอารมณ์ให้เหมือนผู้ชาย ก็ถูกวิจารณ์เช่นกันว่าเป็นการแสดงถึงการยอมรับให้ “ความเป็นผู้ชาย” เป็นตัวแบบของมนุษย์ที่พึงประสงค์ ซึ่งไม่น่าถูกต้อง เพราะคุณลักษณะหลายๆ ประการของผู้ชาย เช่น ชอบการแข่งขัน ไม่มีความอ่อนโยน ไม่มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น การเก็บกดทางอารมณ์ ล้วนไม่ใช่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมนุษย์อีกต่อไป

จากแนวคิดนี้เชื่อว่า ผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นสังคมที่หญิงและชายจะมีความเสมอภาคกันในฐานะมนุษย์ด้วยกันจะต้องให้ความสำคัญต่อเพศเป็นเครื่องกำหนดฐานะและคุณสมบัติของสมาชิกในสังคม และต้องมีการเรียกร้องให้ผู้หญิงมีความเท่าเทียมกับผู้ชายในทุกด้าน ผู้หญิงควรทำทุกอย่างให้ได้เช่นเดียวกับผู้ชาย

2.2.3.2 สตรีนิยมสายมาร์กซิสต์ (Marxist Feminism)

สตรีนิยมสายมาร์กซิสต์ เป็นอีกแนวคิดหนึ่งเกิดขึ้นในช่วงต้นทศวรรษที่ 1970 ได้รับอิทธิพลทางความคิดของคาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) และ เฟรดเดอริก แองเกิลส์ (Frederick Angles) โดยเชื่อว่า การกดขี่ที่ผู้หญิงได้รับเป็นผลจากระบบเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะระบบการผลิตแบบทุนนิยม สตรีนิยมสายนี้เชื่อว่า ระบบทุนนิยมอุตสาหกรรมทำให้เกิดการแบ่งการทำงานออกเป็นงานบ้านที่ถือว่าเป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิต ไม่มีคุณค่าและค่าตอบแทน และงานนอกบ้านซึ่งเป็นงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตมีค่าตอบแทน ระบบทุนนิยมพยายามที่จะให้เก็บผู้หญิงไว้ทำงานบ้าน การกระทำเช่นนี้ถือว่าเป็นประโยชน์ต่อทุนนิยมเพราะผู้ชายสามารถทำงานได้อย่าง

เต็มที่ไม่เสียเวลาในการทำงานบ้านหรือทำอาหาร และนายทุนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าแรงงานสูงขึ้น เพื่อนำมาจ่ายให้กับคนทำงานบ้านเพราะผู้หญิงหรือภรรยาคอยทำให้ฟรีอยู่แล้ว ในกรณีที่ผู้หญิงได้มีโอกาสทำงานนอกบ้าน ภายใต้ระบบทุนนิยมที่เป็นอยู่ งานที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ทำถูกถือว่าเป็น “งานของผู้หญิง” เช่น งานพยาบาล งานเลขานุการ ซึ่งเชื่อว่าเป็นงานที่คล้ายคลึงกับงานที่ผู้หญิงทำที่บ้าน จึงทำให้งานเหล่านั้นได้รับค่าตอบแทนต่ำเมื่อเทียบกับงานที่ผู้ชายส่วนใหญ่ทำ เพราะงานบ้านถูกตัดสินว่าเป็นงานที่ไม่มีคุณค่าในระบบทุนนิยม ระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเศรษฐกิจแบบทุนนิยมจึงถือว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดของความเป็นรองของผู้หญิง ดังนั้นการต่อสู้ของผู้หญิงสำหรับสตรีนิยมสายนี้คือ ต้องเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรมที่เป็นอยู่ ข้อเสนอดังกล่าวทำให้สตรีนิยมสายนี้ถูกวิจารณ์ว่า มองไม่เห็นการกดขี่ผู้หญิงในรูปแบบอื่นๆ ที่สำคัญ เช่น การกดขี่ที่ผู้หญิงได้รับในโลกส่วนตัวหรือภายในครอบครัว มองไม่เห็นว่าการกดขี่ผู้หญิงมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการกดขี่ทางชนชั้น ข้อวิจารณ์นี้นำไปสู่การเกิดขึ้นของสำนักคิดสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน (Radical Feminism)

แนวคิดสตรีนิยมสายมาร์กซิสต์เห็นว่า การไม่เท่าเทียมกันทางเพศเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์กันของระบบชายเป็นใหญ่และระบบทุนนิยมในสังคม หรือกล่าวได้ว่า เมื่อทั้งระบบความเป็นเพศและระบบเศรษฐกิจมาสัมพันธ์กันยุคสมัยหนึ่งๆ ได้ทำให้เกิดโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ส่วนผู้หญิงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ เช่น ระบบชายเป็นใหญ่ได้สร้างความเชื่อว่า คุณค่าของผู้หญิงอยู่ที่ความสวยและความสาว ในขณะที่คุณค่าของผู้ชายอยู่ที่ความสามารถ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.2.3.3 สตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน (Radical Feminism)

นักสตรีนิยมชั้นนำในแนวคิดสายถอนรากถอนโคนได้แก่ เคท มิลเลท (Kate Millet) กล่าวว่า ต้นเหตุของการกดขี่ผู้หญิงอยู่ที่ระบบชายเป็นใหญ่ เป็นต้นเหตุที่สำคัญเพราะเป็นสากล โดยครอบครัวเป็นสถาบันที่สนับสนุนปฏิบัติการชายเป็นใหญ่ รวมทั้งสถานศึกษาและสื่อ ซึ่งต่างตอกย้ำและผลิตซ้ำทำให้เกิดความคิดชายเป็นใหญ่ฝังแน่นอยู่ในโครงสร้างสังคม ไฟร์สโตน (Firestone) เป็นนักคิดอีกคนหนึ่งในสำนักนี้ โดยเสนอให้ผู้หญิงเลิกทำหน้าที่สืบพันธุ์ และใช้เทคโนโลยีการผลิตลูกแทนและเห็นว่าหน้าที่เลี้ยงดูเด็กเป็นหน้าที่ของทั้งหญิงและชาย ส่วนแอน โอเคเลย์ (Ann Okeley) กล่าวถึงเรื่องมายาคติ (Myth) ในความเป็นแม่ไว้ 3 ประการ คือ หนึ่งคือผู้หญิงทุกคนต้องการที่จะเป็นแม่ สองคือผู้หญิงทุกคนมีสัญชาตญาณความเป็นแม่และต้องการมีลูก

ของตนเอง และประการสุดท้ายคือเด็กต้องการแม่ของตน โดยกล่าวว่าทั้งหมดเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นเพื่อเพิ่มภาระหน้าที่และผู้มัดผู้หญิงไว้ในบ้านกับเด็ก แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของซีโมน เดอ บัวร์ (Simone De Beauvoir) ที่เสนอให้ผู้หญิงที่ต้องการอิสระควรหลีกเลี่ยงจากความเป็นแม่และเมีย

สตรีนิยมสายถอนรากถอนโคนอธิบายว่า การกดขี่ผู้หญิงเกิดขึ้นเพราะเธอเป็นผู้หญิง หรือผู้หญิงถูกกดขี่เพราะเพศของเธอ ความไม่เท่าเทียมทางเพศดังกล่าวเป็นผลมาจากอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ ระบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) หมายถึง ระบบของโครงสร้างสังคม และแนวการปฏิบัติที่ผู้ชายมีความเหนือกว่า กดขี่และเอารัดเอาเปรียบผู้หญิง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นระบบที่ผู้ชายมีความเหนือกว่าผู้หญิงในทุกมิติของสังคม ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม และศาสนา กลุ่มแนวคิดนี้ให้ความสนใจต่อสถานะที่เป็นรองของผู้หญิงและมองว่าความเป็นรองที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากความต้องการเหนือกว่าของผู้ชาย และอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ได้พยายามสร้างความชอบธรรมต่อความเหนือกว่าของผู้ชาย (ผู้ชายเข้มแข็งกว่า กลาดกว่า มีเหตุผลมากกว่าคิดอะไรที่ลึกซึ้งมากกว่า ฯลฯ) โดยการทำให้ความเหนือกว่าเหล่านั้นเป็น “ความจริง” และดำรงอยู่ในความเชื่อของคนผ่านกระบวนการจัดกลาทางสังคมในรูปแบบต่างๆ

ในการอธิบายเรื่องเพศวิถีกับการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทยจึงสอดคล้องกับแนวคิดของสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน โดยมองว่าการกดขี่สตรีที่เกิดขึ้นมาจากการที่วิถีของเพศถูกประกอบสร้างขึ้นภายใต้ระบบชายเป็นใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมองว่าระบบเพศวิถีแบบจำกัดเฉพาะสองเพศ คือ หญิง หรือ ชาย ที่แบ่งแยกกันอย่างเด็ดขาดว่า ถ้าไม่เป็นสตรีก็ต้องเป็นผู้ชาย ซึ่งเป็นพื้นฐานการกดขี่ทางเพศ การกดขี่ที่สตรีได้รับไม่สามารถขจัดให้หมดสิ้นไปได้เพียงแค่การปฏิรูปเปลี่ยนแปลงสถาบันทางการเมืองและเศรษฐกิจ แต่ต้องทำการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคนต่อระบบเพศสภาพ (Gender System)

สตรีนิยมสายนี้ได้มีการแตกย่อยเป็นสตรีนิยมสายวัฒนธรรม (Cultural Feminism) และสตรีนิยมสายนิเวศ (Ecofeminism) โดยสตรีนิยมสายวัฒนธรรม จะยอมรับว่าผู้หญิงและผู้ชายมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน เหมือนที่เคยเชื่อกันในอดีต ได้เสนอว่าคุณลักษณะที่เป็นหญิงนั้นดีกว่าหรือเหนือกว่าของผู้ชาย (ไม่ใช่ด้อยกว่าดังที่เชื่อกันในอดีต) ไม่ว่าจะเป็นความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น การเอาใจใส่ดูแล ความอ่อนโยน ความสันติ ไม่ก้าวร้าว ล้วนเป็นคุณลักษณะที่ผู้หญิงควรชื่นชม และรักษาความเป็นหญิงเหล่านั้นไว้ ส่วนสตรีนิยมสายนิเวศ มีความเชื่อคล้ายคลึงกับสตรีสายวัฒนธรรม

ว่าผู้หญิงมีความแตกต่างจากผู้ชายและดีกว่าผู้ชายตามธรรมชาติ แต่เสนอเพิ่มเติมว่าผู้หญิงมีความใกล้ชิดหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับธรรมชาติ เช่น การที่ผู้หญิงเป็นผู้ให้กำเนิดบุตร ทำให้ผู้หญิงเชื่อมโยงกับธรรมชาติ เชื่อมโยงกับโลก ส่วนผู้ชายนั้นใกล้ชิดกับวัฒนธรรม และในนามของวัฒนธรรมผู้ชายได้พยายามและประสบความสำเร็จในการข่มเหงรังแกทั้งผู้หญิงและธรรมชาติ การเชื่อมโยงผู้หญิงเข้ากับธรรมชาตินี้ได้นำไปสู่การฟื้นฟูพิธีกรรมโบราณที่ให้ความสำคัญกับการบูชาพระแม่เจ้า รวมทั้งระบบสืบพันธุ์ของผู้หญิง โดยมองว่าธรรมชาติเปรียบเสมือนแม่และพระแม่เจ้า ซึ่งเป็นที่มาของพลังอำนาจและแรงบันดาลใจ และการเรียกร้องให้มีการปฏิเสหวิทยาการศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งสตรีนิยมสายวัฒนธรรมและสายนิเวศลวจีการณ์ว่าเป็นพวกสารัตถะนิยมคือเชื่อว่ามีธาตุแท้ของความเป็นหญิง

2.2.3.4 สตรีนิยมสายสังคมนิยม (Socialist Feminism)

สตรีนิยมสายสังคมนิยมถือว่ามีความคล้ายคลึงกับสตรีนิยมสายมาร์กซิสต์อยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการเชื่อว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความเหมือนกัน หรือการวิเคราะห์สังคมโดยแบ่งเป็นโลกส่วนตัวและโลกสาธารณะ รวมทั้งการเสนอให้ผลักดันโลกส่วนตัวเข้าไปอยู่ในโลกสาธารณะ แต่ที่แตกต่างกันคือ สตรีนิยมสายสังคมนิยมมองว่าการอธิบายถึงการกดขี่ผู้หญิงจำเป็นต้องทำความเข้าใจต่อโลกหรือพื้นที่ส่วนตัวด้วยเช่น ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างเพศหญิงกับเพศชายและหน้าที่การให้กำเนิดเด็กของผู้หญิง ดังนั้นสตรีนิยมสายสังคมนิยมจึงเสนอว่า ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศเป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์กันของระบบชายเป็นใหญ่และระบบทุนนิยมในสังคม หรือกล่าวได้ว่า เมื่อทั้งระบบความเป็นเพศและระบบเศรษฐกิจมาสัมพันธ์กันในยุคสมัยหนึ่งๆ ได้ทำให้เกิดโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ส่วนผู้หญิงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

2.2.3.5 สตรีนิยมสายจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Feminism)

แนวคิดสตรีนิยมอีกสำนักหนึ่งที่ใช้แนวคิดของจิตวิเคราะห์อธิบายถึงการเกิดขึ้นของความเป็นชายความเป็นหญิง ซึ่งนำไปสู่ความเป็นรองของผู้หญิง โดยเชื่อว่าการทำความเข้าใจต่อพัฒนาการความเป็นชายเป็นหญิงจำเป็นต้องทำความเข้าใจในระดับจิตใจ นักสตรีนิยมสายนี้เชื่อว่าความเป็นเพศหรือความเป็นชายเป็นหญิงไม่ใช่เรื่องทางชีวะที่มีมา แต่เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นในระดับจิตไร้สำนึก (Unconscious) ในพัฒนาการชีวิตช่วงต้นๆ ของเด็ก ซึ่งถือว่าเป็นช่วงที่สำคัญในการก่อรูปอัตลักษณ์ของความเป็นเพศ เช่น แนนซี โชโดรอฟ (Nancy Chodorow) (1978) อธิบาย

ว่าการเลี้ยงดูเด็กก่อนที่ไม่สมดุล คือ การที่แม่เลี้ยงดูเด็กใกล้ชิดแต่เพียงผู้เดียว โดยมีพ่อคอยดูอยู่ห่างๆ ก่อให้เกิดการก่อรูปอัตลักษณ์ความเป็นเพศที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ชายมักเป็นคนทีปิดกั้นตัวเอง ไม่มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ส่วนผู้หญิงจะมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่มีความเป็นตัวของตัวเองน้อย ซึ่งเธอเสนอว่าความเป็นหญิงเป็นชายแบบนี้ไม่เหมาะสมทั้งคู่ มนุษย์ที่พึงประสงค์ควรเป็นการผสมผสานคุณลักษณะของทั้งสองเพศ ซึ่งจะได้มาโดยเปลี่ยนวิธีการเลี้ยงดูเด็กให้พ่อมีส่วนในการเลี้ยงดูลูกในระดับเดียวกับแม่ (Equal Parenting) ซิกมันด์ ฟรอยด์ บิดาแห่งจิตวิเคราะห์อธิบายว่า เด็กหญิงและเด็กชายจะพัฒนาความเป็นเพศของตนตามวุฒิภาวะคือ เมื่อเติบโตขึ้นเด็กหญิงจะแสดงออกถึงบุคลิกภาพของหญิง ส่วนเด็กชายจะแสดงออกถึงบุคลิกภาพของเด็กชาย โดยมีศูนย์กลางของคำอธิบายอยู่ที่อวัยวะเพศ (Phallogocentric) และมีแม่เป็น Love Object ถ้าเด็กหญิงสามารถมีพัฒนาการตรงตามเพศและรักเพศตรงข้ามเป็น และเด็กชายก็จะสามารถรักผู้หญิงอื่นนอกจากแม่ของตนได้ ก็เท่ากับว่ามีพฤติกรรมตรงตามที่สังคมยอมรับ ฟรอยด์กล่าวว่า การพัฒนาการดังกล่าวเป็นการยากสำหรับเด็กหญิงมากกว่าเด็กชาย ด้วยเหตุที่เด็กหญิงไม่มีอวัยวะเพศชายและรู้สึกอิจฉา

2.2.3.6 สตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่ (Post-Modernist Feminism)

ตั้งแต่ ค.ศ.1980 สตรีนิยมชาวฝรั่งเศสทั้ง 3 คน คือ จูเลีย คริสตีวา (Julia Kristiva) ลูซ อีริกาเรย์ (Luce Irigaray) และ เฮเลน ซิซุ (Helene Cixous) ได้ให้ความสนใจอยู่ที่ภาษาว่า มีส่วนสร้างและรักษาอัตลักษณ์ความเป็นเพศไว้ได้อย่างไร มุ่งสนใจศึกษาถึงการสร้างความหมายและวัฒนธรรมและมองว่าความจริงไม่สามารถเข้าใจได้ถ้าปราศจากการให้คุณค่าทางสังคม

ความคิดแบบหลังสมัยใหม่ปฏิเสธความเชื่อระบบคิดยุคสมัยใหม่ (Modernization) ปฏิเสธความรู้สมัยยุครู้แจ้ง (Enlightenment) ปฏิเสธระบบคิดแบบคู่ตรงข้าม (Dualism) ไม่เชื่อการอธิบายปรากฏการณ์ใน โลกนี้ด้วยเหตุผลหรือทฤษฎีเดียว ปฏิเสธการแบ่งแยกจรรยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และศิลปะออกจากกัน นักคิดในกลุ่มหลังสมัยใหม่ (Postmodern) ที่มีชื่อเสียงและถูกกล่าวถึงในทฤษฎีสตรีนิยม ได้แก่ มิเชล ฟูโกต์ (Michael Foucault) และฌาก เดอร์ริดา (Jaquge Derrida)

มิเชล ฟูโกต์ (Michael Foucault, 1978) เป็นนักคิดแนวหลังสมัยใหม่ชาวฝรั่งเศส ที่มีชื่อเสียงมาก ในหนังสือ “History of Sexuality” เขาได้กล่าวถึงเรื่องความรู้ อำนาจและความคิด

เรื่องเพศ เขากล่าวว่าอำนาจมีอยู่ในทุกที่ทุกปฏิสัมพันธ์ การดำเนินการของอำนาจอาศัยปฏิบัติการทางวาทกรรม และเสนอว่าสตรีนิยมต้องทำความเข้าใจว่าผู้หญิงถูกสร้างขึ้นอย่างไรในสังคมแต่ละสังคม

ฌาค เดอร์ริดา (Jaquge Derrida) นักปรัชญาชาวฝรั่งเศส เสนอว่า ภาษาเป็นระเบียบทางสัญลักษณ์และภาษาที่ใช้อยู่ก็ถูกกำหนดจากแหล่งเดียวที่มีศูนย์กลางอยู่ที่ความเป็นชาย และกำหนดคุณค่าในลักษณะคู่ตรงข้าม ซึ่งความคิดระบบนี้จะถูกปฏิเสธ มนุษย์ต้องคิดใหม่ ปลดปล่อยตนเองจากความเชื่อเดิมที่ว่าความจริงมีหนึ่งเดียว เขาเสนอให้รู้ระบบความคิดความเชื่อแบบเดิม (Deconstruction) หรือความเชื่อทางวัฒนธรรม ภาษา (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545 : 171) จึงสอดคล้องกับหลักการของสตรีนิยมที่ให้คุณค่ากับความจริงที่หลากหลาย และให้ความสำคัญกับความแตกต่างทางเพศ

ด้วยอิทธิพลจาก 2 แนวคิดดังกล่าว ทำให้สตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่ (Postmodern Feminism) ให้ความสำคัญต่อเรื่องอำนาจในการสร้างวาทกรรม โดยที่เฟรเชอร์ (Fresher, 1997 อ้างถึงในวารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545 : 172) กล่าวว่าความคิดเรื่องวาทกรรมทำให้เข้าใจมิติอัตลักษณ์ทางเพศในสังคม การอธิบายเรื่องเพศเฉพาะทางชีวหรือจิตเท่านั้นไม่พอ จำเป็นต้องอธิบายวัฒนธรรม สังคมมีการปฏิบัติการที่แตกต่างหลากหลาย และอัตลักษณ์ทางเพศของคนในสังคมไม่ได้ถูกสร้างขึ้นในครั้งเดียวจบแล้วอยู่ที่ แต่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นสตรียุคหลังสมัยใหม่จึงปฏิเสธความเหมือนกันของกลุ่มผู้หญิงหรืออัตลักษณ์ที่แน่นอนของผู้หญิง และเชื่อว่าผู้หญิงมีความแตกต่าง รวมถึงความแตกต่างในตัวตนของผู้หญิงแต่ละคนด้วย ขณะเดียวกันสตรีนิยมสายหลังสมัยใหม่ก็ปฏิเสธระบบแบ่งแยกแบบคู่ตรงข้าม (Binary, Dualism) ซึ่งมักประกอบสร้างใหม่ (Reconstruction) จึงมีการให้นิยามสร้างความหมายใหม่เพื่อปลดปล่อยผู้หญิงออกจากอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) และให้คุณค่าเพิ่มพลังให้กับความเป็นหญิงในความหมายใหม่ (กาญจนา แก้วเทพ, 2544 : 498)

อย่างไรก็ตาม สตรีนิยมทุกสายในปัจจุบันแม้จะมีความแตกต่างกันในจุดเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายดังกล่าวข้างบน แต่ดูเหมือนทุกสายมีความเห็นพ้องต้องกันว่า เพศวิถี / ลักษณะประจำเพศ / อคติทางเพศ / เพศภาวะ การแบ่งงาน และการเลือกปฏิบัติการกคจีทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง ทางสังคม วัฒนธรรม และการกคจีทางเพศเป็นสิ่งสร้างทางสังคมที่สร้างขึ้น (ผลิตซ้ำและผลิตใหม่) ภายใต้ความสัมพันธ์แบบปิตาธิปไตย ดังนั้น การที่จะเข้าใจ

ความสัมพันธ์หญิงชาย เราต้องดูกระบวนการผลิต (สร้าง) ดังกล่าวผ่านทางแนวคิดทางสังคมวิทยา ว่า การขัดเกลาทงสังคม (Socializations) มีหลากหลายรูปแบบซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะมองผ่าน “การดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย”

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสตรีนิยมสามารถสรุปเป็นแนวคิดพื้นฐานของอุดมการณ์สตรีนิยมในภาพรวมได้ 7 ประการ ดังนี้ (สุรัสวดี หนุ่นพยนต์ และชนาธิป บุญยเกตุ, 2543 : 60-75)

- 1)ต่อต้านผู้ชายเป็นใหญ่ (Against Patriarchy)
- 2) วิพากษ์ความเป็นชาย (Critique of Maleness)
- 3) วิพากษ์ความเป็นหญิง (Critique of Femaleness)
- 4) เพศในทางชีวภาพ (Sex)
- 5) เพศในทางสังคม (Gender)
- 6) ความเสมอภาค (Equality)
- 7) ความแตกต่าง (Difference)

1) ต่อต้านผู้ชายเป็นใหญ่ (Against Patriarchy) จากการรายงานขององค์การสหประชาชาติ ได้รายงานเมื่อ ค.ศ. 1980 พบว่า ผู้หญิงมีจำนวนถึงครึ่งหนึ่งของประชากรโลก ผู้หญิงทำงานรวมกันเกือบสองในสามของชั่วโมงการทำงานทั้งหมด แต่ผู้หญิงได้รับรายได้เพียงหนึ่งในสิบของรายได้ที่เกิดขึ้นทั้งหมด จากข้อมูลจะเห็นว่า ผู้หญิงมีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ชาย ชั่วโมงในการทำงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งนักคิดสตรีนิยมจึงไม่เชื่อว่าผู้ชายจะเป็นใหญ่และเป็นผู้นำเหนือผู้หญิงได้ตลอดไป โวลสโตนคร์ฟท์ ชาวอังกฤษซึ่งเขียนหนังสือ ชื่อ Vindication of the Rights of Woman ได้พยายามชี้ให้เห็นว่า ผู้หญิงเป็นเพศที่มีเหตุผลเช่นเดียวกับผู้ชาย และจิตใจของมนุษย์ย่อมไม่มีเพศ ดังนั้น ผู้หญิงจึงควรมีสหิทธิเท่าเทียมกับผู้ชาย ในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การถือครองทรัพย์สิน และทางการเมือง และโวลสโตนคร์ฟท์ ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้วางรากฐานของลัทธินิยมยุคใหม่ด้วยเช่นกัน

2) วิพากษ์ความเป็นชาย (Critique of Maleness) นักคิดสตรีนิยมตั้งข้อสังเกตว่าความคิดและการมองโลกของชาวตะวันตกจะนิยมแบ่งสิ่งต่างๆ ออกเป็น 2 ด้านเสมอคือ ด้านบวกและด้านลบ ซึ่งเมื่อนำแนวคิดนี้มาใช้กับมนุษย์ จะได้ความเป็นชายกับความเป็นหญิงที่แตกต่างกันกล่าวคือ ความเป็นชายประกอบด้วย ความมีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ในขณะที่ความเป็นหญิงจะถูกมองว่า มักจะใช้อารมณ์ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้น

ด้วยมนุษย์ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ จึงควรเป็นคุณสมบัติของผู้ชาย ในขณะที่ความเป็นหญิง จะถูกมองว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่ต้องใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์ เพราะจะใช้ก็ ย่อมใช้ไม่ได้ เนื่องจากอารมณ์ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้หญิง เมื่อผู้ชายเป็นผู้มีเหตุผลและวัฒนธรรม ผู้ชายจึงควรรับผิดชอบกิจกรรมสาธารณะ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก ในทำนองกลับกัน ผู้หญิงซึ่งมี แต่อารมณ์และไม่สร้างสรรค์ จึงไม่เหมาะที่จะรับผิดชอบกิจกรรมสาธารณะ กล่าวโดยสรุป ระบบ การคิดแบบทวิลักษณ์ของสังคมตะวันตก จะให้ความหมายของผู้ชายดีกว่าผู้หญิง และความหมาย ดังกล่าวได้รับการยอมรับและปฏิบัติสืบทอดกันมา แนวคิดหลักอีกประการหนึ่งของอุดมการณ์สตรี นิยมก็คือ การวิพากษ์ความเป็นชาย โดยการชี้ให้เห็นว่า การคิดในลักษณะนี้เป็นการสร้างภาพ โดย ความเชื่อหรือความเข้าใจดังกล่าวไม่มีพื้นฐานความเป็นจริงรองรับแต่อย่างใด

3) วิพากษ์ความเป็นหญิง (Critique of Femeness) คริส บีส์ลีย์ (Chris Beasley) นักคิดสตรีนิยมอีกท่านหนึ่ง ได้จัดลำดับความแตกต่างของชายหญิงในระบบการคิด แบบตะวันตกดังนี้ สังคมตะวันตกจะสร้างภาพให้ผู้หญิงเป็นเพียงสัตว์โลกชนิดหนึ่ง (Animal) ซึ่ง ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ (Nature) เป็นผู้ที่ม้ออารมณ์ (Emotion) มีความสังหรณ์ใจ (Intuition) ผู้หญิงจึงไม่มีตัวตนที่แท้จริง (Non-Being) ในแง่ของจิตวิญญาณ และด้วยเหตุผลนี้ จึงต้องพึ่งพา อาศัยผู้ชาย (Dependence) หรือเป็นส่วนประกอบของสิ่งอื่นอยู่เสมอ (Interconnection) ผู้หญิงเป็น ฝ่ายถูกกระทำ (Passive) ไม่มีเสรีภาพ (Bondage) เกี่ยวข้องเฉพาะเรื่องส่วนตัว (Personal) หรือ ครอบครัว (Familial) ผู้หญิงจึงหายไปจากสังคม (Absence) จากไปอยู่ในความมืด (Dark) กลายเป็น ด้านชั่วร้ายของชีวิต (Evil) และเป็นอีฟ (Eve) ภาพในด้านลบของความเป็นหญิงนี้ปรากฏทั่วไปใน ผลงานของนักคิดที่ยิ่งใหญ่ของโลกตะวันตก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย ซิมอง เดอ โบวัวร์ (Simone De Beauvoir) นักคิดสตรีนิยมชาวฝรั่งเศสกล่าวว่า จากแนวคิดเช่นนี้ ทำให้มองเห็นภาพเสมือนกับว่า ผู้หญิงไม่ใช่มนุษย์เลยทีเดียว

4) เพศในทางชีวภาพ (Sex) แมรี โวลสโตนครีฟท์ ยอมรับว่าเพศ ในทางชีววิทยาของผู้ชายกับผู้หญิงอาจจะแตกต่างกันในบางประเด็น แต่หัวใจสำคัญคือ ความเป็น มนุษย์เหมือนกันมีเหตุผลเช่นเดียวกัน กล่าวสรุปได้ว่าสิ่งที่จะจำแนกมนุษย์ไม่ใช่เพศ แต่คือระดับ ของความสามารถในการใช้เหตุผล ไฟร์สโตน (Firestone) ผู้เขียนหนังสือ The Dialectic of Sex ก็ ยอมรับว่าความแตกต่างทางเพศในเชิงชีวภาพเป็นต้นเหตุที่ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างมนุษย์ การคลอดลูกและการเลี้ยงดูเด็กทำให้ผู้หญิงต้องพึ่งพาผู้ชายโดยปริยาย ซึ่งเธอหวังว่าสักวันหนึ่ง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์จะช่วยปลดปล่อยภาวะชีวภาพให้แก่ผู้หญิงได้ เช่น การผสมเทียม เด็กหลอดแก้วรวมถึงทำให้ให้ผู้ชายท้องได้ ซึ่งเมื่อนั้นความแตกต่างทางเพศจะหมดไปทันที

5) เพศในทางสังคม (Gender) เพศในเชิงสังคม หรือที่เรียกว่า ความเป็นชาย หรือความเป็นหญิงนั้น เป็นสิ่งที่สังคมแต่ละสังคมสร้างขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่สังคมจะกำหนดให้เพศชายมีความสำคัญกว่าเพศหญิง แอนเดรีย ดอร์กิน (Andrea Dworkin) กล่าวว่า ความเป็นชายมักจะปรากฏตัวคู่กับความรุนแรง ความตาย และการทำลายล้างเสมอ และบ่อยครั้งที่ผู้หญิงต้องตกเป็นเหยื่อของการใช้ความรุนแรงนั้น เช่น การข่มขืน การทรมาน เป็นต้น เจน อัลเพิร์ต (Jane Alpert) นักคิดสตรีนิยมกล่าวว่า คุณสมบัติของผู้หญิงที่สำคัญ คือ การเป็นแม่ มีความอบอุ่น การทุ่มเทจิตใจไปยังลูกความสามารถในการปรับตัว เป็นต้น การที่นักคิดสตรีนิยมพยายามนำด้านบวกของความเป็นหญิงเปรียบเทียบกับด้านลบของความเป็นชายแล้ว ทำให้ความสัมพันธ์ของโครงสร้างเดิม (แบบทวิลักษณ์) ต้องเปลี่ยนแปลงไปในทางตรงกันข้าม

6) ความเสมอภาค (Equality) แนวคิดเรื่องความเสมอภาค ถือเป็นแนวคิดหลักประการหนึ่งของอุดมการณ์สตรีนิยม โดยสตรีนิยมแนวเสรีนิยม (Liberal Feminism) ถือเอาความเสมอภาคเป็นแนวคิดหลักของอุดมการณ์สตรีนิยมแนวสังคมนิยม หรือมาร์กซิสต์ (Socialist or Marxist Feminism) จะมองความเสมอภาคเป็นได้แก่นามธรรมเท่านั้น บางคนปฏิเสธความต้องการความเสมอภาคระหว่างหญิงกับชาย เพราะถือว่าผู้หญิงนั้นโดยธรรมชาติเหนือกว่าผู้ชายอยู่แล้ว ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ความเสมอภาคที่สตรีนิยมตั้งเป้าหมายไว้ คือ การศึกษา การประกอบอาชีพ การเมืองด้านกฎหมาย ฯลฯ เป็นต้น

7) ความแตกต่าง (Difference) นักสตรีนิยมในแนวคิดอนธาคอนโคโน จะให้ความสำคัญกับแนวความคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างหญิงกับชายมากเป็นพิเศษ โดยเรียกความแตกต่างนี้ว่า “ช่องว่างระหว่างเพศในทางสังคม” นักคิดสตรีนิยมจะเน้นย้ำความแตกต่างระหว่างหญิงกับชายในประเด็นที่ว่า ผู้หญิงมีความเหนือกว่าชายในด้านร่างกาย และศีลธรรม เช่น สตรีนิยมจะอ้างว่าผู้หญิงสามารถให้กำเนิดชีวิตใหม่ได้ ผู้หญิงเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และผู้หญิงเป็นฝ่ายสร้างสรรค์ ผู้หญิงเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การให้ความร่วมมือ การทะนุถนอมและใส่ใจ ฯลฯ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดพื้นฐานของอุดมการณ์ทั้ง 7 ประการ ที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นการรวบรวมแนวคิดของนักสตรีนิยมที่ยังมองภาพว่า เพศชายและเพศหญิงนั้นยังมีความไม่เสมอภาคกันในหลายประการ ทั้งนี้ ได้ศึกษาจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดบางประการได้รับการแก้ไขแล้ว อย่างไรก็ตามรายละเอียดที่ได้กล่าวมานี้จะเป็นกรอบหรือแนวทางการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.2.4 สตรีนิยมในประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ

ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการสิทธิสตรีทั้งประเทศตะวันตกและตะวันออก สตรีนิยมในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นความพยายามที่จะกำจัดการใช้อำนาจระหว่างเพศ และเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม สิทธิสตรีจึงเกี่ยวข้องกับทั้งทางวัฒนธรรม กฎหมาย สังคม และเศรษฐกิจ หนังสือเกี่ยวกับผู้หญิงที่ไม่ได้รับความเสมอภาคถูกค้นพบเมื่อคริสต์ศตวรรษที่ 18 โดย แมรี แอสเทลล์ (Mary Astell, 1996) เรื่อง Some Reflection upon Marriage เป็นการเปิดประเด็นของสิทธิความเสมอภาคของทั้งหญิง-ชาย ทั้งในสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ และได้นำไปสู่การจัดเป็นองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับผู้หญิง ในช่วงประมาณปี ค.ศ. 1840 สิทธิสตรีมีเรื่องที่สำคัญคือ การกดขี่ (Oppression) และได้มีการเคลื่อนไหวเรื่องการข่มขืน การทำร้ายเด็ก การทำแท้ง ในปี ค.ศ. 1991 และในคริสต์ศตวรรษที่ 19-20 มีขบวนการสิทธิสตรีที่มีการเคลื่อนไหวมากในเรื่องความเสมอภาคและโอกาสของผู้หญิง สตรีนิยมในประเทศอังกฤษ เริ่มเป็นที่รู้จักโดย โจเซฟิน บัตเลอร์ (Josephine Butler) ได้มีขบวนการรณรงค์ในปี ค.ศ. 1864 เรื่องการติดโรคของผู้หญิงซึ่งเป็นผู้ทำกรักษาพยาบาลให้กับผู้หญิงโดยรักษาโรคติดต่อทางเพศโดยเฉพาะผู้หญิงโสเภณี และยังได้เป็นสาระสำคัญในเรื่องของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงที่ทำให้ผู้หญิงตกต่ำกว่าผู้ชาย และจากนั้นภาคประชาชนหรือองค์กรต่างๆ ก็ได้หันมาให้ความสนใจกับสิทธิสตรีและได้ตั้งองค์กรต่างๆ เกี่ยวกับสิทธิขึ้นมากและที่สำคัญคือในปี ค.ศ. 1913 ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้หญิงในแถบเอเชียเพื่อปลดปล่อยให้ผู้หญิงเป็นอิสระ และเมื่อสงครามโลกครั้งที่สองสงบลง ได้มีการจัดตั้งสมาคมระดับชาติเกี่ยวกับผู้หญิงขึ้น สภาวสตรีใน 16 ประเทศในกลุ่มโลกที่สาม ซึ่งในระยะแรกของศตวรรษที่ 20 ได้มีการเยี่ยมผู้หญิงในโลกที่สามจากกลุ่มสิทธิสตรียุโรป ผู้มีบทบาทสำคัญ ได้แก่ เอลลีย์ คีย์ (Elley Key) แอนนี บีแซนต์ (Annie Besant) และมาร์กาเรต แซนเกอร์ (Margaret Sanger) ซึ่งก่อให้เกิดกิจกรรมหลายลักษณะและขบวนการเคลื่อนไหวของผู้หญิงในเรื่องต่างๆ แต่แนวคิดของตะวันตกอาจนำมาใช้ไม่ได้ทั้งหมดกับผู้หญิงในโลกที่สาม เช่น ชนชั้นทางสังคมระหว่างเพศ และเรื่องผู้หญิงอยู่ในขบวนการพรรคการเมืองของแต่ละประเทศ

2.2.5 สตรีนิยมในประเทศไทย

โดยภาพรวมแล้ว เราจะพบว่าสถานภาพทางสังคมของสตรีกับบุรุษนั้น ก่อนข้างจะแตกต่างกัน ถ้าเราได้ศึกษาทางประวัติศาสตร์ก็จะพบว่า สังคมไทยของเราได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากประเทศอินเดีย โดยผ่านคำสอนทางศาสนา คือ ทั้งศาสนาพุทธและศาสนาพราหมณ์

และอิทธิพลจากจีน จากความสัมพันธ์ที่ยาวนานในวัฒนธรรมของอินเดียและจีนนั้น สตรีมีสถานภาพต่ำกว่าบุรุษมาก อย่างไรก็ตามสังคมไทยค่านิยมของชายไทยที่มีต่อหญิงนั้นดีกว่าจีนและอินเดีย ถึงแม้ว่าในช่วงของประวัติศาสตร์สังคมไทยจะยึดถือมาว่า ผู้ชายเป็นผู้นำของครอบครัวมีบทบาทในการบริหารและกิจกรรมสาธารณะอื่นๆ มากกว่าผู้หญิงก็ตาม (สุรัสวดี หนุ่นพยนต์ และชนาธิป บุญยเกษตร, 2543 : 52)

ในส่วนของสิทธิสตรีในประเทศไทยนั้น จะเห็นได้ว่าขบวนการเคลื่อนไหวของสตรีไทยได้มีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงบทบาทและสถานภาพตั้งแต่ระบบการเมืองการปกครองในการเปลี่ยนแปลงนั้น ยุคสมัยที่ปรากฏว่ามีการพูดถึงสิทธิของสตรีคือ ในสมัยรัชกาลที่ 4 กรณีของอำแดงเหมือนที่ถูกบังคับให้ต้องแต่งงานกับชายที่ตนไม่รัก พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเห็นว่ากฎหมายเก่าไม่ยุติธรรม เช่น การขายเมีย หรือการบังคับให้ลูกสาวแต่งงานโดยไม่เต็มใจจึงโปรดเกล้าให้เลิกเสีย และต่อจากนั้นก็ได้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมาโดยตลอด โดยเฉพาะกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัวนับได้ว่าสตรีไทยไม่ได้มีความยากลำบากในการต่อสู้เพื่อความเสมอภาค แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าสตรีไทยส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนา ได้รับโอกาสทางกฎหมายหลายๆ ด้าน แต่ในทางปฏิบัติก็ยังมีกีดกันและการปิดกั้นโอกาสผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ซึ่งสมควรที่จะได้รับการพัฒนาเรื่องนี้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิมนุษยชน ซึ่งผู้หญิงก็เป็นกลุ่มหนึ่งในเรื่องสิทธิมนุษยชนเช่นกัน แม้ว่าการเรียกร้องสิทธิสตรีจะมีพัฒนาการมายาวนานและนานาประเทศให้ความสนใจในประเด็นสิทธิสตรีมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเรียกร้องนี้จะยุติ และในบางสังคมความเสมอภาคที่แท้จริงยังไม่ได้เกิดขึ้น และยังต้องมีการค้นหาต่อไปว่าความเสมอภาคระหว่างผู้ชายและผู้หญิงที่แท้จริงคือจุดใด และจะทำอย่างไรเพื่อที่จะขจัดความเป็นเพศออกไปได้

2.3 แนวคิด เรื่อง เพศวิถี (Sexuality)

2.3.1 ความหมายของคำว่าเพศวิถี

เพศวิถี (Sexuality) เป็นคำใหม่ในสังคมไทยเช่นเดียวกับอีกหลายสังคม และดูเหมือนว่าคำๆ นี้จะยังไม่มีความหมายที่ชัดเจนตายตัว เห็นได้จากงานวิชาการหรือขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่พูดถึงเรื่องเพศวิถี มักเริ่มต้นด้วยการกำหนดนิยามของคำ

เพศวิถี ความหมายที่พื้นฐานที่สุด หมายถึงวิถีปฏิบัติที่เกี่ยวกับความปรารถนาทางเพศ ในแต่ละระบบสังคมนั้นความปรารถนาทางเพศของปัจเจกบุคคลเป็นมากกว่าพฤติกรรมตามธรรมชาติ หมายถึงความปรารถนาที่ดี ที่เหมาะสม มโนนึก อุดมคติ ความปรารถนาทางเพศเป็นเรื่องของการสร้างความหมายทางสังคม เป้าหมายของการควบคุมทางสังคมและการเมืองและเป็นพื้นที่ของการขอมจำนวนและการต่อสู้ในระดับปัจเจก

แคโรล แวนซ์ เขียนไว้ว่าความหมายที่แท้จริงของเพศวิถี คือเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อน ประกอบด้วย ความหลากหลายของความหมาย อารมณ์ ความรู้สึก การรับรู้และปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยง (กาญจนา แก้วเทพ และพริศรา แซ่ก้วย, 2547 : 13-22) นักสตรีนิยมไทยพยายามอธิบายความหมาย อยู่หลายคน ดังเช่น พริศรา แซ่ก้วย (2547 : 14) อธิบายว่า คือ วิถีปฏิบัติที่เกี่ยวกับความปรารถนาทางเพศหรือที่เรียกไว้ในกฎหมายล้านนาดั้งเดิมว่า “ตัณหาอาลัย” โดยในแต่ละระบบสังคมนั้น ความปรารถนาทางเพศของปัจเจกบุคคลเป็นมากกว่าพฤติกรรมตามธรรมชาติ ว่าใครมีเพศสัมพันธ์กับใครที่ไหน อย่างไร แต่หมายรวมถึง ความปรารถนาที่ดี ที่เหมาะสม การเกี่ยวพาราสี มโนทัศน์เกี่ยวกับคู่ในอุดมคติ ฯลฯ จึงเป็นทั้งเรื่องของการสร้างความหมายทางสังคม เป็นเป้าหมายของการควบคุมทางสังคมและการเมือง และเป็นพื้นที่ของการขอมจำนวนและการต่อสู้ในระดับปัจเจก ในขณะที่วิลาสินี พิพิธกุล (2547 : 7) ให้ความหมายว่า เพศวิถี คือ ระบบความคิด ความเชื่อเรื่องเพศเป็นกระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรมที่กำหนด จัดการ กำกับ ควบคุม รวมทั้งการแสดงออกเกี่ยวกับรสนิยมทางเพศ ความปรารถนา ความพึงพอใจในเรื่องเพศ การแสดงท่าทีที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ การแต่งกาย เป้าหมายในความสนใจทางเพศ และการสร้างจินตนาการที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ ไปจนถึงการออกกฎหมาย ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่มาควบคุมหรือกำกับดูแลเรื่องเพศของคนในสังคม โดยทั่วไปแล้ว สังคมจะมีการสร้างบรรทัดฐานชุดหนึ่งที่ยอมรับหรือให้ความชอบธรรมกับเพศวิถีที่กำหนดขึ้นเท่านั้น

ในบรรดาคำนิยามทั้งหลายที่อาจแตกต่างกันในรายละเอียดนั้น ความเข้าใจที่ดูเหมือนผู้ใช้คำนี้มีร่วมกันคือ เพศวิถีไม่ได้หมายถึงเฉพาะกิจกรรมการมีเพศสัมพันธ์ แต่หมายรวมถึงอัตลักษณ์ทางเพศ หรือสำนึกในความเป็นตัวตน และการแสดงออกถึงความเป็นคนเพศใดเพศหนึ่ง ตลอดจนความโน้มเอียงที่จะมีคู่เป็นคนเพศใดๆ ทั้งในมิติของความรู้สึกเสนาหาผูกพันและการมีความสัมพันธ์ทางเพศ เพศวิถี มิใช่เรื่องหยุดนิ่ง แต่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในแง่ปัจเจกบุคคล เพศวิถีจึงเป็นกระบวนการชีวิตที่ยาวนานของคนๆ หนึ่ง มีการเติบโตและเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะตอบโต้หรือขอมตามต่อกรอบกติกาเรื่องเพศที่ปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และสัมพันธ์กับเหตุการณ์ต่างๆ ในช่วงเวลา

หนึ่งๆ ในแง่ระบบสังคม เพศวิถีจึงมีที่ทางอยู่บนกฎเกณฑ์ของการเมือง ศีลธรรมและแนวปฏิบัติ เรื่องเพศ หรือวัฒนธรรมทางเพศในแต่ละสังคม ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

2.3.2 แนวคิดเชิงทฤษฎีในการศึกษาเรื่องเพศวิถี

ในช่วงตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมา ได้เริ่มมีการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นเรื่องเพศ และเพศวิถีกัน อย่างเข้มข้นมากขึ้น เพื่อนำไปเคลื่อนไหวในการวางนโยบายออกแบบ โครงการ กิจกรรม และงาน วรรณคดี ตลอดจนการศึกษาเพื่อเข้าใจสังคมไทย การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ซึ่งมุมมองการศึกษานั้นมาจากฐานคิดเชิงทฤษฎี 6 ด้านด้วยกัน

1) แนวคิดเชิงการแพทย์และจิตวิทยา ซึ่งมองเรื่องเพศและเพศวิถีเป็นผลผลิตของการทำหน้าที่ทางชีววิทยาและพัฒนาการทางจิตวิทยา คำอธิบายในเรื่องของฮอร์โมนเพศ ความขัดแย้งของจิตใต้สำนึก ซึ่งเป็นมุมมองที่ลดทอนแยกส่วน และฐานคิดทางทฤษฎีซึ่งมักอยู่บนการอธิบายพลังขับเคลื่อนทางเพศของผู้ชายที่ท่วมท้น ขณะที่อธิบายเพศวิถีของผู้หญิงในลักษณะเป็นฝ่ายรับใช้ คำอธิบายชุดความปกติและความผิดปกติทางเพศ โดยมีแนวโน้มที่จะทำให้ความหลากหลายของเพศวิถีต่างๆ กลายเป็นประเด็นของโรค และการเจ็บป่วย รวมทั้งพฤติกรรมการรักเพศเดียวกัน พฤติกรรมการติดเชื้กส์ การใช้ความรุนแรงในการร่วมเพศ เป็นต้น

2) แนวคิดทางระบาดวิทยา ซึ่งอยู่บนฐานคิดของการจัดประเภทกลุ่มเสี่ยง อธิบายพฤติกรรมทางเพศที่เสี่ยง เพื่อมีจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางเพศที่เสี่ยง และควบคุมโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และโรคเอดส์ นอกจากนั้นยังใช้ฐานคิดทางทฤษฎีด้านจิตวิทยา สังคม ซึ่งเป็นทฤษฎีหลักที่ใช้อธิบายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางเพศที่เสี่ยง ซึ่งอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันสุขภาพอยู่ 4 ตัว ได้แก่ (1) การรับรู้การเสี่ยง (2) การรับรู้ความรุนแรงของโรค (3) การรับรู้ผลประโยชน์ของพฤติกรรมใหม่ และ (4) การรับรู้ผลเสียที่จะเกิดจากการไม่นำพฤติกรรมใหม่มาใช้ การศึกษาเรื่องเพศจึงเป็นการศึกษาที่เน้นการศึกษาความรู้ ทักษะคิด และความเชื่อต่อโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ พฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยหรือไม่ใช้ โดยขาดมุมมองเรื่องเพศภาวะและเพศวิถี โดยลืมนับว่าบุคคลอยู่ในโครงสร้างทางสังคมวัฒนธรรมและความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ตลอดจนความหมายที่บุคคลได้ภายใต้บริบทของเพศวิถีที่หลากหลายซึ่งเชื่อมโยงกับความหฤหรรษ์ความตื่นตัวในเรื่องเพศ

3) แนวคิดเชิงสตรีนิยม ที่มีมุมมองในเรื่องระบบสังคมแบบปีตาธิปไตย และการควบคุมเนื้อตัว ร่างกาย และเรื่องทางเพศหรือเพศวิถีของผู้หญิง ซึ่งมีอยู่หลายๆ มุมมองด้วยกัน ตั้งแต่การมองว่าผู้หญิงเป็นเหยื่อของความรุนแรงทางเพศ ความเจ็บช้ำของผู้หญิงในเรื่องเพศ ผู้หญิง

ขาดอำนาจการต่อรองในเรื่องเพศและควบคุมเนื้อตัว ร่างกายของตนเอง และมุมมองที่ศึกษาถึงชุด ประสพการณ์การให้ความหมาย ความคิด ความเชื่อของผู้หญิงในเรื่องเพศ ความปรารถนาทางเพศ ของผู้หญิงที่มาจากการตัดสินใจของผู้หญิงเอง พร้อมกับแยกการวิเคราะห์เพศวิถีออกจากประเด็น เพศภาวะ เพราะความพยายามของผู้หญิงที่จะเข้าถึงการทำแท้งและการคุมกำเนิด เป็นความพยายาม ที่จะแยกเพศวิถีของตนออกจากภาวะการเจริญพันธุ์ และบทบาทเพศในฐานะแม่และเมีย (Vance, 1999 : 40)

สำหรับสตรีนิยม เพศวิถีเป็นมากกว่าเรื่องของพฤติกรรมตามธรรมชาติและ สัญชาตญาณของมนุษย์ เพศวิถีสำหรับนักสตรีนิยมเป็นเรื่องของอำนาจ การควบคุม การต่อสู้ใน ระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มุมมองอีก มุมมองหนึ่งภายใต้มุมมองสตรีนิยม ได้แก่ งานด้านวัฒนธรรมศึกษา ที่ศึกษาและชี้ให้เห็นถึง กระบวนการกลไกที่แยบยลของสถาบันทางสังคมและวัฒนธรรม อัน ได้แก่ ศาสนา สื่อนิยม ระบบ ภาษา และวาทกรรมทางการแพทย์ ฯลฯ ที่ผลิต และผลิตซ้ำชุดความคิดความเชื่อเรื่องเพศวิถี และ เพศภาวะ

4) แนวคิดเชิงวัฒนธรรม ที่ศึกษาเพศวิถี โดยมองว่าเพศวิถีเป็นมิติสำคัญในงาน การศึกษาทางมานุษยวิทยา ซึ่งเป็นการเปิดมุมมองในการศึกษาชนบประเพณี ความเชื่อ พิธีกรรม ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศงานศึกษาในมุมมองนี้มักเป็นมุมมองจากคนนอกเข้าไปศึกษาในสังคม ที่แตกต่างจากพื้นฐานประสพการณ์ของผู้ศึกษา โดยมีฐานคิดว่าบทบาทของวัฒนธรรมหรือการ เรียนรู้ทางวัฒนธรรมส่งผลต่อรูปแบบพฤติกรรมและทัศนคติและความเชื่อในเรื่องเพศ จึงปฏิเสธ แนวคิดเชิงสารัตถะนิยมและความเชื่อในหลักสากลว่า รูปแบบพฤติกรรมทางเพศมีความเป็นสากล ตัวอย่างเช่น เพศสัมพันธ์ก่อนการแต่งงานในสังคมชนบทไทยสมัยก่อน มิใช่เรื่องแปลกใหม่ (Ohen & Wijeyewarden อ้างถึงใน ชศ สันตสมบัติ, 2535 : 19-20) การแต่งงาน และการมีเพศสัมพันธ์กับ เพศเดียวกันเป็นสิ่งที่ยอมรับกันในหลายๆ วัฒนธรรม ขณะที่ในอีกหลายๆ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ไม่ ยอมรับ

จุดอ่อนของมุมมองเชิงวัฒนธรรม มักศึกษาเฉพาะเพศวิถีที่ผูกโยงกับวงจรชีวิต และภาวะอนามัยการเจริญพันธุ์ โดยมองเพศสัมพันธ์ต่างเพศในการแต่งงานเป็นเหมือนเมนูอาหาร หลัก ส่วนเพศสัมพันธ์รูปแบบอื่นๆ อัน ได้แก่ เพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกันเป็นเสมือนขนมหวานหรือ ของว่าง เพศวิถีศึกษาในมุมมองเชิงวัฒนธรรมจึงมักผูกโยงเพศสัมพันธ์กับปรากฏการณ์การตั้งครรภ์ การมีประจำเดือน การหมดประจำเดือนและการให้นมลูก แต่งานเพศวิถีศึกษาที่เกี่ยวกับการมี เพศสัมพันธ์ที่ไม่ใช่เพื่อการเจริญพันธุ์ ตลอดจนเพื่อความหุุหุุหุุทางเพศมีน้อยมาก และมุมมองนี้ ยังมีช่องว่างที่มองเพศภาวะและเพศวิถีไปด้วยกัน และให้ความหมายเพศวิถีว่า คือ การร่วมเพศ

จินตนาการทางเพศ การถึงจุดสุดยอด ความแตกต่างทางเพศสรีระ บทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย ความแตกต่างทางเพศสรีระ และการจัดองค์กรทางสังคมของความเป็นหญิงและชาย ทำให้ดูเหมือนมีคำอธิบายที่ยืดโยงอยู่ชุดเดียวว่า เพศสรีระ กำหนดเพศภาวะ และเพศภาวะ (ความเป็นหญิงความเป็นชาย) กำหนดเพศวิถี ความต้องการทางเพศและแรงจูงใจด้านการเจริญพันธุ์ กลายเป็นสิ่งที่กำหนดเพศวิถีเท่านั้น (Vance, 1999 : 41)

5) แนวคิดเชิงการประกอบสร้างทางสังคม เป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีทางเชิงสังคมศาสตร์อีกมุมมองหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกว้างขวางในปัจจุบัน ซึ่งมองว่าเพศวิถีเป็นผลผลิตของปัจจัยทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม มุมมองนี้อธิบายว่าพฤติกรรมทางเพศและการให้ความหมายเรื่องเพศขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลกำหนดนิยามความหมายในช่วงประวัติศาสตร์ และช่วงวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน พฤติกรรมทางเพศไม่ได้มีความหมายที่เป็นสากล ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางเพศ และการให้ความหมายเรื่องเพศไม่ตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่ แนวคิดนี้ยังอธิบายว่าไม่มีแรงขับทางเพศ ความต้องการทางเพศดำรงอยู่บนร่างกายบุคคล อันเป็นผลเนื่องมาจากการทำหน้าที่ทางสรีระของร่างกาย ความต้องการทางเพศ แรงปรารถนาทางเพศถูกประกอบสร้างขึ้นโดยวัฒนธรรมการเรียนรู้และประวัติศาสตร์ของสังคมเท่านั้น

6) แนวคิดเชิงศีลธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นชุดความรู้ด้านเพศ ซึ่งซึมซับอยู่ในเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ซึ่งตั้งอยู่บนชุดความคิดของการควบคุมตัวเอง การเคารพตนเอง โดยเฉพาะชุดวิธีคิดที่ศึกษาเพศวิถีในวัยรุ่น ซึ่งมักใช้ชุดวิธีคิดที่ส่งเสริมอุดมการณ์ของเพศวิถีในการแต่งงาน และส่งเสริมการหลีกเลี่ยงการมีเพศสัมพันธ์ก่อนการแต่งงาน โดยปราศจากการวิเคราะห์ชุดประสบการณ์เกี่ยวกับเพศวิถีของวัยรุ่นที่เคารพเสียงของวัยรุ่นเอง และคงปฏิเสธไม่ได้ที่อิทธิพลของนโยบาย ABC (Abstinence, Be Faithful and Condom Use) จากองค์การผู้ให้ทุนจะมีผลกำหนดชุดวิธีคิดกับการศึกษาด้านเพศวิถีกับงานเอดส์ มุมมองชุดนี้มักมีการตัดสินคุณค่า แยกแยะเพศวิถีแบบต่างๆ ว่า ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง ยอมรับได้หรือยอมรับไม่ได้ ดีหรือเลว

2.4 แนวคิดเรื่องเพศ (Sex) และเพศภาวะ (Gender)

“เพศ” ในพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 “เหตุการณ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติ” ความหมายของคำในภาษาอังกฤษผิดเพี้ยนไป กลายเป็นว่า Gender คือ สภาวะธรรมชาติ/สภาพธรรมชาติของคนเราไป พจนานุกรมฉบับเดียวกัน คำว่า “ภาวะ” แปลว่า “ความเกิด ความมีความปรากฏ” ให้ความหมายซึ่งค่อนข้างแคบ และปิดกระบวนทัศน์เชิงสาร์ตนิยมที่มองเห็นความ

แตกต่างระหว่างหญิงชายว่า มีรากเหง้ามาจากธรรมชาติของร่างกายที่แตกต่างกัน (พริศรา แซ่ก้วย, ปีเตอร์ แจ็คสัน, วิระดา สมสวัสดิ์ และวรรณ ทงสิมา อ้างถึงในสุชาดา ทวีสิทธิ์, 2547 : 4-6)

เพศภาวะ (สุชาดา ทวีสิทธิ์, 2547 : 6) เขียนไว้ว่า Gender ใช้อย่างกว้างขวางเมื่อประมาณสามสิบกว่าปีระหว่างรอยต่อของปลายคริสต์ทศวรรษที่ 1960 ถึงต้นคริสต์ทศวรรษที่ 1970 คำนี้มีพลังทางการเมืองไปไกลไกลจนการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างหญิงและชายที่ดำเนินอยู่ในยุคนั้นคือ นักสตรีนิยมในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ และประเทศอื่นๆ ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร ซึ่งผลทำให้คำว่าเพศภาวะหรือ Gender กลายเป็นคำที่มีศักยภาพในการไปต้นสะเทือน กระทั่งไปรื้อถอนและสร้างใหม่ระบบสังคมของโลกใบนี้ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะจัดลำดับความสำคัญของผู้หญิงและผู้ชายไว้ไม่เท่ากัน การนิยามของผู้ชายไว้เหนือกว่าผู้หญิงในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นมิติทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และจิตวิญญาณ

เพศภาวะหรือเพศสภาพ (โรชาลิน มอริริส เขียน ; วิลาสินี แปล, 2547 : 8) ตามแบบแผนของมานุษยวิทยาแนวสตรีนิยม (feminism) หมายความว่าถึงรูปแบบทางสังคมและสัญลักษณ์ของอัตลักษณ์เชิงสังคมที่ถูกประกอบสร้างขึ้นตามวาทศิลป์เชิงวัฒนธรรมเกี่ยวกับร่างกายการจัดภาพแรงงานและการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับบทบาทต่างๆ วิธีการทำงานของอุดมการณ์แห่งเพศสรีระและเพศวิถีคือ การทำให้ระเบียบทางสังคมรวมทั้งการจัดลำดับ เน้นเรื่องธรรมชาติซึ่งอาจแตกต่างกันไปในบริบทต่างๆ ในฐานะเครื่องหมายของอำนาจศักดิ์สิทธิ์ กรรมในอดีต ชีววิทยา เป็นต้น นักวิชาการของไทยแปล Gender เป็นภาษาไทยว่าคือ “บทบาทหญิงชาย” “บทบาททางเพศ” “ความสัมพันธ์หญิงชาย” ซึ่งสื่อความหมาย Gender ไปในกระแสเดียวกับทัศนะแบบสารัตถนิยม (Essentialism) คือ ก่อนข้างจะเชื่อว่าหญิงและชายมีบทบาทที่ตายตัวซึ่งสังคมกำหนดให้ นักสตรีนิยมไทยคิดคำ เช่น “เพศสภาพ” “เพศภาวะ” “เพศสัมพันธ์” และ “เพศวัฒนธรรม” คำว่า Gender เป็นภาษาไทยว่า “เพศภาวะ”

เนื่องจากสังคมได้กำหนดคุณลักษณะของมนุษย์ไว้สองลักษณะ คือ ความเป็นหญิง (Feminine) และความเป็นชาย (Masculine) โดยอาศัยหลักในการอธิบายในการแบ่งความเป็นหญิงและความเป็นชายออกเป็น 6 หลักดังต่อไปนี้

1) คำอธิบายตามหลักชีววิทยา (Biology) ให้เหตุผลว่าธรรมชาติได้กำหนดให้สภาพร่างกายของสตรีอ่อนแอกว่าสภาพร่างกายของชายซึ่งแข็งแรงกว่ามีพลังกำลังมากกว่า จากความแตกต่างทางสรีระทำให้สังคมกำหนดบทบาทหน้าที่ของมนุษย์ตามสรีระ คือ สตรีมีมดลูกใช้

ในการตั้งครุฑ ทำหน้าที่คลอบุตรและเลี้ยงบุตร สตรีจึงถูกกำหนดให้มีพื้นที่จำกัดอยู่แต่ในบ้าน ซึ่งถือว่าเป็นสถานที่เหมาะสม ปลอดภัยในการเลี้ยงดูทารก ขณะที่ฝ่ายชายไม่มีภาระเกี่ยวข้องกับการให้กำเนิดและเลี้ยงบุตรเลย ชายไม่จำเป็นต้องถูกจำกัดพื้นที่เฉพาะในบ้าน

2) คำอธิบายตามหลักสังคมวิทยา ซึ่งมีทั้งอธิบายตาม โครงสร้างและอธิบายตาม หน้าที่ การอธิบายตามหน้าที่นิยมก็คือ การรับเอาเหตุผลตามหลักชีววิทยามาอธิบายต่อหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการเลี้ยงดูบุตรของสตรี ซึ่งคุณลักษณะในการเลี้ยงดูบุตรจำเป็นต้องอาศัยความอ่อนโยน เอาใจใส่ ละเอียดอ่อน ลักษณะความเป็นหญิงก็คือ อธิบายคุณลักษณะของผู้ที่ต้องดูแลทารกเท่านั้น ซึ่งอธิบายลักษณะความเป็นชายในลักษณะตรงข้ามด้วยหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอีก หน้าที่หนึ่ง ซึ่งในความคิดของนักวิชาการบางท่านก็เสนอแนะให้เห็นวิถีคิดที่ออกนอกกรอบความคิดแบบคู่ตรงข้าม (Dual System) (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2548) ไม่มีความจำเป็นต้องอธิบาย ความเป็นหญิงความเป็นชายให้อยู่ในลักษณะคู่ตรงข้ามเลย

3) คำอธิบายตามหลักมานุษยวิทยา อธิบายความเป็นหญิงความเป็นชายโดย อ้างอิงเหตุผลทางสรีระจะจะไม่ครอบคลุมและไม่ยุติธรรมเอาเสียเลย เพราะความเป็นจริงแล้ว พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งชายและหญิงมีความหลากหลายเกินกว่าจะกำหนดเป็นพฤติกรรมที่แน่นอนตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าวัฒนธรรมทางสังคมเป็นอย่างไร สมาชิกชายและหญิงในสังคมนั้นได้รับการอบรมและปลูกฝังเป็นอย่างไร

4) คำอธิบายตามหลักสตรีนิยม อธิบายว่าทั้งหญิงและชายต่างมีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมความเป็นหญิงความเป็นชาย ความสัมพันธ์ระหว่างหญิงและชายมีความแตกต่างหลากหลายมิใช่เพียงรูปแบบเดียวตามที่สังคมกำหนดความแตกต่างระหว่างความเป็นหญิง ความเป็นชายนี้เองที่กำหนดบทบาทให้ผู้หญิงและผู้ชายแสดงบทบาทแตกต่างกันตามความคาดหวังของสังคม

5) ลักษณะของคู่ตรงข้าม (Dual System) โดยกำหนดให้ลักษณะความเป็นหญิงเป็นลักษณะที่ด้อยกว่าให้ความสำคัญต่อลักษณะความเป็นชาย ลักษณะดังกล่าวไม่เพียงแต่จะแสดงออกมาในบทบาทของเพศชายเท่านั้น ยังแสดงออกมาในสถาบันต่างๆ เช่น สถาบันครอบครัว ในทัศนคติ ค่านิยมและในระบบคุณค่าที่ต่างก็ให้ความสำคัญเหนือกว่าของความเป็นชาย ให้การสนับสนุน การแข่งขัน ก้าวร้าว แยกแยะ ซึ่งตรงกันข้ามกับระบบคุณค่าแห่งสตรีที่ให้สตรีเป็นใหญ่ (Matriarchy) ให้ความสำคัญกับความเป็นหญิง คือ ความอ่อนโยน ความร่วมมือร่วมใจประสานกัน และการสังเคราะห์รวบรวม

2.4.1 เพศวิถีและเพศภาวะในสังคมไทย

การศึกษาทำความเข้าใจเพศวิถีและเพศภาวะของสังคมไทย เป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นและผลิตใหม่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับสถานการณ์ กับบริบทเงื่อนไข และมุมมองอันหลากหลายและเลื่อนไหลผ่านกาลเวลา เพศวิถี และเพศภาวะก่อรูปปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และอาจทำความเข้าใจได้ในบริบททางประวัติศาสตร์ ในความหมายทางวัฒนธรรมที่กำหนดนิยามกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ หันมาให้ความสำคัญกับสหสัมพันธ์ของพลังต่างๆ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองที่ส่งผลให้เกิดความผันแปรในความสัมพันธ์ภายในและระหว่างชนชั้น ปัจจัยหลายประการที่น่าจะมีส่วนสำคัญในการสร้างความหมายของเพศวิถีและเพศภาวะในสังคมไทย อาทิเช่น (อมรา พงศาพิชญ์, 2548 : 1-40)

1) ระบบเครือญาติและสถานะของผู้หญิง บทบาทและสถานะของผู้หญิงในระบบครอบครัวและเครือญาติ อาทิเช่น ในการศึกษาสังคมชานาไทยภาคเหนือ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงสตรีชานาว่า มีสถานะทางสังคมค่อนข้างสูง ลักษณะแบบมาตุพงศ์ ส่งผลให้ผู้หญิงในสังคมชานาไทยภาคเหนือมีสถานภาพและอำนาจต่อรองค่อนข้างสูง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมเกษตร การผลิตพืชพาณิชย์เพิ่มมากขึ้น การใช้ที่ดินอย่างเข้มข้น การอพยพย้ายถิ่นของแรงงาน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการสืบทอดมรดกที่ดินของตระกูล ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการแบ่งงานระหว่างเพศ บทบาทฐานะของผู้หญิงลดต่ำลง ถูกกีดกันให้จากบ้านไปทำงานในโรงงานและในอุตสาหกรรมเรียงมัย ความพยายามอย่างต่อเนื่องของผู้หญิงในการเข้าถึงอำนาจ ทำให้หันมาทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างเพศ บริบทของการเปลี่ยนแปลงแบบแผนความสัมพันธ์ภายในระบบครอบครัว เครือญาติ ความหลากหลายของระบบเครือญาติที่มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละภูมิภาค ความแตกต่างทางชนชั้นที่มีต่อความหมายของเพศสถานะและเพศวิถีในสังคมไทย

2) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์เชิงชนชั้น การเปลี่ยนแปลงธรรมชาติแวดล้อม กระบวนการกลายเป็นเมืองและการขยายตัวของเขตเมือง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

รอบทศวรรษที่ผ่านมา มีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพศในสังคมหลายชิ้น แมรี เบท มิลล์ (Mills) พยายามทำความเข้าใจกับความหมาย และผลของแนวคิดเรื่องความทันสมัยในภาคอีสาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพศต้องได้รับการวิเคราะห์ในบริบทของการพัฒนา เพราะกระบวนการพัฒนา

สู่ความทันสมัยและการเปลี่ยนแปลงสังคมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อเพศภาวะ และความสัมพันธ์ระหว่างเพศปรากฏการณ์ไหลตายที่ในภาคอีสาน ชาวบ้านอธิบายสาเหตุของการเกิดจากผีแม่ม้ายคือ พิธีกรรมที่แสดงออกถึงความกลัว ความวิตกกังวล ชาวบ้านจำต้องเผชิญหน้ากับโลกของทุนนิยม แสดงออกถึงความตึงเครียดระหว่างเพศชายและเพศหญิง ความวิตกกังวลของเพศชายต่อเพศหญิง เพศสัมพันธ์และอำนาจผู้หญิง ผู้หญิงถูกมองว่ามีศักยภาพทั้งในด้านของการดูแลและกลืนกินผู้ชาย บริบทของการเปลี่ยนแปลงผ่านเข้าสู่ทุนนิยมของชุมชนหมู่บ้าน เช่นเดียวกับ ไรท์เทลตัน (Lyttleton) ได้ให้ข้อสังเกตถึงการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบทุนนิยมได้ทำให้ชีวิตทางสังคมในหมู่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งฐานอำนาจต่อรองผู้หญิงในชุมชนเริ่มสั่นคลอนลง ส่งผลให้ผู้หญิงมีฐานะทางเศรษฐกิจย่ำแย่ และต้องพึ่งพิงผู้ชายเพิ่มมากขึ้น ประมาณสามทศวรรษที่ผ่านมา สังคมชนบทของไทยได้เข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว เข้าสู่ระบบความสัมพันธ์แบบเงินตรา และระบบทุนนิยมที่ต้องพึ่งพิงตลาดและพลังภายนอกเพิ่มมากขึ้น กลายเป็นแรงงานรับจ้าง การย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมือง การย้ายถิ่นข้ามชาติ การขยายตัวของอุตสาหกรรมเหมืองแร่ อิทธิพลของเงินที่มีต่อระบบเศรษฐกิจของชุมชนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

3) ชาติพันธุ์และความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ในสังคมพหุชาติพันธุ์ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศมีลักษณะจำเพาะ และแตกต่างหลากหลายกันออกไปตามชาติพันธุ์ ลักษณะการตั้งถิ่นฐานในระบบนิเวศที่แตกต่างกัน เพศภาวะความสัมพันธ์ระหว่างเพศไม่เคยดำรงอยู่อย่างโดดเดี่ยว แยกออกจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทั้งภายในชนชั้นและกลุ่มชาติพันธุ์ ระหว่างชนชั้นและกลุ่มชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน จึงเป็นประเด็นที่ต้องทำความเข้าใจในบริบทของความสัมพันธ์เชิงอำนาจและการต่อสู้เพื่อนิยามความหมายทางวัฒนธรรม ความเข้าใจกับเพศภาวะสัมพันธ์ระหว่างเพศ ต้องใส่ใจกับประเด็นเรื่องของความหลากหลายทางชาติพันธุ์และความสัมพันธ์เชิงอำนาจในรูปแบบต่างๆ

การก่อรูปของความหมายทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับความเป็นชาย (Masculinity) และความเป็นหญิง (Femininity) นั้น ไม่เคยแยกออกจากความหมายทางวัฒนธรรมของความเป็นชาติพันธุ์ ความเป็นชาติพันธุ์และความหมายของความเป็นชาย ความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ความสัมพันธ์ระหว่างเพศที่มีพื้นฐานมาจากชนชั้น เป็นที่มาของอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ แนวคิดชายเป็นใหญ่ที่มีอยู่ทั้งในอัตลักษณ์แห่งความเป็นชายในวัฒนธรรมจีนและในชนชั้นนำไทย แต่มิได้ทำให้หญิงจีนสร้างแนวร่วมกับผู้หญิงไทยในการทำนายอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงจีนเลือกที่จะกล่าวขอโทษหญิงบริการแทนที่จะประณามลูกค้าผู้ใช้บริการเพศชาย เพราะการกระทำเข้ากันดีกับคุณลักษณะของความเป็นแม่ที่ได้รับการอุปถัมภ์ค้ำจุนจากอุดมการณ์เป็นใหญ่ทั้งในวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมจีน ในทางตรงกันข้าม ผู้ชายจีนซึ่งได้รับอานิสงส์และอภิสิทธิ์จากอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ เช่นเดียวกับชายไทยเลือกที่จะดูหมิ่นและกล่าวโทษศักยภาพของผู้ชายไทย

ในการเลี้ยงดูครอบครัวของตน เกิดขึ้นในบริบทของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ซับซ้อน ความหมายความเป็นชายและความเป็นหญิงมิได้มีลักษณะที่เหมือนกันไปหมด

4) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการควบคุมพฤติกรรมทางเพศ เพศภาวะและความสัมพันธ์ระหว่างเพศในสังคมไทยกับรูปแบบของการควบคุมพฤติกรรมทางเพศแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สัมพันธ์ใกล้ชิดกับความเชื่อและอุดมการณ์ทางศาสนาที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย เพศภาวะของสังคมไทยภาคเหนือ ถูกนิยามตั้งแต่วันที่แรกที่มนุษย์ล้มดาบโลก คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ชายเป็นเพศที่ไปจากบ้าน ในขณะที่ผู้หญิงถูกโยงไว้กับบ้านที่เธอเกิด เชื่อมโยงกับจารีตประเพณีอื่นๆ การใช้ที่ดิน การสืบทอดมรดก การแต่งงาน การจัดที่อยู่อาศัยภายหลังการแต่งงานและการนับถือผีบรรพบุรุษ

ความแตกต่างระหว่างเด็กหญิงซึ่งได้รับการอบรมสั่งสอนให้ช่วยงานบ้านตั้งแต่อายุน้อย เด็กชายซึ่งมักมีอิสรภาพมากกว่า เพศวิถีของเด็กวัยรุ่นมักถูกปกคลุมแนวคิดที่เป็นอุดมคติและมีความแตกต่างหลากหลายกันออกไปตามชนชั้น แต่ในทางทฤษฎีแล้ว เพศได้รับการปกป้องดูแลจากผีปู่ย่า ส่วนหนึ่งของกระบวนการนิยามความหมายว่าด้วยเพศภาวะในสังคมไทยภาคเหนือ ในขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการควบคุมพฤติกรรมทางเพศด้วยการควบคุมพฤติกรรมของผู้หญิงเป็นสำคัญ

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและการควบคุมพฤติกรรมทางสังคมไทยยังอยู่กับพุทธศาสนา รุธ เบนดิคซ์ (Ruth Benedict) เป็นนักวิชาการชาวตะวันตกรุ่นแรกๆ ที่ชี้ให้เห็นว่าสังคมไทยในอดีตมีลักษณะของสังคมชายเป็นใหญ่ สาเหตุมาจากความเชื่อทางพุทธศาสนาพุทธศาสนามักถูกนำมาเชื่อมโยงในฐานะเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้ผู้หญิงมีสถานะทางสังคมที่ต่ำกว่าชาย เหตุผลจากความเชื่อในเรื่องของบุญกรรมและอำนาจ เช่น ในเรื่องของการบวชเป็นพระสงฆ์ที่อนุญาตให้แต่เพียงเฉพาะเพศชายเท่านั้น การบวชเป็นการตอกย้ำฐานะที่สูงกว่าของเพศชาย แม้หญิงจะมีสถานะที่ต่ำกว่าพระสงฆ์อย่างมาก

5) วิถีและการเพิ่มขึ้นของเพศพาณิชย์ การทำความเข้าใจกับเพศวิถีและเพศภาวะในสังคมไทย ยังจำเป็นต้องให้ความสนใจกับผลกระทบของระบบทุนนิยมและบริโภคนิยม ที่มีต่อการนิยามความหมายว่าด้วยเพศ คุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของการขยายตัวระบบทุนนิยม นั่นคือ แนวโน้มของระบบทุนนิยมที่จะแทรกตัวเข้าครอบงำพื้นที่ทางสังคมเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของระบบทุนนิยมในรอบศตวรรษที่ผ่านมา คือ การเปลี่ยนแปลงการสะสมทุน (Capitalist Accumulation) มาสู่การกระจายทุน (Capitalist Distribution) จากการผลิตมาสู่การบริโภค ในทวีปอเมริกาเหนือ การเปลี่ยนแปลงของระบบทุนนิยมพร้อมกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วหลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นการขยายตัวครั้งสำคัญของประวัติศาสตร์ทุน

นิยมระหว่างคริสต์ทศวรรษที่ 1940 ถึง 1970 มีพื้นฐานมาจากการขยายตัวของตลาดภายในประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้มาตรฐานของการดำเนินชีวิตเพิ่มสูงขึ้น ขณะเดียวกันก็สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในระบบคุณค่าจารีตว่าด้วยเพศสัมพันธ์

การมุ่งสนับสนุนความเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมในเมือง ปล่อยให้ภาคเกษตรในชนบทค่อยๆ เข้าสู่สภาวะล้มละลาย ภาวะว่างงานในชนบท ค่าจ้างแรงงานราคาถูกลง การกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรม การครอบงำทางการศึกษาและวัฒนธรรมจากศูนย์กลาง การแพร่ระบาดของอุดมการณ์บริโภคนิยมและความทันสมัย การขาดความสมดุลระหว่างความต้องการเพื่อบริโภคกับความสามารถในการตอบสนองความต้องการนั้น การถูกขังเยียดให้พึ่งพิงภายนอกขึ้นเรื่อยๆ จนทำให้ศักยภาพแห่งการพัฒนาตนเองภายในชุมชนชนบทหยุดชะงักลง พลังในการแสวงหาทางเลือกเพื่อยกระดับฐานะของตนเริ่มอ่อน จิตวิญญาณของชุมชนเริ่มเสื่อมทรามลงด้วยพลังกระแทกทางเศรษฐกิจและการรุกของกลไกตลาด นอกจากนั้น การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขทางสังคมของการผลิตในชุมชนชนบทยังส่งผลให้การรวมกลุ่มและองค์กรสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง บทบาทฐานะของผู้หญิงลดต่ำลง ผู้หญิงถูกผลักออกจากการเป็นผู้ผลิตในภาคเกษตรและกลายมาเป็นสินค้าคุณภาพราคาถูกลง ผู้หญิงไทยจำนวนไม่น้อยอยู่ในโลกของความเจ็บและไม่เคยมีสิทธิเสียง เป็นฝ่ายยอมจำนนและตอบ และจริยธรรมสนองต่อความต้องการของผู้ชายภายใต้ทางศีลธรรม ในขณะที่ผู้ชายมิได้ถูกพันธนาการด้วยกรอบทางศีลธรรม แต่สามารถใช้ความต้องการตามอำเภอใจในการซื้อบริการทางเพศหรือใช้ความรุนแรงต่อผู้หญิงได้ ในขณะที่ยังคงสถานภาพและความนับหน้าถือตาทางสังคมเอาไว้

6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการก่อรูปของอัตลักษณ์ทางเพศแบบใหม่ๆ ในปัจจุบันการแบ่งแยกเพศภาวะออกเป็นสองในลักษณะชั่วคราวข้าม ชายกับหญิง การแบ่งแยกที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงทางสังคม เพศภาวะมีความหลากหลาย ซับซ้อนและเลื่อนไหลอย่างต่อเนื่อง การปรากฏตัวของเพศภาวะ และการนำเสนออัตลักษณ์ทางเพศใหม่ ตัวเป็นหญิง (Transvestites) ความรักระหว่างเพศเดียวกัน หรือรักร่วมเพศ (Homosexuals) เช่น เกย์ และเลสเบี้ยน รวมทั้งกะเทย (Transgendered) ซึ่งมีอัตลักษณ์ที่หลากหลาย โรซาลิน มอร์ริส (Morris) นับเป็นงานชิ้นสำคัญในการนำเสนอมุมมองเกี่ยวกับเพศภาวะในลักษณะที่หลากหลายซับซ้อนกว่าทวินิยม โดยพยายามครอบคลุมความสัมพันธ์ทางเพศระหว่างชายกับหญิง ทั้งความสัมพันธ์ของเพศที่ 3 เกย์ และเลสเบี้ยน รวมทั้งกะเทย

สรุปได้ว่า เพศวิถีและเพศภาวะในสังคมไทยเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้น และผลิตใหม่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับสถานการณ์ (Relationally and Situational Constructed) โดยให้

ความสำคัญกับบริบทเงื่อนไขมิติ และมุมมองอันหลากหลาย และเลื่อนไหลผ่านกาลเวลา ต้องทำความเข้าใจกับสหสัมพันธ์ของพลังต่างๆ อิทธิพลต่อการนิยามความหมายของเพศวิถีและเพศภาวะในสังคมไทย เพื่อค้นหาภาพของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างสังคมไทยกับสังคมโลก เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากการรวบรวมแนวคิดทฤษฎีพบว่า เรื่องเพศประกอบด้วยความรู้ 3 ส่วนหลัก คือ เพศสรีระ (Sex) เพศภาวะ (Gender) และเพศวิถี (Sexuality) และเรื่องเพศเป็นการประกอบสร้างความหมายผ่านรูปแบบปฏิบัติการทางวาทกรรม แนวทางการศึกษาเรื่องเพศมีประวัติศาสตร์เริ่มจากการศึกษาเพศแนวสาร์ตอะที่เน้นการศึกษาเพศในระบบชีววิทยา หลังจากนั้น การศึกษาแนวจิตวิทยา แนวปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ แนววัฒนธรรมศึกษา และสตรีนิยมจึงเกิดขึ้นตามมา อาจกล่าวได้ว่าการศึกษารื่องเพศมีพัฒนาการทางแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลายเรื่องหนึ่ง

2.4.2 แนวคิดหลังโครงสร้างนิยม (Post – Structuralisms) กับผู้หญิงไทย

เพศวิถีและเพศภาวะของผู้หญิงไทยร่วมสมัย สมัยใหม่มีลักษณะหลากหลาย ซับซ้อนเลื่อนไหล ไม่คงเส้นคงวา และเป็นพลวัต นักวิชาการตะวันตกสำนักคิดหลักทฤษฎีหลังโครงสร้างนิยม (Post – Structuralisms) ที่ให้ความสนใจต่อการวิเคราะห์ประเด็น เรื่องอัตลักษณ์หรือตัวตนของมนุษย์ต่างมีแนวความคิดว่า ตัวตน (Subjectivity) ของมนุษย์นั้นขัดแย้งกันเองอยู่ตลอดเวลา และกระบวนการสร้างตัวตนของมนุษย์เป็นกระบวนการที่ไม่เคยจบสิ้นสมบูรณ์ และเป็นกระบวนการที่ตกอยู่ภายใต้อำนาจวาทกรรมที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นใช้ในชีวิตประจำวัน แนวความคิดเรื่องอัตลักษณ์และวาทกรรมที่สำนักคิดหลังทฤษฎีโครงสร้างนิยมเสนอ ได้ปฏิเสธกรอบการมองอัตลักษณ์แนวภาพนิ่งและแบบคู่ตรงกันข้าม เช่น ผู้หญิงดี กับ ผู้หญิงชั่ว หรือ ผู้หญิงหัวโบราณ กับ ผู้หญิงหัวสมัยใหม่ ทั้งเพศวิถี (Sexuality) และเพศภาวะ (Gender) ล้วนถูกสร้างขึ้นจากวาทกรรม

ผู้หญิงไทยที่มีวิถีเพศ และเพศภาวะ ซึ่งไม่ตายตัวแต่มีความเคลื่อนไหว (Fluidity) ทุกแบบ เช่น หญิงรักต่างเพศ หญิงหัวเก่า หญิงหัวใหม่ “หญิงดี” “หญิงชั่ว” รวมทั้งหญิงประเภทอื่นๆ ที่สังคมจัดกลุ่มและให้นิยามไว้ การจะตอบคำถามว่า “ความเป็นหญิงมีความหมายทางวัฒนธรรมในสังคมไทยอย่างไร” เราต้องรู้ว่า ผู้หญิงได้ทำการต่อรองอัตลักษณ์ทางเพศวิถี และเพศภาวะของตนภายใต้การกำกับของวาทกรรมอะไรบ้างและอย่างไร

นักวิชาการต่างชาติให้ข้อสังเกตไว้ว่า ความขัดแย้งระหว่างอุดมการณ์และชีวิตจริงเป็นสิ่งที่พบเห็นได้เสมอในสังคมไทย ผู้หญิงที่เลือกฝ่าฝืนวาทกรรมแนวจารีตมักเกิดความสับสน กังวล ไม่

แนใจ ปิดบัง ซ่อนเร้นความจริง เนื่องจากเกรงว่าสังคมจะไม่ยอมรับและประทัตตราให้เป็น “ผู้หญิงไม่ดี” วาทกรรมแนวจารีตมักนำเพศวิถีและเพศภาวะของผู้หญิงไทยไปผูกติดกับมาตรฐานทางศีลธรรมของสังคมด้วย นำไปสู่การละเมิดวาทกรรมกระแสหลัก วาทกรรมหลักซึ่งกำหนดภาพลักษณ์ของผู้หญิงไทยในอุดมคติไว้ตายตัวแล้วว่า ผู้หญิงไทยในอุดมคติต้องเป็น “ผู้หญิงดี” กล่าวคือ เป็นคนมีมโนธรรม เป็นผู้เสียสละ และเป็นเมียที่ซื่อสัตย์

วาทกรรมจารีตว่าด้วยการสร้างอุดมการณ์ครอบครัว่า ผู้หญิงพึงมีสามีเพียงคนเดียว ผู้หญิงที่คบชู้ หรือมีสามีหลายคน มักถูกประทัตตราเป็นผู้หญิงชั่ว กฎหมายตราสามดวงที่ใช้ในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนต้นบัญญัติว่า ผู้หญิงที่มีสามีมากกว่าหนึ่งคนทำผิดกฎหมาย และสามีสามารถฆ่าภรรยาและชายชู้ได้โดยไม่มีควมผิด เพื่อปกป้องศักดิ์ศรีวาทกรรมจารีตอีกวาทกรรมหนึ่ง คือ วาทกรรมส่งเสริมการมีผัวเดียวเมียเดียว วาทกรรมนี้เริ่มได้รับการสนับสนุนจากสังคมไทยมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 เป็นวาทกรรมที่ได้รับอิทธิพลมาจากภายนอกคือจากประเทศตะวันตก เริ่มแรกวาทกรรมนี้ถูกประดิษฐ์ขึ้น เพื่อควบคุมเพศวิถีของผู้ชายไทยที่นิยมมีภรรยาหลายคน แต่ปรากฏว่าวาทกรรมดังกล่าวได้เข้าไปควบคุมวิถีทางเพศของผู้หญิงไทยอย่างเคร่งครัดยิ่งกว่าการควบคุมเพศวิถีของผู้ชายเสียอีก ภายใต้กฎหมายครอบครัที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ศาลไทยอนุญาตให้สามีฟ้องหย่าภรรยาได้ โดยที่ไม่ต้องให้หลักฐานอื่นมาพิสูจน์ ถ้าหากทราบว่าภรรยาของตนไปมีความสัมพันธ์กับชายอื่น แต่ภายใต้กฎหมายเดียวกันนี้ ภรรยาจะฟ้องหย่าสามีในกรณีที่พบว่าสามีนอกใจได้นั้นก็ต่อเมื่อมีหลักฐานมายืนยันให้ศาลเห็นว่า สามีได้กระทำการเกินเลยกว่าการมีสัมพันธ์ทางเพศกับหญิงอื่น เช่น จดทะเบียนสมรสซ้อน หรือยกย่องหญิงอื่นเสมอภรรยาคน ถึงแม้ว่ากฎหมายไทยระบุว่า ผู้ชายไทยที่จะทะเบียนสมรสซ้อนมีความผิด แต่ผู้ชายจำนวนหนึ่งยังละเมิดกฎหมายนี้ ทั้งนี้ภรรยาที่ถูกละเมิดมักไม่ค่อยฟ้องร้องเอาผิดกับสามีที่กระทำการแบบนี้ เนื่องมาจากกลัวเสียหน้า กลัวกระทบลูก หรือกลัวสูญเสียที่พึ่งพิงด้านการเงิน

ผู้หญิงไทยแบบเดิมเป็นผู้หญิงที่ว่านอนสอนง่าย ยอมจำนนกับทุกสิ่งช่วยตัวเองไม่ได้ ผู้หญิงที่ไม่ปฏิบัติตามวาทกรรมหลักของสังคม มักจะต้องเผชิญกับความสับสนในตัวเอง ความตึงเครียด และบางครั้งรู้สึกแปลกแยกจากสังคม แสดงให้เห็นถึงพลังของวาทกรรมกระแสหลัก ในการครอบงำวิธีคิดของผู้หญิง วิธีการที่ผู้หญิงใช้ต่อกรกับอำนาจครอบงำนี้ คือ การมีอัตลักษณ์เพศภาวะหรือเพศวิถีแบบไม่คงที่แน่นอน แต่เลื่อนไหลของผู้หญิงแสดงออกถึงความพยายามของผู้หญิงที่จะต่อกรกับวาทกรรมที่ครอบงำ การมีอิสระของผู้หญิงในการเลือกที่จะรับฟังหรือปฏิเสธวาทกรรมกระแสหลัก

จะเห็นว่าเพศภาวะของผู้หญิงไทยทั้งในอดีตและปัจจุบันถูกให้คำจำกัดความผ่านวาทกรรมที่เกี่ยวกับเพศวิถีที่ไม่ต้องการให้ผู้หญิงแสดงออกถึงความต้องการด้านเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงไม่ควรริเริ่ม หรือเป็นฝ่ายเสนอ ในอดีตที่พบได้ในวาทกรรมแบบจารีต ซึ่งตีกรอบว่า “ผู้หญิงดี” คือผู้หญิงที่ไม่แสดงออก ในบริบทสังคมปัจจุบัน ความเป็น “ผู้หญิงดี” และ “ผู้หญิงไม่ดี” ไม่มีเส้นแบ่งแยกที่ชัดเจนและตายตัวอีกต่อไป ความซับซ้อนของเพศวิถีและเพศภาวะในผู้หญิงไทย จะเห็นว่าผู้หญิงมีการต่อรองตัวตนของตัวเองอยู่ตลอดเวลา โดยเป็นการต่อรองอยู่ภายในปริภูมิของวาทกรรมที่มีเป้าหมายแตกต่างกันไปในบริบทของความเป็นสมัยใหม่ สังคมปัจจุบันได้เปิดกว้างมากขึ้น อันเป็นผลมาจากระบบโลกใหม่แบบโลกาภิวัตน์ ซึ่งยังผลให้มีการเปิดพื้นที่ให้วาทกรรมใหม่ๆ เข้ามามีบทบาทในชีวิตของปัจเจกชน ทำให้ปัจเจกชนมีทางเลือกในชีวิตเพิ่มขึ้น อีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้วิจัยคิดว่ามีส่วนทำให้ผู้หญิงไทยกล้าลุกขึ้นมาโต้แย้งกับวาทกรรมจารีตคือ การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจมากขึ้น

ปรากฏการณ์การเคลื่อนไหวของเพศวิถีและเพศภาวะคือ การสะท้อนภาพของการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างความคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้หญิงของสังคมไทย ซึ่งโครงสร้างทางความคิดนี้ได้เป็นแหล่งบ่มเพาะวัฒนธรรมเพศวิถีและเพศภาวะของสังคมไทยมาช้านาน ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดำรงอยู่ในสังคมไทยสมัยใหม่กำลังพลิกทางให้กับวาทกรรมทางเลือก ซึ่งให้เสรีภาพแก่ผู้หญิงมากขึ้น ความหมายของผู้หญิงแบบจารีตนิยม กำลังถูกรื้อทิ้งโดยผู้หญิงรุ่นใหม่ วาทกรรมแบบจารีตที่เคยสร้างและกำกับตัวตนของผู้หญิงเริ่มแผ่วเสียงลง การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างระบบคิดเกี่ยวกับเพศวิถีและเพศภาวะก็ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงชั่วข้ามคืน แต่เป็นกระบวนการที่ผู้หญิงต่อรองระหว่างตัวตนแบบเดิมๆ กับตัวตนแบบใหม่ และแสดงให้เห็นถึงความเป็นพลวัตของเพศวิถีและเพศภาวะของผู้หญิงในสังคมไทยปัจจุบัน

2.4.3 สตรีกับการพัฒนา

การพัฒนาสตรีถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม หมายถึง การทำให้สถานภาพและบทบาทของสตรีเท่าเทียมกับบุรุษ ในสังคมต่างๆ ส่วนใหญ่สถานภาพและบทบาทของสตรีถูกกำหนดโดยสังคม ซึ่งผู้ชายมีอำนาจ สตรีมักจะมีสถานภาพต่ำกว่าผู้ชาย แม้ว่าสตรีในบางสังคมจะมีสถานภาพสูงกว่าสตรีในสังคมอื่นๆ สถานภาพของสตรีวัดโดยทางการกระทำมากกว่า โดยทางกฎหมายในหลายสังคม สตรีได้รับสิทธิทางกฎหมายอย่างกว้างขวาง แต่สิทธิดังกล่าวไม่ได้เป็นจริงในทางปฏิบัติมากนัก เพราะถูกกีดขวางโดยเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และทางวัฒนธรรม สถานภาพของ

สตรีจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับมาตรฐานของคนแต่ละกลุ่ม แต่ละสังคม การที่จะหามาตรฐานสากลกระทำได้ค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตาม ถ้าหากสตรีสามารถตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ เกี่ยวกับชีวิตของตนโดยอิสระ ไม่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น และมีสิทธิหน้าที่ตลอดจนโอกาสในการประกอบกิจการต่างๆ ภายในครอบครัวและสังคมเท่าเทียมกับบุรุษก็อาจจะกล่าวได้ว่า สตรีมีสถานภาพสูง

เนื่องจากสตรีมีจำนวนถึงครึ่งหนึ่งของประชากรในประเทศต่างๆ และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างเยาวชนของชาติ การพัฒนาสตรีให้มีสถานภาพและบทบาทเท่าเทียมกับบุรุษ ความสุขความพอใจได้รับประโยชน์ในการร่วมสัมพันธ์อย่างเสมอภาคยุติธรรม มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้เต็มตามที่กำลังความสามารถ ทำให้สตรีเป็นพลังที่สามารถในการพัฒนาประเทศ สมัชชาแห่งสหประชาชาติจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2516 ให้กำหนดปี พ.ศ. 2518 (ค.ศ. 1975) เป็นปีสตรีสากล และ พ.ศ. 2519 -2528 เป็นทศวรรษแห่งการพัฒนาสตรี เพื่อให้สตรีและบุรุษในประเทศสมาชิกได้ร่วมกันขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อสตรีด้วยความมุ่งหมายที่จะให้สตรีมีความเสมอภาคมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศชาติ และมีส่วนร่วมในการนำสันติสุข มาสู่ครอบครัว หมู่คณะ และมวลมนุษยชน ในฐานะประเทศสมาชิก ประเทศไทยได้ยอมรับหลักการดังกล่าวและเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาสตรีมากขึ้นกว่าที่ได้ทำอยู่แต่เดิม การศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพและบทบาททั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนบทบาทอันพึงประสงค์ของสตรีไทย จะช่วยให้เราเข้าใจปัญหาและมองเห็นแนวทางในการที่จะช่วยให้ได้บรรลุถึงสถานภาพและบทบาทอันพึงประสงค์ซึ่งจะทำให้สตรีสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสถานภาพและบทบาทของสตรีถูกกำหนดโดยระบบสังคมและวัฒนธรรม ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมือง ระบบค่านิยม ฯลฯ ซึ่งแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อถึงสถานภาพและบทบาทของสตรีด้วย

สิ่งที่สตรีควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุดคือ ศักยภาพที่จะมีจิตสำนึกแบบวิเคราะห์ วิจัย การรู้จัก-เข้าใจ ยอมรับและชื่นชมความเป็นหญิงอย่างที่ตนเองเป็น และเลิกเชื่อในความเชื่อที่บั่นทอนความสุขในชีวิตผู้หญิง เช่น ผู้หญิงต้องแต่งงาน ต้องมีลูก มีผู้เชี่ยวชาญทางศาสตร์แห่งจิตชาวอเมริกันแนะนำให้มีการสอนเรื่องความคิดความเชื่อมั่นและการตระหนักในคุณค่าของตนเองโดยไม่แบ่งแยกเพศซึ่งเป็นหลักสูตรประจำในโรงเรียน หลักสูตรจิตวิทยาที่สอนกันอยู่ขาดความสมดุลเรื่องเพศทางวัฒนธรรม มีความแตกต่างในความเป็นหญิง ความเป็นชาย ให้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความระมัดระวัง เสนอให้ตัดประเด็นความเป็นหญิง ความเป็นชายออกไปเสีย

ผู้หญิงต้องออกจากกรอบค่านิยมของสังคม วัฒนธรรม ประเพณีและกฎหมายซึ่งที่แท้จริงก็คือ เครื่องคุมขังผู้หญิง เพราะ (1) ขาดอิสรภาพ ชีวิตมิได้กำหนดได้ด้วยตนเอง (2) ทำงานหนักแต่ไม่ได้รับการยกย่อง (3) ถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกเหยียดหยาม (4) ไม่มีศักดิ์ศรี เพราะอยู่ในฐานะที่ด้อยกว่าชาย (5) มีโอกาสและทางเลือกในอาชีพน้อย เพราะด้อยการศึกษา (6) เป้าหมายชีวิตสมรสคือการเป็นเมียรับใช้สามี และมีลูก เป็นแม่ที่ดิ้นจerkต่อสามีและลูก (7) ชีวิตภายในของผู้หญิงเจ็บเหงาเพราะการล้อมกรอบของประเพณีต่างๆ และ (8) กฎหมายไม่ให้ความเป็นธรรม เพราะให้ผู้ชายได้เปรียบผู้หญิงและบังคับผู้หญิงในทางอ้อมให้ผู้หญิงต้องรักษากรอบประเพณี (พรเพ็ญ อินตระกุล, 2546 : 15) จึงกล่าวได้ว่า ผู้หญิงต้องออกจากวาทกรรมออกจากอำนาจที่ทำให้ผู้หญิงด้อยกว่าผู้ชาย และผู้หญิงต้องสร้างวาทกรรมที่ให้คุณค่าแก่สตรีแทนที่

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจและความสัมพันธ์เชิงอำนาจ

Nancy Bonvillain (1997) ได้ให้ภาพกว้างๆ ว่าอำนาจในการจัดการเรื่องวิถีการผลิต และอำนาจในการจัดการระบบการเมืองการปกครอง เป็นเงื่อนไขสำคัญในการกำหนดว่าเพศ (Sex) ใดจะเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ซึ่งนำไปสู่อำนาจในการครอบงำ (Dominant) สังคมของเพศนั้นๆ อันนำมาซึ่งความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย นับตั้งแต่สังคมชนเผ่าที่ดำรงชีวิตด้วยวิถีการผลิตแบบยังชีพและปกครอง โดยผู้นำตามจารีตประเพณีของตนเอง มาจนถึงสังคมสมัยใหม่ที่เฟื่องฟูด้วยพาณิชย์ มีรัฐบาลเป็นผู้บริหารประเทศ หากพิจารณาในประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายแล้ว กลับพบว่า แม้กาลเวลาจะเปลี่ยนไปแต่ระบบอำนาจผู้ชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) ยังดำรงอยู่โดยการผลิตซ้ำทางสังคม (Social Reproduction) การพัฒนาวิถีการผลิตและระบบการเมืองการปกครองที่แท้จริงแล้วก็คือ การรักษาอำนาจในการเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตหรืออำนาจในการจัดการทรัพยากรของเพศชายให้ไม่เพียงแต่ดำรงอยู่ แต่กลับเพิ่มพูนมั่นคงและครอบงำสังคม ได้ขยายยิ่งขึ้น ในขณะที่อำนาจในการเข้าถึงทรัพยากรของเพศหญิงถูกลิดรอนและกีดกันออกไป

แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจและความสัมพันธ์เชิงอำนาจนั้น จากงานศึกษาของอานันท์ กาญจนพันธุ์ (2548) ได้จำแนกอำนาจออกเป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มแรก มองอำนาจในความหมายที่เป็นทรัพยากร แนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) มองอำนาจว่าเป็นความเป็นไปได้ที่บุคคลในความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่งสามารถควบคุมสถานการณ์และทรัพยากรใดๆ เพื่อให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ อำนาจมักผูกติดกับ

สถานการณ์ของตัวบุคคล หรืออำนาจที่เหนือกว่า (Power Over) ซึ่งแสดงนัยยะของระบบสังคมที่จัดความสัมพันธ์แบบสูงต่ำ และขัดแย้งระหว่างผู้มีอำนาจและผู้ไร้อำนาจ

กลุ่มที่สอง มองอำนาจในความหมายของความสัมพันธ์ทางสังคม แนวคิดของคาร์ล มาร์กซ (Karl Marx) ซึ่งไม่ได้มองความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคล หากแต่เน้นถึงความสัมพันธ์ของความขัดแย้ง จึงเรียกความคิดนี้ว่าทฤษฎีความขัดแย้ง โดยการมองว่าอำนาจนั้นเป็นสถานะที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ขัดแย้งกันของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับครอบงำ และตกเป็นเบี้ยล่างของแต่ละชนชั้น ความสัมพันธ์เชิงอำนาจในเชิงเศรษฐกิจการเมืองล้วนๆ นั้น จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ในเชิงอุดมการณ์อำนาจมากขึ้น และนักคิดในสำนักมาร์กซิสต์คนสำคัญคือ อันโตนิโอ กรัมสกี (Antonio Gramsci) เรียกอุดมการณ์ครอบงำนี้ว่า Hegemony ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นแนวคิดสำคัญที่นักมานุษยวิทยาในปัจจุบันได้พบว่า เป็นอุดมการณ์ที่ครอบงำนั้นจะได้ตอกย้ำกันอยู่ตลอดเวลา เช่น การโฆษณา และการปฏิบัติการต่างๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

ส่วนนักคิดในแนวสตรีนิยม (Feminism) ได้ออกมาได้แย้งว่า ความสัมพันธ์เชิงอำนาจไม่จำเป็นต้องมีนัยยะในแง่ของความขัดแย้ง การบังคับ และการครอบงำเสมอไป แต่น่าจะมีนัยยะในแง่ของความร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ได้ด้วย ดังนั้น ความสัมพันธ์เชิงอำนาจจึงหมายถึงความสัมพันธ์ของความร่วมมือ ซึ่งก่อให้เกิดพลังที่สร้างสรรค์ และแสดงถึงศักยภาพของการร่วมมือกันและการร่วมคิดอย่างสอดคล้อง และความเสมอภาคตามนัยยะดังกล่าวนี้ อำนาจจึงถูกมองว่าเป็นเรื่องของ การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการแสดงพลังอำนาจมหาศาลในการสร้างสรรค์และผลิตผลงานได้ด้วย

กลุ่มที่สาม มองอำนาจในความหมายของความจริงและความรู้ โดย มิเชล ฟูโกต์ (Michel Foucault) ได้เชื่อมโยงระหว่างความรู้และอำนาจว่า ในแง่ความรู้มีอำนาจในการสร้างความจริง ซึ่งสามารถมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์เชิงอำนาจได้ ความจริงเป็นวาทกรรมที่สังคมในยุคหนึ่งได้สร้างขึ้น และการดำรงอยู่ของอำนาจมีอยู่ในทุกหนทุกแห่ง จึงไม่มีใครสามารถผูกขาดอำนาจไว้แต่เพียงผู้เดียวได้ ตรงกันข้ามทุกคนสามารถสร้างอำนาจขึ้นมาได้ทั้งสิ้นขึ้นอยู่กับบริบทและเงื่อนไขต่างๆ ที่จะส่งเสริมกันมากน้อยเพียงใด

ในการอธิบายอุดมการณ์อำนาจในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทยนั้น ถ้ามองในแง่ของวาทกรรมเพศวิถี มองความเป็นหญิง โดยเอาผู้ชายมองความเป็นหญิงเพราะสังคมชายเป็นใหญ่ จึงมีการสอดแทรกอำนาจให้ผู้หญิงด้อยลงมา เป็นการสร้างวาทกรรมขึ้นมาให้คนปฏิบัติตามซึ่งแฝงด้วยอำนาจจึงเกิดความเหลื่อมล้ำและความแตกต่าง ที่จริงแล้วความเป็นหญิง-ชาย ไม่ได้มีความแตกต่างกันเลย แต่ด้วยวาทกรรมอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่สร้างให้เกิดความต่างระหว่างความเป็นหญิง-ชาย สู่ไปจนถึงการประกอบธุรกิจครอบครัวคนจีนที่มีแนวคิดว่าคุณผู้ชายสามารถที่

จะสืบทอดและทำงานได้ดีกว่าลูกผู้หญิง นั่นคือวาทกรรมที่ใช้ในการสื่อและครอบงำด้วยอำนาจให้ผู้หญิงด้อยกว่าหรืออยู่ภายใต้การปกครองเพื่อให้ผู้ชายทำอะไรต่างๆ ได้สำเร็จและสะดวก แต่ความเป็นจริงจะใช้อย่างนั้นหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ซึ่งฟูโกต์เสนอว่า ให้ไปดูบริบทแต่ละบริบท นั่นก็หมายความว่า บางทีอาจจะไม่เป็นความจริงก็ได้ถ้าผู้หญิงมีการศึกษา มีความสามารถ บริบทเปลี่ยนไปแนวความคิดนั้นก็จะถูกต่อต้านโดยผู้หญิง ผู้หญิงก็จะมองว่าสิ่งนี้คือ วาทกรรม บริบทของเค้าคือความเป็นจริงที่เค้าจะต้องแสดงออกมา จะสอดคล้องกับแนวความคิดของฟูโกต์ก็คือ ผู้หญิงมีความรู้และมีความเป็นจริง ในครอบครัวที่ประกอบธุรกิจเมื่อมีความคิดเรื่องชายเป็นใหญ่ก็จะให้ผู้ชายดำเนินการก็เป็นการประกอบสร้างแล้วให้มองว่า ธุรกิจนี้เป็นของผู้ชาย ผู้หญิงไม่เกี่ยว เป็นการสร้างแนวทางให้ผู้หญิงทำด้านครอบครัว ด้านบัญชี แต่ทางด้านบริหารจัดการก็ให้ผู้ชายทำ หรือไม่ก็ผู้ชายไม่ต้องทำอะไรเลย แต่ให้ผู้หญิงต้องแบกรับทำงานหนัก สุดท้ายก็ส่งให้ผู้ชายมีอำนาจ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับวาทกรรม (Discourse) และการวิเคราะห์วาทกรรม

มิเชล ฟูโกต์ (Foucault) เป็นหนึ่งในนักคิดผู้ให้ความสำคัญกับวาทกรรม (Discourse) และการวิเคราะห์วาทกรรม กล่าวได้ว่าเขาทำให้คำว่า วาทกรรมถูกนำมาวิเคราะห์และเป็นประตูเบิกทางสู่การมองความสัมพันธ์ระหว่าง โลกและความจริงในมิติใหม่ ฟูโกต์มุ่งเน้นการเข้าใจระบบคิดที่เขารับรู้ต่อโลก ซึ่งเขามักจะให้ความสำคัญกับภาษาเป็นอย่างมาก ภาษาคือตัวประกอบสร้างระบอบแห่งความรู้และความจริง ไม่ใช่เครื่องมือสื่อสารที่เป็นกลางหรือสะท้อนความจริงได้อย่างโปร่งใส แต่ภาษามีความเป็นไปได้ก็เนื่องจากการเห็นพ้องต้องกันของมนุษย์ในการตั้งชื่อเพื่อเรียกสรรพสิ่งต่างๆ และมีระบบโครงสร้างของตัวเอง กล่าวคือ ภาษาไม่ได้ถ่ายทอดเรื่องราวในโลกแห่งความจริง สะท้อนความคิด ความเชื่อของคน ในสังคม แต่ภาษาสร้างโลก สร้างความคิดความเชื่อขึ้นมาโดยกระบวนการใช้อำนาจที่แยบยล สร้างองค์ความรู้เพื่อก่อให้เกิดความชอบธรรมในการเรียกขานสิ่งต่างๆ สุดท้ายจึงกลายเป็นความจริงที่คนในสังคมยึดถือโดยปราศจากข้อสงสัย (วศินี สุทธิวิภากร, 2552)

ภาษา คือ สิ่งพื้นฐานที่สุดซึ่งกำหนดความเป็นไปของมนุษย์และขึ้นอยู่กับว่าจะมองภาษาในขอบเขตที่แคบหรือกว้างเพียงใด ในที่สุดนักคิดนักวิเคราะห์ด้านภาษา ดัวยท หรือบริบทที่เลือกคำว่า วาทกรรม (Discourse) ซึ่งมีความหมายโดยรวมหมายถึง การพูด การเถียง จิตเขียนในลักษณะที่จริงจัง แต่ไม่เท่ากับการถกทฤษฎีมาเป็นหน่วยในการศึกษาแทนภาษา ประโยค หรือตัวบท รากศัพท์ของ Discourse มาจาก Dis ซึ่งหมายถึงหลายทิศทาง และ Carrere ซึ่งหมายถึงการวิ่งโดยรวม จึงหมายถึงการเคลื่อนตัวไปในทิศทางต่างๆ ของความหมาย (ธีรยุทธ บุญมี, 2551 : 39)

คำว่าวาทกรรมที่ฟูโกต์ใช้ในงานของเขา คือ การมีอยู่ด้วยตนเองในระบบของความคิด ความเชื่อ หรือแบบปฏิบัติทางสังคมและการเมืองที่กระทำโดยการยินยอมที่จะยอมรับกฎเกณฑ์และกระบวนการปฏิบัติ เรายังสามารถพูดถึงการเมืองและศิลปะหรือแม้กระทั่งความรู้สึกเรื่องเพศในฐานะวาทกรรมได้เช่นกัน ซึ่งผลรวมทั้งหมดของวาทกรรมในช่วงของประวัติศาสตร์กล่าวคือ ยุคภูมิปัญญา (Enlightenment) ได้ประกอบสร้างขึ้นเป็นกรอบความรู้ (Episteme) ตามทัศนะของฟูโกต์

วาทกรรมหลักที่ดำรงอยู่ในสังคม คือ ชุดความเชื่อหลักที่ตรึงสิ่งที่สร้างขึ้นให้ดำรงอยู่และเป็นที่ยอมรับในสังคม หรือที่ฟูโกต์ เรียกว่า “Episteme” หรือ “กรอบความรู้” ซึ่งกรอบความรู้ที่ฟูโกต์ใช้เป็นกรอบในการมองว่า เราให้ความสำคัญกับอะไรเป็นเกณฑ์ในการจำแนกกำหนดยุคที่แตกต่างกัน ซึ่งมีทั้งต่อเนื่องและไม่ต่อเนื่อง และกรอบความรู้ดังกล่าวเป็น “จิตใต้สำนึก” หรือเป็นตรรกะที่อยู่เบื้องหลัง (Underlying Logic) (อาโนันท์ กาญจนพันธุ์, 2552 : 45) นอกจากนี้กรอบความรู้หมายถึง กรอบที่กำกับเครือข่ายของความรู้ ความเชื่อ วิธีคิด วิธีเข้าใจสิ่งต่างๆ ในยุคหนึ่งเป็นเป้าหมายลอมคำพูดและข้อเขียนในเรื่องต่างๆ ที่ไหลเวียนไปมาในสังคมซึ่งเรียกว่า “วาทกรรม” และเป็น “แหล่งอ้างอิง” ของผู้คนในยุคต่างๆ ที่จะหยิบยื่นความหมายและคุณค่าแก่สรรพสิ่ง (นพพร ประชากุล, 2544 : 9)

วาทกรรม (Discourse) ในการศึกษาวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยได้นำวาทกรรมมาใช้ในฐานะของการเป็นเพียงภาษา คำพูด หรือถ้อยแถลงอย่างที่มีกนิยมเข้าใจกันเท่านั้น แต่จะยึดโยงกับความหมายเดียวกันกับที่ฟูโกต์ ซึ่งเป็นทั้งนักคิด นักเขียน และนักปรัชญาชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า วาทกรรม หมายถึง ระบบและกระบวนการสร้าง/ผลิต Constitute) เอกลักษณ์/อัตลักษณ์ (Identity) และความหมาย (Significance) ให้กับสรรพสิ่งต่างๆ ในสังคมที่ห่อหุ้มเราอยู่ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความจริง อำนาจ หรือตัวตนของเราเอง นอกจากนี้ วาทกรรมยังทำหน้าที่ตรึงสิ่งที่สร้างขึ้นมาให้ดำรงอยู่และเป็นที่ยอมรับของสังคมในวงกว้าง (Valorize) กลายเป็นสภาพที่เรียกว่า “วาทกรรมหลัก” (Dominant Discourse) ขึ้นมาในสังคมและยังมองว่า วาทกรรม คือ ระบบที่ทำให้การพูด/การเขียนถึง (รวมทั้งภาคปฏิบัติ) ในเรื่องต่างๆ ในสังคมหนึ่งๆ เป็นไปได้ เพราะวาทกรรมจะเป็นตัวกำหนดกฎเกณฑ์ เงื่อนไข และกลไกต่างๆ ในการพูด การเขียน (รวมทั้งการปฏิบัติ) ในเรื่องราว/ในรูปแบบต่างๆ ด้วย (ไชยรัตน์ เจริญสิน โอฟาร, 2549 : 19)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้เราเห็นว่า วาทกรรมนั้นเป็นมากกว่าเรื่องของภาษา คำพูด หรือถ้อยแถลงอย่างที่มีกนิยมเข้าใจกัน แต่วาทกรรมนั้นมีสิ่งที่เรียกว่าเป็นภาคปฏิบัติการจริงของ

วาทกรรม (Discursive Practices) ในรูปแบบต่างๆ อยู่ ซึ่งรวมถึงจารีตปฏิบัติ ความคิด ความเชื่อ คุณค่า และสถาบันต่างๆ ในสังคมที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ด้วย

การวิเคราะห์วาทกรรม (Discourse Analysis)

สำหรับการวิเคราะห์วาทกรรมในแบบของฟูโกต์ คือ การสืบค้นเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดของภาคปฏิบัติการของวาทกรรมต่างๆ ในสังคมว่าแต่ละภาคปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กันอย่างไร หรือที่ฟูโกต์เรียกว่า “สนามของวาทกรรม” วิธีการดังกล่าวคือ การสืบค้นถึงกระบวนการต่างๆ ในการประกอบสร้างเอกลักษณ์และความหมายให้กับสรรพสิ่งที่เป็นขอบฟ้าของความรู้ซึ่งกั้นมนุษย์อยู่ในสังคมโดยมีวาทกรรมและภาคปฏิบัติการของวาทกรรมขับเคลื่อนซึ่งความหมายกันอยู่ กล่าวคือ “มีการต่อสู้เพื่อช่วงชิงการนำ (Hegemony) ในการกำหนดกฎเกณฑ์ว่าด้วยเรื่องนั้นๆ อย่างเป็นบ้าง มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคล สถาบัน สถานที่ เหตุการณ์อะไรบ้าง และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการสร้างรวมตลอดถึงการเก็บกด/ปิดกั้น สิ่งนี้ของวาทกรรมมีอย่างไร” (ไชยรัตน์ เจริญสิน โอปาร, 2549 : 28)

สิ่งสำคัญที่ฟูโกต์ได้ใช้ในการวิเคราะห์วาทกรรมของเขา คือ การมุ่งเน้นไปที่อำนาจและความรู้ ซึ่งฟูโกต์กล่าวถึง การวิเคราะห์วาทกรรมในหนังสือเรื่อง *History of Sexuality : an introduction* (1976) ว่า คำว่า อำนาจที่เขาใช้ในการวิเคราะห์ไม่ได้ถือเอาอำนาจของรัฐในรูปแบบของกฎหมายหรือทั้งหมดของเอกภาพที่เป็นการครอบงำของรัฐที่เกิดขึ้นมาเป็นจุดเริ่มต้น แต่เขามุ่งเน้นเพียงแค่รูปแบบแห่งอำนาจที่เข้ากระทำในท้ายที่สุด (Foucault, 1976 : 92)

กล่าวได้ว่าฟูโกต์ไม่ได้วิเคราะห์วาทกรรมในแง่ที่ว่า วาทกรรมเป็นเพียงภาษาเท่านั้น หากแต่รวมถึงถ้อยแถลง ซึ่งหมายถึงขอบเขตของความรู้ต่างๆ ในสังคม เพราะวาทกรรมมิใช่เพียงแต่ภาษา ดังที่อานันท์ กาญจนพันธุ์กล่าวไว้ว่า

“แนวทางการวิเคราะห์วาทกรรมของฟูโกต์มีลักษณะเชิงวิพากษ์มากกว่าการวิเคราะห์เชิงภาษาศาสตร์แบบทางท้าวไป เพราะไม่ได้มองวาทกรรมเป็นเพียงภาษาหรือตัวบท (text) ที่ใช้ในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หากแต่มองวาทกรรมเป็นพื้นที่ของความรู้หรือความคิดทางสังคมในขอบเขตที่ค่อนข้างชัดเจนเชิงสัมพัทธ์ ซึ่งหมายถึงลักษณะของ

ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งๆ ของประวัติศาสตร์” (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2552 : 38)

จากข้อความข้างต้นจะเห็นว่า แท้จริงวาทกรรมก็คือ ความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ถูกเข้าใจ หรือถูกนิยามว่าเป็นจริง ภายใต้กรอบความรู้ชุดหนึ่งด้วยปฏิบัติการต่างๆ ของวาทกรรมในช่วงเวลาหนึ่งๆ ในประวัติศาสตร์หรือในอดีต

หัวใจของการวิเคราะห์วาทกรรมนั้นอยู่ที่การค้นหาว่า ด้วยวิธีการ/ด้วยกระบวนการใดๆ ที่สิ่งต่างๆ ในสังคมถูกทำให้กลายเป็นวัตถุเพื่อการศึกษา/เพื่อการพูดถึงของวาทกรรม (An Object of Discourse/Discursive Object) หรือก็คือการพิจารณาถึงภาคปฏิบัติของวาทกรรมนั่นเอง ซึ่งเป็นชุดของความสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนในสังคม (A Complex Group of Relations) ที่เป็นตัวกำหนดการพูดถึงสิ่งนั้นๆ ซึ่งชุดของความสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนดังกล่าวนี้ไม่ได้ดำรงอยู่ในตัววัตถุธรรมของวาทกรรมหรือโลกแห่งความเป็นจริง แต่อยู่ภายนอกตัววัตถุธรรมของวาทกรรม และกลับกลายเป็นตัวกำหนดการดำรงอยู่ของตัววัตถุธรรมของวาทกรรมนั้นๆ อีกต่อหนึ่งในรูปของวาทกรรม ในส่วนของภาคปฏิบัติการจริงที่ฟูโกต์สนใจนั้น เป็นภาคปฏิบัติการจริงของวาทกรรมที่สำคัญๆ ในสังคม (Serious Speech Acts) นั่นก็คือวาทกรรมของผู้เชี่ยวชาญในแขนงต่างๆ ภาคปฏิบัติการจริงของวาทกรรมนั้นสถาปนาผู้พูดให้มีอำนาจ/ความชอบธรรมในการพูดถึงเรื่องนั้นๆ สำหรับมุมมองของนักวิเคราะห์วาทกรรมแล้วนั้นมองว่า มนุษย์เป็นเพียงร่างทรง หรือผู้ที่กระทำตาม/ตอกย้ำ/ผลิตซ้ำ (Enact) กฎเกณฑ์ของสิ่งที่พูดมากกว่าที่จะคิดค้น หรือสรรสร้างระบบ/กฎเกณฑ์ใหม่ขึ้นมา อีกประเด็นหนึ่งที่เป็นประเด็นสำคัญของการวิเคราะห์วาทกรรมคือ ในการวิเคราะห์วาทกรรมนั้นมิได้อยู่ที่คำพูด หรือสิ่งต่างๆ เหล่านั้นเป็นจริงหรือเป็นเท็จ ในการวิเคราะห์วาทกรรมไม่ได้สนใจประเด็นเหล่านี้มากเท่าไรนัก หากแต่ความสนใจกลับอยู่ที่กฎเกณฑ์ชุดหนึ่งที่เป็นตัวกำกับให้การพูด/กระทำนั้นเป็นไปได้ กฎเหล่านี้มันฝังแฝงอยู่ในตัวของวาทกรรมเอง (ไชยรัตน์ เจริญสิน โอฟาร, 2543 : 29-30)

ในกระบวนการ/ขั้นตอนในการวิเคราะห์วาทกรรม จะเริ่มต้นด้วยคำถามที่ดูเหมือนง่าย และมีความเป็นรูปธรรมสูงว่า อะไรคือสิ่งที่กำลังศึกษาถึง หรือวาทกรรมของสิ่งนั้นคืออะไร ซึ่งการตั้งคำถามดังกล่าวนี้เป็น การตั้งคำถามที่ตั้งขึ้นเพื่อต้องการตรวจสอบหรือสืบค้นหาเอกลักษณ์และความหมายของสิ่งที่ถูกตั้งคำถามถึงนั้นว่าถูกสร้างขึ้นมาได้อย่างไร และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง เพื่อศึกษาถึงชุดกฎเกณฑ์ที่เป็นตัวกำหนด/สร้างความหมาย (Form) ให้กับสิ่งที่ถูกตั้งคำถาม

ดังกล่าวนี้ ซึ่งจะช่วยให้เราเห็นถึงโยงโยของความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมที่สิ่งๆ นั้นดำรงอยู่ ทั้งยังช่วยให้เห็นถึงความสิ้นเปลืองเปลี่ยนแปลงด้วย

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัว (Family Businesses)

2.7.1 ความสำคัญของธุรกิจครอบครัว

ธุรกิจครอบครัว (Family Businesses) ถือเป็นรูปแบบธุรกิจพื้นฐานขนาดเล็กในระดับรากหญ้าของระบบเศรษฐกิจในทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามวัฒนธรรมของประเทศแถบเอเชียหรือแม้แต่ในประเทศแถบตะวันตก ยุโรป ธุรกิจครอบครัวจึงเป็นรูปแบบธุรกิจที่มีอยู่ทั่วโลก (Montgomery and Sinclair, 2000) ธุรกิจครอบครัวเป็นหน่วยธุรกิจที่มีบทบาทอย่างสูงต่อระบบเศรษฐกิจและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของทุกประเทศทั่วโลก ร้อยละ 75-90 ของธุรกิจทั่วโลกเป็นธุรกิจครอบครัวบริหารโดยคนในครอบครัว (Lank, 1994) ในสหรัฐอเมริกา ธุรกิจครอบครัวมีมากถึง 2 ใน 3 ของธุรกิจทั้งหมด ส่วนในประเทศแถบเอเชียจากการศึกษาพบว่า ร้อยละ 75 เป็นธุรกิจครอบครัวของตระกูลใดตระกูลหนึ่ง หรือไม่ก็ควบคุมการบริหารโดยคนในตระกูลไม่ทางตรงก็ทางอ้อม (Montgomery and Sinclair, 2000)

สำหรับประเทศไทย ธุรกิจครอบครัวมีมากถึงร้อยละ 70 (สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2544 ; ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2550) และบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นธุรกิจครอบครัวหรือควบคุมการบริหารโดยบุคคลในครอบครัวถึงร้อยละ 65 คิดเป็นมูลค่ารวมของทรัพย์สินเป็น 2.35 ล้านล้านบาท (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2550) ธุรกิจครอบครัว (ธุรกิจ / บริษัทที่ครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งครอบครอง) (Family - Owned Business Enterprises) ซึ่งส่วนมากเป็นของคนไทยเชื้อสายจีน เป็นลักษณะของธุรกิจที่มีอิทธิพลและพลวัตมากที่สุดในบรรดากลุ่มทุนไทย (ประกอบด้วยกลุ่มทุนรัฐวิสาหกิจ กลุ่มทุน ธุรกิจครอบครัว และกลุ่มทุนบริษัทข้ามชาติ) (Wailerdsak, 2008) ในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโต ตลาดทุนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องธุรกิจครอบครัวไม่ได้ลดขนาดลง แต่กลับขยายขยายกิจการเติบโต แดกแขนงธุรกิจและเป็นฟันเฟืองสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของไทยต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (Wailerdsak and Suehiro, 2004)

ธุรกิจครอบครัวไทยที่ยังสามารถอยู่รอดได้ยังคงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและระบบทุนนิยมของประเทศไทย โดยสามารถแบ่งกลุ่มธุรกิจครอบครัวไทยออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ธุรกิจครอบครัวแบบมีนวัตกรรม (Innovative Family Business) ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจครอบครัวที่ปฏิรูปการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ ซึ่งมีศักยภาพที่จะอยู่รอดและพัฒนาต่อไปได้ในอนาคตกับธุรกิจครอบครัวแบบดั้งเดิม (Tradition Family Business) ที่ขาดการปฏิรูประบบการบริหารจัดการ โดยยังยึดติดกับแนวทางการบริหารรูปแบบเดิมๆ ซึ่งมีท่าทีว่าจะล่มสลายไปในที่สุด (เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์, 2549 : 143-144) ดังนั้นธุรกิจครอบครัวไทยที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งให้กับธุรกิจ ความอยู่รอดและการเติบโตของธุรกิจครอบครัวทำให้เกิดความเชื่อถือและความมั่นใจให้แก่ผู้ลงทุนกับธุรกิจครอบครัว สร้างแหล่งรายได้รองรับคนในสมาชิกครอบครัว แต่หากธุรกิจไม่สามารถดำรงความเป็นธุรกิจครอบครัวเอาไว้ได้ ทางเลือกที่เจ้าของธุรกิจจะทำได้ คือการขายกิจการต่อไปให้แก่บุคคลภายนอก ซึ่งอาจเป็นปัญหาที่มาของความเชื่อถือของผู้ลงทุนในหุ้นของธุรกิจครอบครัวและต่อการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจครอบครัวนั้นๆ ต่อไปก็เป็นได้

ผลการวิจัยในสหรัฐอเมริกา ยุโรป อินเดีย และจีนเกี่ยวกับอัตราการอยู่รอดของธุรกิจครอบครัว (Survival Rates) พบว่า ธุรกิจครอบครัวประมาณ 1 ใน 3 เท่านั้น ที่จะสามารถถ่ายโอนธุรกิจไปยังทายาทรุ่นที่สองได้ และอีกเพียง 1 ใน 3 ของรุ่นที่สองเท่านั้นที่สามารถถ่ายโอนธุรกิจไปยังทายาทรุ่นที่สามได้ (Wang, Y. and Poutziouris, 2000) และยังมีสมมุติฐานเกี่ยวกับการเสื่อมสลายในรุ่นที่สาม (Third Generation Decline) หรือที่เรียกว่า “บุคเคินบรุคส์ ซินโดรม (Buddenbrooks Syndrome)” โดย David S. Landes ได้อธิบายว่า “ธุรกิจครอบครัวก่อตั้งกิจการขึ้นมาด้วยแรงบันดาลใจที่มุ่งมั่นในรุ่นก่อตั้งและพัฒนาให้ธุรกิจเติบโต ต่อมาในรุ่นที่สองจะพยายามขยายกิจการ ผู้ก่อตั้งในรุ่นแรกเป็นผู้เลือกผู้สืบทอดและพุ่มพักด้วยตนเอง แต่เมื่อถึงรุ่นที่สามแรงบันดาลใจและจิตวิญญาณแห่งการเป็นผู้ประกอบการจะค่อยๆ ลดลง สมาชิกครอบครัวในรุ่นที่สามอาจขาดความสามารถในการบริหาร ขาดความเหมาะสม หรือขาดความสนใจในกิจการของครอบครัว จนท้ายที่สุดแล้วนำไปสู่ความเสื่อมถอยหรือสูญสลายของธุรกิจครอบครัวในที่สุด” (Landes, 1965) สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ (2549) ที่กล่าวไว้ว่า ธุรกิจครอบครัวจะโตได้ไม่เกินสามชั่วอายุคน

ธุรกิจครอบครัวจำนวนมากทั่วโลก มีประเด็นความท้าทายเพื่อการอยู่รอดและการเติบโต และการสืบทอดธุรกิจให้กับทายาท และมุ่งหวังการเติบโต โดยการลงทุนขยายโรงงาน และเครื่องจักร อุปกรณ์เครื่องมือ สร้างตึกใหม่ ฝึกอบรมพนักงาน วิจัยและพัฒนา ทำการตลาดอย่าง

หนักเพื่อเพิ่มยอดขาย แต่ไม่สามารถเติบโตอย่างต่อเนื่องได้อย่างที่คาดหวังเพราะในระยะยาวแล้วยังมีปัจจัยที่มีผลและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและการเติบโตของธุรกิจอีกมาก ดังนั้นในการศึกษาวิจัยนี้จะหาแนวทางที่ทำให้ธุรกิจครอบครัวเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งทำให้ธุรกิจครอบครัวสามารถฟันฝ่าวิกฤตและจุดเปลี่ยนผ่านในการสืบทอดธุรกิจไปยังทายาทในรุ่นต่อไปได้

2.7.2 ความหมายของธุรกิจครอบครัว

Barnes and Hershon (1976) กล่าวว่า ธุรกิจครอบครัว หมายถึง การควบคุมธุรกิจโดยเจ้าของในมือของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือของสมาชิกในตระกูลใดตระกูลหนึ่ง ในขณะที่ Donnelly (1988) กล่าวว่า บริษัทที่จะได้รับการพิจารณาว่าเป็นธุรกิจครอบครัวถูกกำหนดไว้ว่า มีทายาท 2 รุ่นของครอบครัว และการเชื่อมโยงนี้มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและผลประโยชน์รวมทั้งวัตถุประสงค์ของธุรกิจ ส่วน Ward (1987) เห็นว่า ธุรกิจครอบครัวคือ ธุรกิจครอบครัวเป็นกิจการที่มีการส่งผ่านจากรุ่นสู่รุ่นอย่างมีการจัดการ และการควบคุม มีวิวัฒนาการของครอบครัวเป็นสิ่งกำหนดความซับซ้อนและการเติบโตของธุรกิจครอบครัว และนิยามนี้เป็นนิยามที่มีการกล่าวถึงมากที่สุด

นอกจากนี้นักวิชาการในประเทศไทย อ่ำพล นววงศ์เสถียร (2551 : 15) ได้ให้ความหมายของธุรกิจครอบครัวคือ ขอบเขตที่แสดงความเป็นเจ้าของธุรกิจของกลุ่มตระกูลหนึ่งที่ใหญ่ที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางสายเลือดหรือการแต่งงาน และหนึ่งคนหรือมากกว่าของทีมบริหารจัดการถูกวางตัวจากกลุ่มของตระกูลครอบครัวที่ใหญ่ที่สุดซึ่งเป็นเจ้าของมีการวางแผนเพื่อถ่ายโอนไปสู่ทายาทรุ่นที่สองหรือรุ่นต่อไป และมีส่วนแบ่งผู้มีสิทธิออกเสียงเพียงพอที่จะควบคุมการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบาย และสามารถทำการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของธุรกิจได้ และสรรคชัย เตียวประเสริฐกุล (2550) กล่าวว่า ธุรกิจครอบครัว คือ ธุรกิจที่เป็นกิจการใดๆ ที่มีครอบครัวถือครองความเป็นเจ้าของส่วนใหญ่ไว้ หรือถือครองอำนาจการควบคุมและบริหารกิจการนั้น โดยมีสมาชิกของครอบครัวมากกว่าสองคนมีส่วนร่วมโดยตรงกับการดำเนินงานของกิจการ หรือธุรกิจครอบครัวคือ ระบบร่วมระหว่างความเป็นครอบครัวความเป็นธุรกิจนั่นเอง สมาชิกของครอบครัวที่เป็นเจ้าของนั้นจะมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กรเสมอ

ในงานวิจัยนี้ ภายหลังจากการทบทวนวรรณกรรมจึงขอเสนอคำนิยามธุรกิจครอบครัวและจะใช้คำนิยามนี้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป กล่าวคือ ธุรกิจครอบครัว (Family Business) หมายถึง ระบบธุรกิจที่มีครอบครัวเป็นเจ้าของและบริหารจัดการโดยบุคคลในครอบครัวเป็นหลัก

บุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการก่อตั้งธุรกิจ ซึ่งมีหัวหน้าครอบครัวเป็นผู้นำ มีอำนาจในการตัดสินใจเพียงคนเดียว โดยสมาชิกคนอื่นๆ จะเป็นเพียงแค่ผู้บริหารตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในธุรกิจครอบครัวมีจุดแข็งแกร่งในเรื่องของความเป็นเจ้าของ การตัดสินใจรวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง และมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา อีกทั้งในเรื่องความแนบแน่นของครอบครัว แต่ในทางกลับกัน ธุรกิจครอบครัวมีจุดด้อย คือ อารมณ์ และสัญชาตญาณ

2.7.3 องค์ประกอบของธุรกิจครอบครัว

Tagiuri and Davis (1992) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ 3 ส่วนของธุรกิจครอบครัว (The Three Circle model of Family Business) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และมีความสัมพันธ์กับครอบครัว (Family) ธุรกิจ (Business) และความเป็นเจ้าของ (Ownership)

องค์ประกอบที่ 1 ครอบครัว (Family) จะให้ความสำคัญสูงสุดต่อการรักษาความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล การรักษาน้ำใจระหว่างกัน และการรักษาทรัพย์สินสมบัติของครอบครัว ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวจะให้ความสำคัญและความแตกต่างทางบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ความต้องการของแต่ละคน และยังรวมถึงคุณค่าร่วม ค่านิยม วัฒนธรรม และโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งอาจจะส่งผลต่อไปยังแนวทางในการดำเนินธุรกิจครอบครัวด้วย

องค์ประกอบที่ 2 ธุรกิจ (Business) จะให้ความสำคัญกับผลประกอบการของธุรกิจครอบครัว การบริหารจัดการธุรกิจ การกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และชื่อเสียงของบริษัทเป็นสำคัญ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนธุรกิจจะประกอบด้วย สมาชิกในครอบครัวที่ทำงานกับบริษัท ในฐานะลูกน้อง เช่น CEO ผู้บริหารในบริษัท หรือเป็นพนักงานคนหนึ่ง โดยอาจมีหุ้นส่วนในบริษัทหรือไม่ก็ได้ และยังรวมถึงบุคคลภายนอกที่บริษัทจ้างเข้ามาทำงานร่วมกันในบริษัทของครอบครัว ซึ่งอาจมีหรือไม่มีหุ้นส่วนความเป็นเจ้าของในธุรกิจก็ได้

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นเจ้าของ (Ownership) หมายถึง การมีอำนาจในการกำหนดนโยบายของบริษัท รวมทั้งสามารถแต่งตั้งผู้บริหารของธุรกิจครอบครัวได้ จึงเป็นองค์ประกอบที่สมาชิกในครอบครัวสามารถใช้เพื่อควบคุมบริหารจัดการบริษัทให้ตอบสนองต่อความต้องการของครอบครัว ความเป็นเจ้าของจะเน้นไปในการแบ่งปันผลกำไรระหว่างผู้ถือหุ้น ซึ่งผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่เป็นสมาชิกในครอบครัว อาจเป็นลูกพี่ลูกน้องหรือเครือญาติ คนภายนอกตระกูล อาจมีส่วนของความเป็นเจ้าของบ้าง ขึ้นอยู่กับโครงสร้างการถือหุ้นว่าได้มีการระดมทุนจากภายนอก

หรือไม่ เช่น การนำเอาธุรกิจครอบครัวจดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์ หรือการแปลงหนี้เป็นทุนในกรณีการปรับโครงสร้างหนี้ การควบรวมกิจการ หรือการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานในรูปของหุ้น

ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการในประเทศไทย อำนาจ ชีระวนิช (2544) กล่าวว่า ธุรกิจครอบครัวประกอบด้วย ธุรกิจ และครอบครัว ซึ่งธุรกิจจะมีการกำหนด ตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของ บริหารกิจการ มีเป้าหมายของกิจการ ลักษณะการดำเนินงาน และค่านิยมภายในองค์กรเหมือนกิจการอื่นๆ ทั่วไป แต่ยังคงมีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างธุรกิจและครอบครัวอยู่ ซึ่งความเหลื่อมล้ำระหว่างธุรกิจและครอบครัวเกิดขึ้นจากปรัชญาการดำเนินชีวิตของสมาชิกในครอบครัว และการดำเนินธุรกิจที่มีหลักการและเหตุผลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ หน้าที่หลักของครอบครัวคือการเลี้ยงดู และอบรมสั่งสอนสมาชิกในครอบครัว โดยมีเป้าหมายของครอบครัว คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาสมาชิกในครอบครัวแต่ละคนให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถและโอกาส ส่วนหน้าที่ของธุรกิจจะเกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการ โดยมีเป้าหมายของธุรกิจ คือ กำไร และความอยู่รอด ซึ่งความเหลื่อมล้ำเหล่านี้ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในธุรกิจครอบครัว

2.8 การสืบทอดธุรกิจครอบครัว (Succession Business)

การสืบทอดธุรกิจ (Succession Business) ถือเป็นประเด็นสำคัญต่อความอยู่รอดและเติบโตของธุรกิจครอบครัว ซึ่งเจ้าของผู้นำธุรกิจหรือผู้ก่อตั้งจำเป็นต้องมีการเตรียมตัว เวลา และคำมั่นสัญญาเพื่อให้การสืบทอดธุรกิจครอบครัวประสบความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้น เป็นความซับซ้อนทางกฎหมายและกระบวนการทางการเงิน และต้องการการวางแผนอย่างระมัดระวัง สำหรับความอยู่รอดของธุรกิจครอบครัว ตามที่ Beckhard and Dyer (1983) ได้กล่าวไว้ว่า ธุรกิจครอบครัวที่ยั่งยืน ผู้ก่อตั้งจะต้องเตรียมตัววางมือจากธุรกิจและมีการวางแผนการสืบทอดธุรกิจอย่างระมัดระวังและรอบคอบ สำหรับตัวผู้ก่อตั้งธุรกิจ และมีอาชีพคนสำคัญของธุรกิจคนต่อไป

การสืบทอดธุรกิจมีลักษณะของการเป็นกระบวนการ กล่าวคือ มีขั้นตอนก่อนและหลังของการสืบทอดธุรกิจ (Sharma et al., 2003) กระบวนการสืบทอดธุรกิจจึงเป็นการรวบรวมขั้นตอนต่างๆ บนพื้นฐานทางด้านหน้าที่และการแสดงบทบาทของผู้ก่อตั้ง รวมทั้งทายาทผู้ที่จะเข้ามาสืบทอดธุรกิจเหล่านั้น (Handler, 1992)

King Solomon, Tarabishy and Winslow (2000) พบว่า ปัญหาที่มีความสำคัญมากที่สุดของการสืบทอดธุรกิจครอบครัว คือ การถ่ายโอนธุรกิจ และการดำเนินธุรกิจครอบครัวให้มีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ได้แก่ การเตรียมและการให้คำชี้แนะกับทายาทที่รับสืบทอดธุรกิจ กระบวนการจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทระหว่างเจ้าของและผู้สืบทอดธุรกิจ การแยกการจัดการออกจากความเป็นเจ้าของ การปรับตัวของธุรกิจให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกของธุรกิจ

การสืบทอดธุรกิจเป็นประเด็นด้านอารมณ์ที่มีความสำคัญและทำลายสำหรับเจ้าของในรุ่นอาวุโส (Senior Generation Owner) ซึ่งบางครั้งเกี่ยวข้องกับการเสียชีวิตของเจ้าของธุรกิจ การต่อสู้อุปสรรคที่เกี่ยวกับว่าทำอะไรจึงจะทำให้เจ้าของธุรกิจยอมวางมือและเลือกทายาทขึ้นมาสืบทอดธุรกิจโดยไม่มีความขัดแย้งขึ้นในครอบครัว เจ้าของบางคนอาจไม่เชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกในครอบครัวรุ่นต่อไปที่จะเข้ามาแทนที่ (Kunkel, 2003) การสืบทอดธุรกิจที่ไม่ประสบความสำเร็จอาจจะมีผลต่อความล้มเหลวของธุรกิจและระบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว โดย Kunkel ได้กล่าวว่าเมื่อทายาทหลายคนทำงานในธุรกิจครอบครัว การเลือกทายาทลำดับต่อไปอาจจะนำไปสู่ปัญหาของความขัดแย้ง

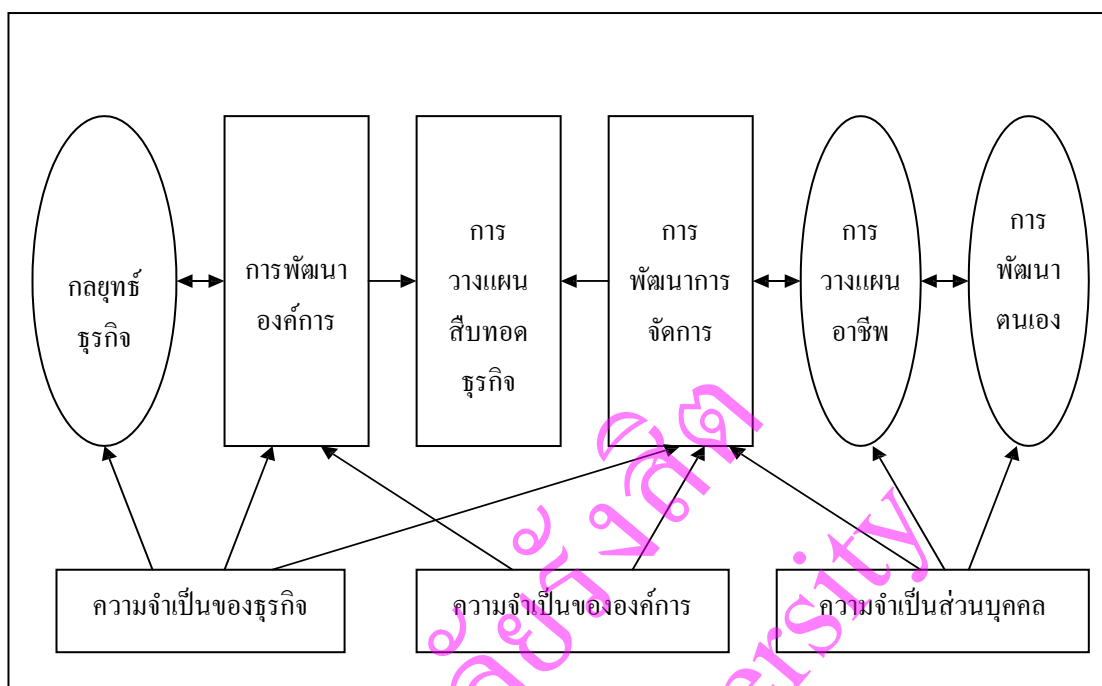
2.8.1 การวางแผนการสืบทอดธุรกิจ

การกำหนดและการวางแผนการสืบทอดธุรกิจ มีความสำคัญต่อการสร้างรากฐานและการต่อยอดให้ธุรกิจเจริญเติบโต นอกจากนี้ยังเป็นการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบให้แก่ทายาท เพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้ธุรกิจครอบครัว โดย Woodall and Winstanley (1998) ได้อธิบาย การพัฒนาการจัดการ (Management Development) ขององค์กรไปสู่การเติบโตว่า มีความเชื่อมโยงกับการวางแผนสืบทอดธุรกิจ (Succession Plan) ซึ่งเกิดจากความต้องการให้ธุรกิจมีการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ไปสู่การเติบโตและบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ โดยความต้องการดังกล่าวถือเป็นความจำเป็นสำคัญประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความจำเป็นของธุรกิจ (Business Needs) เกี่ยวกับด้านกลยุทธ์ธุรกิจ การพัฒนาองค์กร การพัฒนาการจัดการ

ส่วนที่ 2 ความจำเป็นขององค์กร (Organization Needs) เกี่ยวกับด้านการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาการจัดการ

ส่วนที่ 3 ความจำเป็นส่วนบุคคล (Individual Needs) เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาตนเองและ การวางแผนอาชีพของตนให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร



รูปที่ 2.1 การวางแผนสืบทอดธุรกิจส่วนสำคัญของการพัฒนาการจัดการ

ที่มา : Woodall, J. and Winstanley, D., 1998 : 10

จากภาพข้างบนสรุปได้ว่า การวางแผนสืบทอดธุรกิจนั้นเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์การและการพัฒนาการบริหารจัดการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในเรื่องการพัฒนาองค์การ การวางแผนสืบทอดธุรกิจคือ กลยุทธ์ธุรกิจที่ให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้ ในเรื่องการพัฒนาการจัดการ การวางแผนสืบทอดธุรกิจ เป็นความจำเป็นขององค์การและในระดับบุคคลของทายาทผู้สืบทอดธุรกิจของครอบครัวในเรื่องของการวางแผนอาชีพและการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาของต่างประเทศ เช่น ในสหรัฐอเมริกา พบว่าร้อยละ 85 ของเจ้าของธุรกิจขนาดย่อมทั้งหมด มีการแผนที่จะให้บุตรหลานเข้าร่วมทำงานในธุรกิจของตน และร้อยละ 78 ของผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวทั้งหมดตั้งใจที่จะมอบกิจการให้กับบุตรหลานของตน แต่มีเพียงร้อยละ 34 ที่มีการวางแผนการสืบทอดธุรกิจอย่างเป็นทางการ (อำนาจ ชีระวนิช, 2544) การสืบทอดธุรกิจเป็นความต้องการที่จะถูกวางโดยผู้จัดการที่เป็นเจ้าของธุรกิจรวมถึงความต่อเนื่องของเจ้าของหรือการเปลี่ยนแปลงการจัดการอย่างต่อเนื่อง หรือการเปลี่ยนแปลงอำนาจและการจัดสรรทรัพย์สินตลอดจนบทบาทของธุรกิจในสังคม (Beckhard and Dyer, 1983)

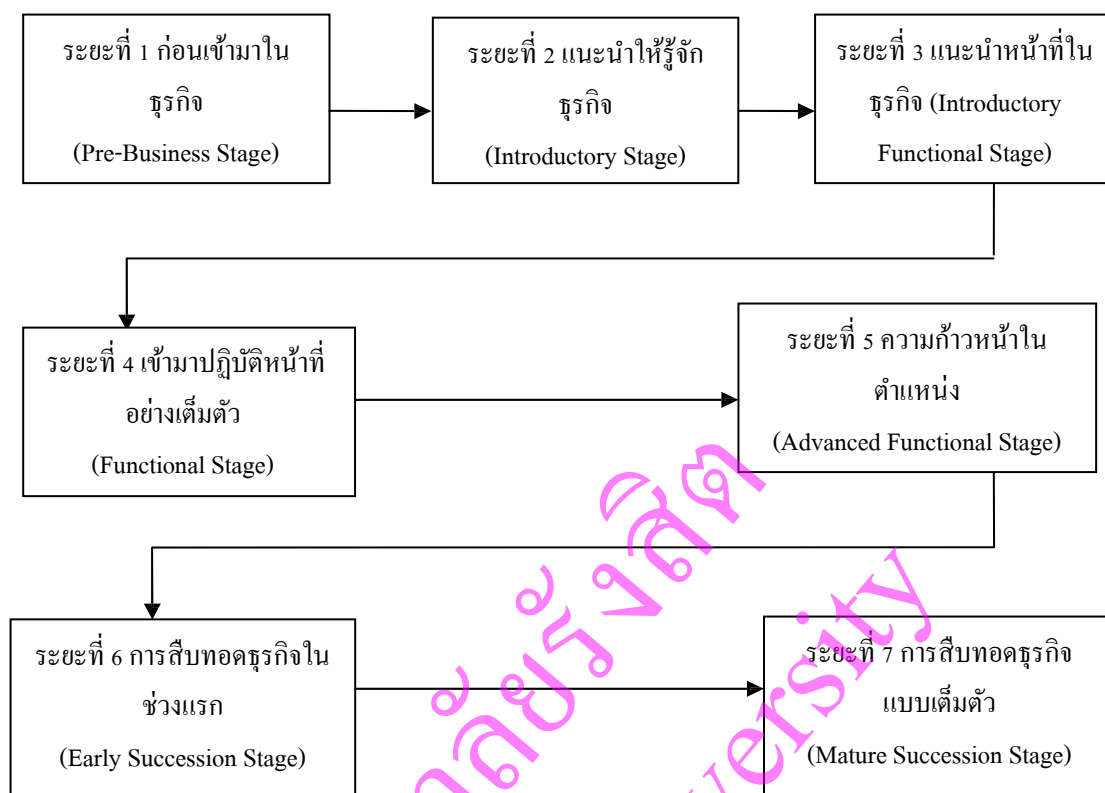
ในการมอบอำนาจนั้นควรจะกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป ผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่งควรมีความรับผิดชอบและได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามที่สมควรได้รับในแต่ละขั้นตอน ในช่วงเวลาเหล่านี้ควรให้ผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่งได้รับการฝึกฝนจนกระทั่งได้รับมอบอำนาจในขั้นสุดท้าย ในการเตรียมตัวให้กับผู้ที่จะได้รับการสืบทอดตำแหน่งนี้ถือเป็นช่วงของการพัฒนาทักษะทางการจัดการและความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุด ดังนั้นผู้ก่อตั้งควรต้องมีความอดทน ยอมรับข้อผิดพลาด พัฒนาทักษะการสื่อสาร และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่ง (อำนาจ ชีระวนิช , 2544)

ดังนั้นธุรกิจครอบครัวจึงต้องมีการวางแผนการสืบทอดและวางตัวทายาทไว้ตั้งแต่ผู้ประกอบการรุ่นแรก โดยมีการเตรียมความพร้อมให้กับทายาท ทั้งในด้านความคุ้นเคยกับธุรกิจของตนเอง การเรียนรู้วัฒนธรรมภายในธุรกิจครอบครัว ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับ ความเคารพนับถือ ความเชื่อถือ รวมทั้งการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารธุรกิจ

2.8.2 กระบวนการสืบทอดธุรกิจครอบครัว

กระบวนการสืบทอดธุรกิจครอบครัวที่มีความราบรื่น และมีการวางแผนการสืบทอดล่วงหน้าไว้เป็นอย่างดีย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพและความสำเร็จ สร้างการเติบโต และความยั่งยืนให้กับธุรกิจครอบครัวได้ (Gersick et. al., 1997)

Longenecker and Schoen (1978) ได้กล่าวถึงแบบจำลองกระบวนการสืบทอดธุรกิจครอบครัว (Model of Succession in Family Business) ซึ่งมีทั้งหมด 7 ระยะ ดังนี้



รูปที่ 2.2 แบบจำลองกระบวนการสืบทอดธุรกิจครอบครัว

ที่มา : ดัดแปลงจาก Justin G. Longenecker and John E. Schoen, 1978 : 6

การสืบทอดธุรกิจของครอบครัว (Succession Business) นั้นตามทฤษฎีของ Longenecker นี้แบ่งออกได้เป็น 7 ระยะ คือ

ระยะที่ 1: ก่อนเข้ามาในธุรกิจ (Pre-Business Stage) ผู้มีแนวโน้มที่จะสืบทอดธุรกิจได้รับความคุ้นเคยกับธุรกิจนั้นๆ เพราะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและเติบโตมากับมันตั้งแต่วัยเยาว์ จึงมีความใกล้ชิดคุ้นเคย และมีโอกาสได้สัมผัสกับอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการไม่มีแผนการที่เป็นแบบแผน ระยะแรกเริ่มนี้คือ ระยะการเตรียมทายาทในวัยเด็กก่อนเข้าสู่ธุรกิจเปรียบเสมือนการสร้างพื้นฐานเพื่อนำไปสู่ระยะที่ชัดเจนกว่าในขั้นต่อไป

ระยะที่ 2: การแนะนำให้รู้จักธุรกิจเบื้องต้น (Introductory Stage) ระยะนี้จรรวมถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนที่ผู้สืบทอดจะมีอายุมากพอที่จะมาทำงานกับธุรกิจครอบครัว ต่างไปจากระยะที่ 1 ตรงที่สมาชิกครอบครัวจะเริ่มแนะนำให้ผู้ที่มีแนวโน้มจะสืบทอดธุรกิจให้ได้รู้จักกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจนั้นๆ ทั้งในทางตรงและทางอ้อม

ระยะที่ 3: การแนะนำหน้าที่ในธุรกิจ (Introductory Functional Stage) ผู้มีแนวโน้มที่จะสืบทอดธุรกิจจะเริ่มเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานชั่วคราว (ในระหว่างหยุดเทอมหรือหลังเลิกเรียน) ในระยะนี้ลูกๆ จะพัฒนาความคุ้นเคยกับบุคคลที่เป็นหัวใจสำคัญของบริษัท หน้าที่เช่นนี้มักจะเริ่มในคลังสินค้า ฝ่ายผลิต หรือฝ่ายตลาด แล้วแต่ประเภทของธุรกิจและอาจรับหน้าที่ในหน่วยงานอื่นๆ เมื่อเวลาผ่านไป ระยะแนะนำสู่การปฏิบัติงานประกอบกับการศึกษาที่ได้รับจากการเรียนจะเป็นประสบการณ์ที่สามารถนำไปบริหารธุรกิจได้ในเวลาต่อไป

ระยะที่ 4: การเข้ามาปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มตัว (Functional Stage) เมื่อผู้มีแนวโน้มที่จะสืบทอดธุรกิจได้เข้าสู่การเป็นพนักงานประจำ (ซึ่งมักเกิดขึ้นภายหลังจากที่สำเร็จการศึกษาและก่อนที่จะก้าวเข้ารับตำแหน่งบริหาร) อาจเริ่มต้นด้วยการเป็นพนักงานขาย หรือแม้กระทั่งเสมียน ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับประสบการณ์จากตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ที่หลากหลายของกิจการ

ระยะที่ 5: ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advanced Functional Stage) ระยะนี้จะเกี่ยวข้องกับการชี้แนะถึงการปฏิบัติงานของผู้อื่น โดยผู้มีแนวโน้มที่จะสืบทอดธุรกิจจะได้รับตำแหน่งหน้าที่ในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น แต่ยังไม่ได้บริหารงานทั่วทั้งบริษัท

ระยะที่ 6: การสืบทอดธุรกิจในช่วงแรก (Early Succession Stage) ในระยะที่ 6 นี้ ผู้มีแนวโน้มที่จะสืบทอดธุรกิจมักได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือผู้จัดการใหญ่ (CEO) ของบริษัท มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลและอำนวยความสะดวกทั่วไป แต่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ที่คอยดูแลอยู่เบื้องหลัง บทบาทผู้นำที่แท้จริงยังไม่ได้ถูกโอนถ่ายให้กับผู้มีแนวโน้มที่จะสืบทอดธุรกิจในทันที หรือในช่วงแรกที่เข้ารับตำแหน่ง เนื่องจากเขายังขาดความเชี่ยวชาญที่จะจัดการกับความซับซ้อนของบทบาทนี้ ผู้เป็นพ่อแม่จึงยังลังเลใจที่จะให้ผู้มีแนวโน้มที่จะสืบทอดธุรกิจตัดสินใจเองทั้งหมดในทุกเรื่อง

ระยะที่ 7: การสืบทอดธุรกิจแบบเต็มตัว (Mature Succession Stage) คือ ระยะที่ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้จบลงอย่างสมบูรณ์ ผู้มีแนวโน้มที่จะสืบทอดธุรกิจจะได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงสุด และได้รับอำนาจในการตัดสินใจอย่างสมบูรณ์ ช่วงเวลาที่ดีที่สุดในระยะที่ 7 มักจะเกิดขึ้นในปีที่ 2 หรือ 3 หลังจากที่มีผู้สืบทอดได้รับตำแหน่ง (สำหรับบางครอบครัวระยะนี้จะไม่เกิดขึ้นจนกว่าบรรพบุรุษรุ่นก่อนจะสิ้นชีวิต)

งานวิจัยจำนวนมากยังชี้ว่า ผู้สืบทอดควรเข้าสู่ธุรกิจครอบครัวเสียตั้งแต่ยังเล็กๆ ก่อนเข้าสู่ธุรกิจครอบครัวเต็มตัว เพื่อให้มีความสนใจในธุรกิจ และสั่งสมประสบการณ์และความรู้ก่อนการรับ

มอบตำแหน่งจากเจ้าของผู้ก่อตั้ง และได้เห็นบทบาทภาวะผู้นำของผู้ก่อตั้ง สิ่งนี้เป็นการสนับสนุนภาวะผู้นำคนใหม่ จากสมาชิกครอบครัวซึ่งไม่ต้องการทำงานในธุรกิจครอบครัว แต่เป็นคนที่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญต่อธุรกิจครอบครัวในอนาคต (Ward, 1997)

ธนพล พูนศักดิ์อุดมสิน (2550) ได้กล่าวถึงการสืบทอดธุรกิจจากรุ่นผู้ก่อตั้งไปสู่ทายาทรุ่นถัดไปให้เกิดประสบความสำเร็จนั้นมี 2 แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ก่อตั้งเครือข่ายทางธุรกิจครอบครัว โดยเปิดโอกาส และสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวออกไปบุกเบิกธุรกิจใหม่ตามความถนัด โดยการใช้เงินทุนจากธุรกิจดั้งเดิม เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งจากการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นภายในครอบครัว และ (2) มุ่งสู่การเป็นบรรษัทที่มีอาชีพ โดยจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน และแบ่งแยกความเป็นเจ้าของกิจการและการบริหารอย่างชัดเจน เนื่องจากการดำเนินธุรกิจแบบดั้งเดิมจะไม่จ้างนักบริหารมืออาชีพจากภายนอก แต่จะเน้นการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถจากภายในครอบครัว และให้เครือญาติดำรงตำแหน่งที่สำคัญในกิจการ การที่คุมอำนาจในการบริหารไว้ในมือของสมาชิกในครอบครัว จึงเป็นข้อจำกัดที่สำคัญต่อการขยายตัวของธุรกิจในอนาคต

จากที่กล่าวมาในเรื่องการสืบทอดธุรกิจครอบครัว เราจะเห็นว่า การสืบทอดธุรกิจครอบครัวจะสามารถเป็นไปได้จะต้องมีการวางแผนการสืบทอดธุรกิจครอบครัว โดยจะต้องเข้าใจกระบวนการและต้องศึกษาว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อทายาทที่เป็นผู้สืบทอด เพราะทายาทเหล่านี้คือปัจจุบันและอนาคตของความอยู่รอดของธุรกิจครอบครัว

2.8.3 ประเด็นสำคัญของการสืบทอดธุรกิจ

2.8.3.1 ผู้ก่อตั้งหรือผู้นำ

ผู้ก่อตั้ง ทายาท การสืบทอดธุรกิจครอบครัว เป็นประเด็นสำคัญต่อการอยู่รอดและยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว ซึ่งต้องมีความสามารถ เป็นผู้นำ มีการเตรียมตัว แผนการสืบทอดธุรกิจ เวลา และคำมั่นสัญญาเพื่อการสืบทอดธุรกิจครอบครัวประสบความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้น มีความซับซ้อนทางกฎหมาย และกระบวนการทางการเงิน และต้องการวางแผนอย่างระมัดระวังสำหรับความอยู่รอดของธุรกิจครอบครัว

Mc Clelland's (1975) อธิบายลักษณะของผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวว่ามีความปรารถนาที่จะต้องการบรรลุความสำเร็จอย่างสูง ผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวที่เป็นรุ่นแรกของธุรกิจพบว่า มีลักษณะความเป็นผู้ประกอบการและพบรูปแบบลักษณะการบริหารแบบผู้นำ

Handler (1994) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับเรื่องธุรกิจครอบครัว โดยแบ่งเป็น 5 ประเด็น คือ (1) กระบวนการสืบทอดธุรกิจ (2) มุมมอง (3) เหตุผลของรุ่นลูกรุ่นหลานผู้สืบทอดธุรกิจ (4) ลักษณะสำคัญของการสืบทอดธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ และ (5) ปัญหาความล้มเหลวในการสืบทอดธุรกิจ งานวิจัยนี้ได้ทำการตรวจสอบบทบาทของผู้ก่อตั้งและผู้สืบทอดธุรกิจในทั้ง 5 ประเด็นที่จัดไว้ ยิ่งไปกว่านั้น ความเกี่ยวข้องในบทบาทของผู้นำ ซึ่งจะมีแนวคิดเชื่อมโยงถึงความสำเร็จของธุรกิจ ลักษณะพฤติกรรม ความไม่แน่นอน และภาวะผู้นำ

Beckhard and Dyer (1983) ได้กล่าวไว้ว่า ธุรกิจครอบครัวที่ยั่งยืน ผู้ก่อตั้งจะต้องเตรียมตัววางมือจากธุรกิจ และมีการวางแผนการสืบทอดธุรกิจอย่างระมัดระวังและรอบคอบ สำหรับผู้ก่อตั้งธุรกิจและมีอาชีพคนสำคัญของธุรกิจครอบครัวคนต่อไป

Ibrahim et al. (2003) ได้ทำการศึกษาถึงคุณภาพของผู้สืบทอดธุรกิจที่มีประสิทธิผล โดยชี้ให้เห็นว่ามี 3 ประเด็นหลักที่กล่าวถึงคุณภาพของผู้สืบทอดธุรกิจที่มีประสิทธิผล เพื่อนำธุรกิจไปสู่การเติบโต ได้แก่ (1) ความสามารถผู้สืบทอดในการเป็นผู้นำในธุรกิจ (2) ทักษะและสมรรถนะในการบริหารจัดการ (3) ความเต็มใจและพันธกรณีที่จะนำพาธุรกิจครอบครัวไปสู่การเติบโตด้วยบทบาทของความเป็นผู้นำ

Mary B. Rose ศาสตราจารย์ด้านประวัติศาสตร์ธุรกิจของมหาวิทยาลัย Lancaster บรรณาธิการหนังสือ Family Business (1995) กล่าวว่า จะวางแผนการสืบทอดธุรกิจครอบครัวอย่างสร้างสรรค์ได้หรือไม่นั้น เป็นงานหลักที่ผู้บริหารจะต้องกระทำด้วยจิตวิญญาณแห่งการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งสำคัญไม่แพ้การนำเครื่องจักรมาใช้ และที่สำคัญการสืบทอดธุรกิจไม่ใช่การรับสืบทอดสินทรัพย์ของบริษัทหรือป้ายชื่อร้านเท่านั้นแต่เป็นการสืบทอดความเป็นผู้นำ (Leadership Succession) และจะต้องมีการคิดวางแผนและมองในระยะยาว นอกจากนี้ศาสตราจารย์ Mary B. Rose ยังได้กล่าวว่า ธุรกิจครอบครัวที่พัฒนาจนอิ่มตัวแล้ว (Mature Family Firm) จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน จะต้องมีการสืบทอดกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ใช้ระบบยึดตามความสามารถภายในครอบครัว (Familial Meritocracy, or Meritocracy within the Family) ซึ่งหมายถึงการเลือกผู้

สืบทอดจากสมาชิกในครอบครัวที่มีความสามารถ โดยอาจจะเพิกเฉยต่อบุตรชายคนโตที่ไร้ความสามารถ หรือหากยังไม่เพียงพอ ก็ต้องยอมรับกลยุทธ์การแต่งตั้งบุคคลภายนอกครอบครัวที่มีความสามารถให้เข้ามาบริหาร โดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาของผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งทอในประเทศอังกฤษ ทั้งยังชี้ให้เห็นความสำคัญของการแต่งตั้ง “ผู้บริหารในฐานะมืออาชีพ” ที่เป็นบุคคลภายนอกของครอบครัวเจ้าของอีกด้วย (Rose, 1995 : 137-140)

แต่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน กระบวนการสืบทอดธุรกิจนั้น ผู้สืบทอดจะถูกเลือกโดยอาศัยเกณฑ์ส่วนตัว และค่านิยมของครอบครัว ลูกชายคนโตมักจะได้รับการคัดเลือกให้เป็น CEO คนต่อไป ในขณะที่อีกหลายๆ กรณีเจ้าของจะให้ความสำคัญกับลูกทุกคนเสมอกัน และมีอีกหลายกรณีเช่นเดียวกันที่ คนเก่งและมีความสามารถถูกเก็บไว้เพราะเหตุเป็นคนนอกครอบครัว กระบวนการสืบทอดธุรกิจของธุรกิจครอบครัวจึงเป็นไปในลักษณะนี้เสมอ ซึ่งเป็นกระบวนการก่อนการถ่ายโอนธุรกิจภายใต้ภาวะผู้นำของธุรกิจครอบครัว

2.8.3.2 การพัฒนาทายาท

“ทายาท” ถือเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญที่สุดของกระบวนการสืบทอดธุรกิจ ธุรกิจครอบครัวที่ขาดทายาทที่จะเข้ามาสืบทอดธุรกิจ ได้กลายเป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุดประเด็นหนึ่งของความสำเร็จของความต่อเนื่องและความยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว (อำพล นววงศ์เสถียร, 2551)

การคัดเลือกทายาทเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอันดับต่อมา เมื่อเจ้าของธุรกิจครอบครัวต้องคัดเลือกบุตรหลานเพื่อเตรียมตัวบ่มเพาะให้เป็นทายาทคนต่อไป เจ้าของธุรกิจครอบครัวควรจะต้องเลือกทายาทที่มีความเฉลียวฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักระงับอารมณ์ข่มความรู้สึก อดทนรอบคอบตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ รวมทั้งต้องเป็นนักประนีประนอมและประสานประโยชน์เข้าใจปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

เจ้าของธุรกิจครอบครัวควรเริ่มต้นจากการศึกษาความรู้ ความสามารถ ความถนัด ตลอดจนความเต็มใจที่จะรับสืบทอดธุรกิจของบุตรหลานเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ธุรกิจครอบครัว (Davis, 1997) ส่วนวิธีการเตรียมบุตรหลานของธุรกิจครอบครัวเพื่อสืบทอดธุรกิจครอบครัว ถ้าธุรกิจครอบครัวมีความเข้มแข็งอยู่แล้ว ในระหว่างนี้ควรส่งบุตรหลานไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

กับธุรกิจครอบครัวเพื่อเตรียมตัวกลับมาเป็นผู้บริหารระดับสูง และภายหลังจากที่บุตรหลานได้จบการศึกษาแล้วควรให้ทายาทได้มีโอกาสปฏิบัติงานภายนอกธุรกิจของครอบครัวเพื่อให้ทายาทได้มีโอกาสเรียนรู้รูปแบบการดำเนินธุรกิจและเรียนรู้การทำงาน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาก่อนกลับเข้าสู่ธุรกิจครอบครัว

2.8.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการสืบทอดธุรกิจครอบครัวและมีความสัมพันธ์กับความยั่งยืนของธุรกิจ ธุรกิจครอบครัวดำเนินไปภายใต้การประสานความเชื่อมโยงระหว่างครอบครัวและธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นของสมาชิกที่อยู่ในครอบครัวมีความซับซ้อนความกลมเกลียวปรองดองของสมาชิกในครอบครัวมีอำนาจแฝงที่มีอิทธิพลในการขับเคลื่อนธุรกิจครอบครัวไปสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และยังสามารถสร้างยอดขายให้แก่ธุรกิจครอบครัวได้ (Bachkaniwala et. al., 1998)

ความสัมพันธ์และคุณภาพของความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว เป็นพลังงานที่ยิ่งใหญ่ในการขับเคลื่อนความสำเร็จไปสู่ความยั่งยืน ความสัมพันธ์ของสมาชิกรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง และในรุ่นเดียวกันและรุ่นต่อๆ ไป ความสามัคคีและปรองดองกันของสมาชิกในครอบครัว จะนำธุรกิจครอบครัวไปสู่เป้าหมายได้ในระยะยาว (Harju and Heinonen., 2004)

เจ้าของธุรกิจครอบครัวและบุตรหลานในครอบครัว ควรมีการตกลงและทำความเข้าใจสำเนาของการสืบทอดธุรกิจ และการคัดเลือกทายาทคนต่อไป ควรเป็นเรื่องที่สมาชิกครอบครัวทุกคนให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการทะเลาะเบาะแว้งและแตกความสามัคคีเมื่อถึงเวลาที่เจ้าของหรือผู้ก่อตั้งได้มอบหมายธุรกิจให้กับทายาทคนใดคนหนึ่ง (Seymour, 1993)

อีกทั้งการจัดตั้งคณะกรรมการครอบครัวในแต่ละรุ่น เพื่อเป็นคณะกรรมการที่กำหนดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และคัดเลือกสมาชิกครอบครัวทุกคนให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการทะเลาะเบาะแว้งและแตกความสามัคคีเมื่อถึงเวลาที่เจ้าของหรือผู้ก่อตั้งได้มอบหมายธุรกิจให้กับทายาทคนใดคนหนึ่ง (Seymour, 1993) จึงกล่าวได้ว่า การจัดตั้งคณะกรรมการครอบครัวที่มาจากตัวแทนของสมาชิกครอบครัวในแต่ละรุ่นเพื่อเตรียมตัวเป็นทายาทคนต่อไปของธุรกิจครอบครัว เป็นกลไกที่มีความสำคัญในการสร้างความสมานฉันท์และข้อตกลงร่วมกันของสมาชิก

ในครอบครัวที่มีผลต่อความยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว หากสมาชิกในครอบครัวมีความสามัคคีและปรองดองกันอย่างมีเอกภาพแล้ว ย่อมเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ในการขับเคลื่อนความสำเร็จให้กับธุรกิจครอบครัวได้ ซึ่งเป็นจุดแข็งสำหรับธุรกิจครอบครัวที่มีความแตกต่างจากธุรกิจที่ไม่ใช่ธุรกิจครอบครัว

2.8.3.4 แผนการสืบทอดธุรกิจครอบครัว

แผนการสืบทอดธุรกิจจะอยู่ในกลยุทธ์เพื่อการบรรลุผลสำเร็จของธุรกิจครอบครัวและจัดได้ว่าเป็นเป้าหมายทางธุรกิจมากกว่าเป้าหมายของธุรกิจครอบครัว เพื่อเป็นเรื่องของความอยู่รอดและยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว การถ่ายโอนธุรกิจจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกคนในรุ่นหนึ่งเป็นกระบวนการที่ยุ้งยากและมีความจำเป็นอย่างมากในธุรกิจครอบครัว (Handy, 1992)

2.8.3.5 ผลตอบแทนในธุรกิจครอบครัว

ในธุรกิจครอบครัว เจ้าของที่เป็นผู้จัดการจำเป็นต้องสวมบทบาทของความเป็นเจ้าของและบทบาทของการจัดการธุรกิจ ซึ่งมักเป็นปัญหาด้านผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างทั้งสองบทบาทผลการดำเนินงานของธุรกิจครอบครัวกับผลตอบแทนของผู้จัดการมักเป็นไปในทิศทางบวก

Aronoff and Ward (1997) ได้กล่าวว่า หากต้องการทำให้ธุรกิจครอบครัวยังคงมีชีวิตอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารที่เป็นเจ้าของและสมาชิกในครอบครัวควรยอมที่จะรับผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือนในลักษณะของการจ่ายเงินเดือนตามผลงานบนพื้นฐานผลตอบแทนที่จ่ายกันตามตลาด

Daily et. al., (1998) ได้กล่าวไว้ว่า ผลตอบแทนของผู้บริหารที่เป็นเจ้าของเป็นสิ่งจูงใจที่จำเป็นสำหรับการจัดการธุรกิจครอบครัว ดังนั้น ควรมีคณะกรรมการพิจารณาผลตอบแทนให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคนในธุรกิจครอบครัว และที่สำคัญที่สุดควรแบ่งแยกรายการจัดการออกจากความเป็นเจ้าของให้เด็ดขาดอย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นหนทางสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นกับกระบวนการสืบทอดธุรกิจครอบครัวได้ สามารถดึงดูดสมาชิกในครอบครัวให้มีความสนใจเข้ามาบริหารจัดการธุรกิจครอบครัวให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีและยั่งยืนต่อไป

2.9 วัฒนธรรมในธุรกิจครอบครัว

Hofstede (1980) กล่าวว่าโครงสร้างและการจัดการธุรกิจครอบครัวมีบุคลิกและลักษณะที่ต้องใช้การทำงานที่บุกเบิกมาก แต่การทำงานภายในธุรกิจครอบครัวมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก เนื่องจากสมาชิกในครอบครัว ลูกจ้าง และบุคลากรสามารถสื่อสารกันได้โดยตรง เป็นการติดต่อประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการและมีความเป็นกันเอง เขาเชื่อว่าเป็นเพราะธุรกิจครอบครัวมีผู้นำที่เก่ง (Heroes) มีสัญลักษณ์ (Symbols) มีแบบแผน (Rituals) และค่านิยม (Values) สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสินทรัพย์ของธุรกิจครอบครัว คือ การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) กว่าธุรกิจอื่นที่ไม่ใช่ธุรกิจครอบครัว

Dyer (1988) กล่าวว่าลักษณะวัฒนธรรมที่ปรากฏเด่นชัดในธุรกิจครอบครัวคือ ความเป็นเอกภาพ (Unit) หมายถึง ลักษณะความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความเชื่อ ค่านิยมร่วมกัน จึงทำให้ครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อข้อกำหนดแนวทาง กลยุทธ์ และการจัดการธุรกิจ นอกจากนี้มีรายงานเพิ่มเติมว่า ธุรกิจครอบครัวจำนวนมากมักเรียนรู้คำสอน ประวัติ ค่านิยมของผู้ก่อตั้ง จากการรับประทานอาหารเย็นร่วมกันบนโต๊ะอาหาร สิ่งนี้ทำให้เกิดความผูกพันอย่างลึกซึ้งระหว่างสมาชิกในครอบครัว และทำให้สมาชิกในครอบครัวรุ่นถัดไปมีความจงรักภักดีต่อธุรกิจ และยึดมั่นในค่านิยมของผู้ก่อตั้งอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยภายในที่นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมในธุรกิจครอบครัว

2.9.1 สมาชิกที่อยู่ในครอบครัว

การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่อยู่ในครอบครัวให้ราบรื่นถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สุด เพราะแม้จะพยายามสักเท่าไรก็คงยากที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งระหว่างสมาชิกเป็นเรื่องธรรมดาและสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ประเด็นสำคัญของการรักษาความสัมพันธ์ของสมาชิกจึงไม่ได้อยู่ที่การควบคุมไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้น แต่อยู่ที่ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่ให้ส่งผลกระทบบานปลายต่อเป้าหมายของธุรกิจครอบครัวต่างหาก

จากการศึกษาจำนวนมากพบว่าสมาชิกในครอบครัวมีผลดีภาพในการทำงานสูงกว่าธุรกิจอื่นที่ไม่ใช่ครอบครัว (Rosenblatt and Patricia, 1985) สมาชิกธุรกิจครอบครัวทำงานมากกว่าแต่จ่าย

ผลตอบแทนต่ำกว่า ขณะที่ Kirchoff, B.A. and Kirchoff, J.J (1987) กล่าวว่าไว้ว่าธุรกิจครอบครัวได้รับเงินเดือนสูงกว่าและมีสิทธิพิเศษ

การศึกษาผู้หญิงที่อยู่ในครอบครัวพบว่า ผู้หญิงมักไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็น CEO ในธุรกิจครอบครัว นอกจากนี้ผู้หญิงยังมีบทบาทในฐานะภรรยาของผู้ก่อตั้งหรือ CEO ที่เป็นสมาชิกครอบครัวและมีบทบาทในการให้กำลังใจ เชื่อมโยงสมาชิกในครอบครัวให้มีความสามัคคีและกลมเกลียวกัน เป็นผู้คอยประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ก่อตั้ง สมาชิกในครอบครัว และพี่น้องเพื่อร่วมกันทำให้ธุรกิจครอบครัวบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ และยังให้คำแนะนำในทักษะทางด้านธุรกิจที่เหมาะสม การฝึกฝนและประสบการณ์ให้แก่สามีและสมาชิกในครอบครัว (Hollander and Bukowitz, 1990)

2.9.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูกชาย

ความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูกชาย เป็นสิ่งที่พบได้บ่อยจนถือเป็นเรื่องธรรมดาในแง่จิตวิทยา และมักเกิดบ่อยกว่าความขัดแย้งระหว่างพ่อกับลูกสาว ทั้งนี้เนื่องจากความคาดหวังที่พ่มีต่อลูกชายแตกต่างจากความคาดหวังที่พ่มีต่อลูกสาว ในขณะที่เดียวกัน ลูกชายก็มีความรู้สึกอยากเอาชนะพ่มากกว่าลูกสาวด้วย Dumas (1989) ได้สรุปไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูกชายแตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูกสาว พ่อกับลูกสาวมีความสัมพันธ์ที่กลมเกลียวมากกว่าลูกชาย เพราะลูกสาวเต็มใจที่จะเป็นผู้ดูแลทั้งพ่และธุรกิจของครอบครัว จึงมีความขัดแย้งระหว่างกันน้อยกว่าระหว่างพ่กับลูกชาย

การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างพ่กับลูกชาย ควรเริ่มจากการค่อยๆ ถ่ายทอดงาน ความรับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่ลูก โดยผู้นำธุรกิจครอบครัวจะต้องคำนึงไว้เสมอว่า ธุรกิจย่อมถูกถ่ายโอนไปยังทายาทในวันข้างหน้า การมีผู้นำคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำในช่วงที่มีการถ่ายโอน ย่อมทำให้การสืบทอดธุรกิจเป็นไปอย่างมั่นคง และเพื่อให้ลูกชายได้มีเวลาเตรียมความพร้อมในการรับช่วงสืบทอดธุรกิจของครอบครัว

2.9.3 คู่แข่งชั้นพี่กับน้อง

การแข่งขันระหว่างพี่กับน้องเป็นเรื่องปกติของหลายๆ ครอบครัว นักจิตวิทยาอธิบายว่าการแข่งขันระหว่างพี่กับน้องมีเป้าหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งความรักจากพ่และแม่ให้มากที่สุด ในกรณี

ของธุรกิจครอบครัว คู่แข่งขันที่ถนัดไม่ใช่อะไรเลย และอาจถือเป็นสิ่งดีด้วยซ้ำ เพราะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การแข่งขันถือเป็นสิ่งจำเป็นในโลกธุรกิจ แต่ที่ควรระวังคือ การแข่งขันอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและอาจส่งผลกระทบต่อในด้านลบที่รุนแรงต่อธุรกิจครอบครัว Friedman (1991) กล่าวไว้ว่า แม้ว่าความรักของพ่อแม่จะมีต่อลูกๆ ในครอบครัว การตอบสนองของพ่อแม่ดังกล่าวได้สร้างอิทธิพลสำคัญต่อความสัมพันธ์ของลูกในด้านลบ เขาจึงแนะนำว่าการแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพี่กับน้องรวมทั้งการให้กำลังใจ เปิดให้มีการสื่อสารและพูดคุยกันระหว่างพี่กับน้องเกี่ยวกับที่มาของความขัดแย้ง ชักชวนให้พวกเขาคิดถึงตอนที่ยังเล็กๆ และส่งเสริมกำลังใจในการรื้อฟื้นความสัมพันธ์ในปัจจุบันให้กลับมาดีดังเดิม (Friedman, 1991) ในธุรกิจครอบครัว เราไม่รู้เลยว่าเมื่อไหร่ความขัดแย้งระหว่างพี่กับน้องจะปะทุขึ้นมา นักวิจัยมีสมมติฐานว่า อะไรเป็นสิ่งที่ดีสำหรับครอบครัว ความสามัคคีกลมเกลียวเป็นสิ่งดีสำหรับธุรกิจครอบครัว ซึ่งเรื่องนี้ไม่ใช่สิ่งจำเป็น แต่ความเข้าใจที่ว่าอะไรเป็นสิ่งดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ธุรกิจครอบครัวที่ต้องการเข้าใจว่าอะไรที่จะเป็นการคงรักษาความสามัคคีกลมเกลียวกันเอาไว้

งานวิจัยจำนวนมากได้กล่าวว่า วัฒนธรรมธุรกิจครอบครัวมีผลกระทบต่อแนวทางในการวางกลยุทธ์และนำเอากลยุทธ์ไปปฏิบัติบนผลประกอบการของธุรกิจ ในธุรกิจครอบครัว เมื่อได้พิจารณาในบริบทของธุรกิจครอบครัว วัฒนธรรมมีมิติที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นต่อธุรกิจครอบครัว เหตุเพราะบทบาทที่เด่นชัดของผู้ก่อตั้งธุรกิจ ไม่ใช่เพียงแค่ช่วงเวลาแห่งการก่อตั้ง แต่ยังทรงอิทธิพลถึงรุ่นทายาทผู้รับสืบทอดธุรกิจครอบครัว ค่านิยมและแรงจูงใจของผู้ก่อตั้งมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนธุรกิจครอบครัว Barney (1986) ได้ศึกษาธุรกิจที่มีผลการประกอบการที่ดี และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Sustained Performance) พบว่ากระบวนการขับเคลื่อนที่สำคัญคือ ความเป็นเอกภาพและความปรารถนาที่มีรูปแบบการบรรลุผลสำเร็จ เขาพบว่าวัฒนธรรมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครอบครัวเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่ยิ่งใหญ่ มีต่อผลสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับธุรกิจครอบครัว ความเป็นเจ้าของ และการควบคุม ถือเป็นลักษณะพิเศษของธุรกิจครอบครัว

กล่าวโดยสรุป ค่านิยม วัฒนธรรมในธุรกิจครอบครัวเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของครอบครัว และธุรกิจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจครอบครัว โดยค่านิยมของธุรกิจครอบครัวควรมีการกำหนดร่วมกันและมีเป้าหมายที่สอดคล้องเพื่อเป็นการสร้างรากฐานในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัวเกิดเป็นระบบค่านิยมแล้วถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นต่อไป

2.10 การจัดการเชิงกลยุทธ์ในธุรกิจครอบครัว

กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจครอบครัวและธุรกิจอื่นที่ไม่ใช่ครอบครัวจะมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ไม่ว่าจะโดยนัยหรือชัดแจ้งคือ ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ นำไปปฏิบัติและควบคุมในบริบทของชุดเป้าหมาย แม้ว่าผลประกอบการจะไม่แตกต่างกัน เพราะวัดกันด้วยการบรรลุเป้าหมาย ความแตกต่างกันในเป้าหมาย คือ การดำเนินการไปข้างหน้า และการมีส่วนร่วมในกระบวนการความเป็นเจ้าของของครอบครัว ดูเหมือนว่าจะมีอิทธิพลต่อการก้าวไปข้างหน้าของธุรกิจ (Harris, Martinez and Ward, 1994) ดังนั้น ครอบครัวจึงมีอิทธิพลโดยตรงทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อธุรกิจเลยทีเดียว และความคล้ายหรือแตกต่างกันนี้ได้กำหนดทิศทางในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจครอบครัวไว้ด้วย

ค่านิยมและผลประโยชน์ของธุรกิจครอบครัวมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของธุรกิจครอบครัว ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ การสืบทอดธุรกิจภายในครอบครัวจึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญ ในการกำหนดการเจริญเติบโตในระยะยาวของธุรกิจ เกณฑ์การตัดสินใจ มีผลต่อการพิจารณาเกี่ยวกับครอบครัวที่ใช้สร้างเป้าหมายและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ความเกี่ยวข้องกับครอบครัวในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติสร้างพลวัตในตัวมันเองในธุรกิจและความเป็นไปได้

Post (1993) เสนอแนะว่าธุรกิจครอบครัวดำรงความสำเร็จไว้ได้นั้น ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ใหม่ๆ ในสมาชิกทุกคนที่เข้ามาทำงานในธุรกิจครอบครัว และมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ที่อยู่ในกรณียอมรับความเสี่ยงได้ การดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี รวมถึงจะต้องเริ่มธุรกิจใหม่ๆ หรือแบ่งส่วนธุรกิจ การนำพาธุรกิจครอบครัวสู่ความเป็นสากล และให้ความช่วยเหลือผู้สืบทอดในทักษะที่สมาชิกครอบครัวไม่เคยทำงานมาก่อน

ธุรกิจครอบครัวสามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้รวดเร็วกว่าธุรกิจอื่น การประเมินความสามารถของธุรกิจ หรือค้นหากลยุทธ์ทางเลือกในการประเมินผลได้ดีกว่า รูปแบบของธุรกิจครอบครัวมีความได้เปรียบกว่าและเปลี่ยนแปลงแผนเชิงกลยุทธ์ได้รวดเร็วกว่าธุรกิจอื่น เมื่ออยู่ในภาวะที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีผลกระทบกับธุรกิจครอบครัว (Ward, 1988)

ปัจจัยของความสำเร็จสำหรับครอบครัวที่เป็นเจ้าของธุรกิจคือเรื่องสำคัญในการสร้างให้เกิดกลยุทธ์การจัดการที่ดี ซึ่ง Neubauer et al. (1998) ได้กล่าวไว้ว่า

- 1) นำระบบการพัฒนาการจัดการชั้นเลิศมาใช้
- 2) ฝึกฝนสมาชิกครอบครัวในเรื่องความรับผิดชอบและการเป็นเจ้าของที่ดี
- 3) ดูแลลูกจ้างอย่างยุติธรรมสร้างความภักดีให้เกิดขึ้นในองค์กรทั้งสองฝ่าย
- 4) มีความรู้สึกในความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างจริงจัง
- 5) ให้ความสำคัญกับคุณค่าของเงินและคุณภาพ
- 6) ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว
- 7) มีมุมมองเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว
- 8) สร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการที่ดี

2.11 บรรษัทภิบาล (Corporate Governance)

บรรษัทภิบาล หรือ Corporate Governance เป็นหนึ่งในแนวคิดที่มีอิทธิพลอย่างมากในทฤษฎีการบริหารธุรกิจในปัจจุบัน โดยแนวคิดดังกล่าวเป็นการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับผลประโยชน์ของบุคคลที่มีอำนาจในการบริหารกิจการกับผลประโยชน์ของบุคคลที่ลงทุนไปกับกิจการในฐานะผู้ให้การสนับสนุนทางการเงินไม่ว่าจะอยู่ในฐานะของผู้ถือหุ้น หรือเจ้าหน้าที่ซึ่งพัฒนาจากความหมายของบรรษัทภิบาลที่ถูกกล่าวถึงในครั้งแรก (Eells, 1960) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นโครงสร้างและการดำเนินการของแผนการดำเนินงานของบริษัทที่มุ่งเพียงเป้าหมายของบริษัทเป็นอย่างมาก และ Smerdon (1998) กล่าวว่า บรรษัทภิบาลเป็นระบบที่ใช้ในการกำกับและควบคุมกิจการ และยังเป็นกลไกที่ในการขึ้นการควบคุมอำนาจของผู้ถือหุ้น ผู้ทรงสิทธิตามสัญญา หรือเจ้าหน้าที่อื่นๆ รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของบริษัท ลูกค้า หรือผู้ส่งสินค้าให้กับบริษัทภายใต้การกำกับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือโดยการกำกับภายใต้กฎหมาย

สำหรับ National CG Committee (2002) ได้กล่าวถึง บรรษัทภิบาลว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างหนึ่งระหว่างคณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ และผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ในการกำหนดทิศทางและสอดคล้องดูแลผลปฏิบัติงานของบริษัท และเป็นระบบที่จัดให้มีกระบวนการและโครงสร้างของภาวะผู้นำ และการควบคุมของกิจการให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อรักษาเงินลงทุน และเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ถือหุ้นใน

ระยะยาวภายในกรอบการมีจริยธรรมที่ดีโดย คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ และสังคมโดยรวม ซึ่งประกอบด้วยหลักการพื้นฐาน 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

1) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Responsibility) คือ ความสำนึกในหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน เช่น มีการกำหนดภาระหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทว่าจะต้องพิจารณากลับกรองงานอะไรบ้าง มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างไร เป็นต้น การกำหนดภารกิจที่ชัดเจนจะทำให้การดำเนินงานโดยรวมเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ซ้ำซ้อน และโปร่งใส

2) ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน (Accountability) คือ ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เช่น คณะกรรมการมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่อผู้ถือหุ้น ฝ่ายจัดการมีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัทและต่อผู้ถือหุ้น ซึ่งทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้สึกรับผิดชอบต่ออย่างแท้จริง มีความเข้าใจว่าต้องรับผิดชอบต่อใครบ้าง ในลักษณะใด แค่ไหน และอย่างไร หรือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการต้องมีความสำนึกรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติต่อองค์กรและต่อลูกค้าโดยปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณ

3) ความยุติธรรม (Fairness) คือ หลักจริยธรรมพื้นฐานในการทำธุรกิจ การสร้างความยุติธรรมในการดำเนินธุรกิจควรเริ่มตั้งแต่ระดับนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ จะต้องมีความเสมอภาคมีความเท่าเทียม มีหลักการที่ชัดเจน เช่น คณะกรรมการบริษัทจะต้องปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นรายใหญ่และรายย่อยอย่างทัดเทียมกัน จะต้องไม่มีการถ่ายเทผลประโยชน์ให้แก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือผู้บริหารบริษัทควรดูแลพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม มีการส่งเสริมผู้ทำดี และมีการตักเตือนหรือลงโทษผู้กระทำผิด

4) ความโปร่งใส (Transparency) คือ ต้องมีความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้และมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานตามหลักบรรษัทภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และตลาดทุน โดยข้อมูลที่โปร่งใสจะต้องมีองค์ประกอบตามหลัก 3 Cs ดังนี้

4.1) Clear คือ มีความชัดเจน ถูกต้อง ไม่คลุมเครือ

4.2) Consistent คือ มีความสม่ำเสมอในการใช้หลักเกณฑ์การจัดทำ หากมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการจัดทำจะต้องมีการเปิดเผยรวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นด้วย

4.3) Comparable คือ สามารถเปรียบเทียบได้ ข้อมูลจะต้องถูกจัดทำตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่นได้ นอกจากความ

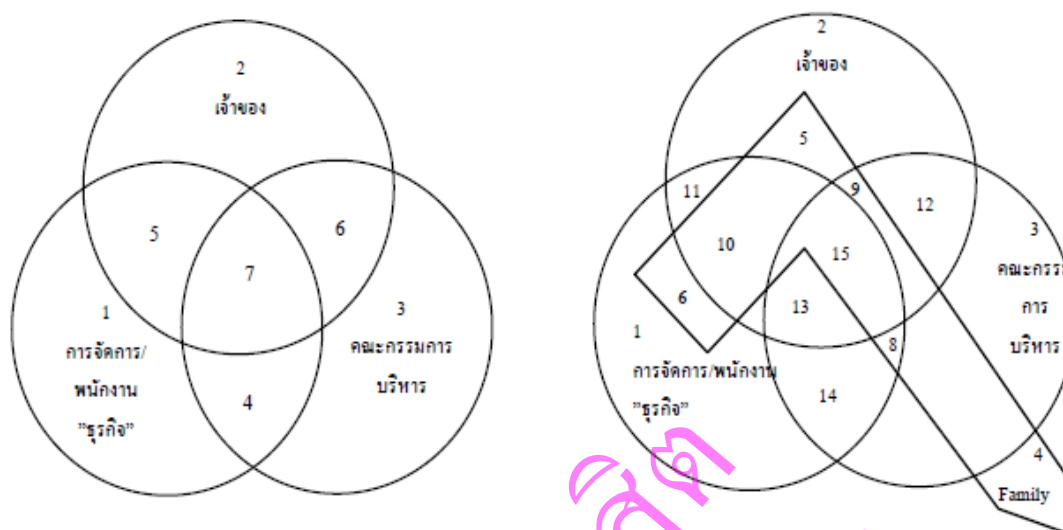
โปร่งใสของข้อมูลแล้ว การบริหารงานก็ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส มีกระบวนการสำหรับตรวจสอบการบริหารงานที่ชัดเจน

5) การสร้างคุณค่าระยะยาว (Long-Term Value) คือ การมีวิสัยทัศน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กิจการในระยะยาว และสนองภารกิจโดยไม่ทำลายขีดความสามารถในระยะสั้นซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มมูลค่าใดๆ นั้น จะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในทุกด้านเพื่อการแข่งขัน เช่น การตัดสินใจลงทุนอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าในระยะยาว หลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่ไม่จำเป็น การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับลูกค้าด้วยการขายสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพ ราคายุติธรรม มุ่งสร้างความประทับใจให้ลูกค้าเพื่อให้เกิดการซื้อซ้ำหรือการบอกต่อ เป็นต้น

6) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) คือ องค์กรต้องส่งเสริมในการปฏิบัติงานในทุกด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศมุ่งสร้างความสมบูรณ์แบบ โดยมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธุรกิจมีการผลักดันและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ดังนั้น หลักบรรษัทภิบาล เป็นหลักการบริหารงานขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้องค์กรธุรกิจมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมไม่เอาเปรียบผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลจะทำให้องค์กรเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมอย่างยั่งยืนและมีความสุข

ความเชื่อที่ว่า บรรษัทภิบาลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับธุรกิจครอบครัวในระยะยาว เพื่อความอยู่รอดกับการปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย ยังคงมีการกล่าวถึงอย่างต่อเนื่องในงานวิจัยหลายๆ เรื่อง (Gersick et al., 1997) มิติของธุรกิจครอบครัวในบริษัทธุรกิจของครอบครัวได้เผชิญหน้ากับโครงสร้างการบริหารจัดการแบบบรรษัทภิบาลเป็นอย่างมาก



รูปที่ 2.3 โครงสร้างบรรษัทภิบาลที่มีความสัมพันธ์กับธุรกิจครอบครัว

ที่มา : Gersick et al., 1997 : 75

จากภาพแสดงให้เห็นว่า บทบาทธุรกิจของครอบครัวมีความซับซ้อนมาก ถ้าไม่มีครอบครัวเข้ามาเกี่ยวข้อง บทบาททั้ง 7 บทบาทของธุรกิจก็สามารถถูกพบได้อย่างง่าย เช่น (1) การจัดการ/พนักงาน (2) เจ้าของธุรกิจ (3) คณะกรรมการบริหาร (4) การจัดการ (5) การจัดการ/เจ้าของธุรกิจ (6) คณะกรรมการบริหาร/เจ้าของธุรกิจ และ (7) การจัดการ/เจ้าของธุรกิจ/คณะกรรมการบริหาร เมื่อรวมถึงครอบครัวไปด้วยแล้ว ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น 15 คู่ การทับซ้อนกันของครอบครัวและวงกลมทั้ง 3 วง ทำให้เกิดมิติความท้าทายที่ซับซ้อนมากกว่าการเผชิญหน้ากันอย่างเปิดเผยเต็มที่ ความท้าทายเหล่านี้ต้องการโครงสร้างบรรษัทภิบาลในธุรกิจครอบครัว

บรรษัทภิบาลเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้คือ เป็นหลักการบริหารงานขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้องค์กรธุรกิจมีตำหนิรับผิดชอบต่อสังคม มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมไม่เอาเปรียบผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลจะทำให้องค์กรเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสามารถยื่นหยัดอยู่ได้ในสังคมอย่างยั่งยืนและมีความสุข บรรษัทภิบาลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับธุรกิจครอบครัวในระยะยาว เพื่อความอยู่รอดกับการปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

2.12 การเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth)

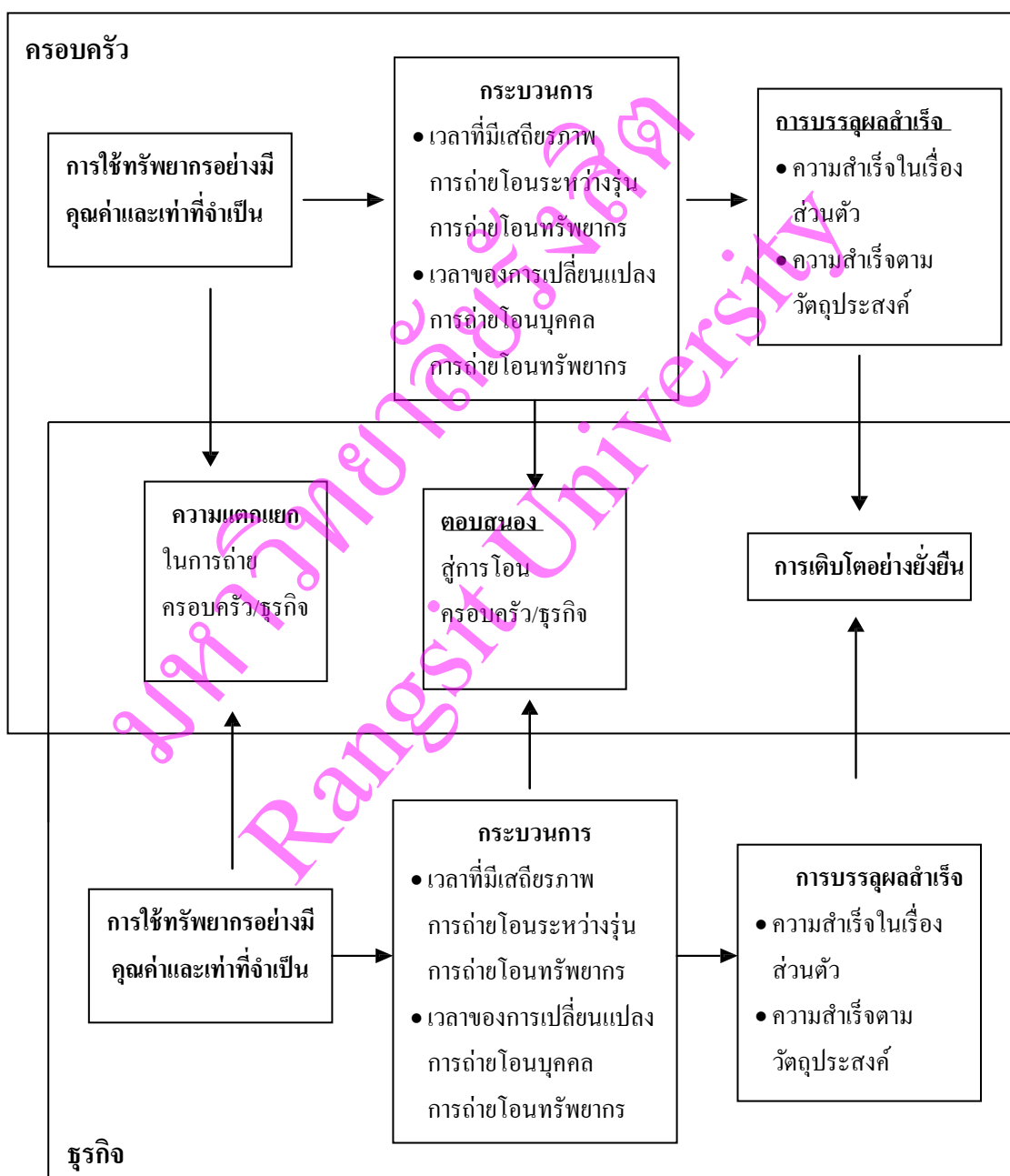
2.12.1 ความหมายของการเติบโตอย่างยั่งยืน

Small Business Encyclopedia (2007) ได้กล่าวว่า การเติบโตที่ยั่งยืนหมายถึง อัตราการเติบโตที่ยั่งยืน (The Sustainable Growth Rate-SGR) ของธุรกิจที่มีอัตราการเจริญเติบโตของยอดขายสูงสุดที่ธุรกิจได้รับ และสร้างกำไรให้กับธุรกิจ สินทรัพย์สูงสุด มีอัตราส่วนเงินปันผลต่อหนี้ (Dividend Payout and Debt Ratio) ในระดับที่น่าพอใจ มีส่วนต่างกำไรสุทธิ (Net Profit Margin) มีรายได้ต่อเนื่อง (Existing Revenues) อัตราส่วนผลตอบแทนของสินทรัพย์ (Asset Turnover Ratio) อัตราส่วนของรายรับจากการขายต่อสินทรัพย์รวม (Sales Revenues to Total Assets) โดยสินทรัพย์ที่เริ่มต้นจากอัตราส่วนของทุน (Equity Ratio) และอัตราส่วนผลตอบแทน (Retain Rate) ซึ่งกำหนดให้หารด้วยผลตอบแทนที่ได้รับจากธุรกิจ (As the Fraction of Earnings Retained in the Business)

Higgins (1977) ได้ให้ความหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) หมายถึง การดำรงรักษาความเป็นอยู่ของมนุษย์ไว้ให้ยาวนานที่สุด ซึ่งจะมีความเป็นไปได้ภายใต้กฎการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ และต้องสอดคล้องกับความเป็นไปในการอุปโภค-บริโภค และการตลาด โดยการพัฒนาร่างกายได้โครงสร้างที่มีการสนับสนุนให้มีการคิดค้นนวัตกรรม การรักษา และการค้นพบทรัพยากรใหม่ๆ การเติบโตและการเพิ่มขึ้นของความมั่งคั่งผ่านวิธีการที่กล่าวมานั้น จะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของสิ่งแวดล้อมโดยการเพิ่มขึ้นของความต้องการที่เหมาะสม ส่วน Buxton and Mike (1996) ได้ให้ความหมายของการเติบโตอย่างยั่งยืน คือ สภาวะการณ์ที่ไม่มีภาวะเงินเฟ้อ แต่มีการเติบโตที่ยั่งยืนในเศรษฐกิจที่เต็มไปด้วยการจ้างงาน และหมายถึงรายได้จากการดำเนินธุรกิจในทางบัญชีช่วงเวลาหนึ่งในอนาคต ซึ่งสามารถสนับสนุนการจ่ายคืนภาระหนี้ที่ธุรกิจมีอยู่ โดยตีความได้ว่าอัตราการเติบโตถูกคาดหมายจากผลตอบแทนที่ธุรกิจได้รับ โดยปราศจากการใช้เงินทุนจากภายนอก และปราศจากการสร้างภาระหนี้สินขึ้นแก่บริษัทด้วย และ Malthus (1985) ได้ให้ความหมายของการเติบโตอย่างยั่งยืนว่า การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างเดียวนั้นไม่ใช่เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน แต่เราต้องทำอะไรเราจึงจะปฏิวัติและปกป้องทรัพยากรธรรมชาติไปในทางที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมในอนาคต และไม่เพียงแต่มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม แต่จะอย่างไรที่จะทำให้คุณภาพของสิ่งแวดล้อมดีขึ้นด้วย นอกจากนี้ การเติบโตของเศรษฐกิจและการเติบโตของการบริโภคจะเหมาะสม ไม่ใช่เพียงแต่การเติบโตที่ยั่งยืนกับการปรับเปลี่ยนคุณภาพของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมเท่านั้น แต่จะต้องสอดคล้องกันกับการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดด้วย

2.12.2 ตัวแบบการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว (The Sustainable Family Business Model –SFB Model)

Stafford, Dunean, Dane and Winter (1999 : 197) ได้กล่าวถึงตัวแบบจำลองของธุรกิจครอบครัวที่ยั่งยืน (SFB) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือครอบครัวและธุรกิจ ทั้งสององค์ประกอบแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน และมีผลต่อการเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว



รูปที่ 2.4 ตัวแบบจำลองของธุรกิจครอบครัวที่ยั่งยืน (SFB)

ที่มา : Stafford, Dunean, Dane and Winter, 1999 : 197

แบบจำลองของธุรกิจครอบครัวที่ยั่งยืน (SFB) ของ Stafford, Dunean, Dane and Winter ได้กล่าวว่า ด้านธุรกิจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการอยู่รอดของธุรกิจ แต่ธุรกิจกับครอบครัวก็มีความทับซ้อนกัน ซึ่งมีผลต่อผลการประกอบการที่ดี ยิ่งไปกว่านั้น ความสำเร็จของธุรกิจครอบครัวเกิดขึ้นด้วยการศึกษาความทับซ้อนระหว่างธุรกิจกับครอบครัว ผลกระทบที่มีระหว่างธุรกิจและครอบครัวทำให้การศึกษาเรื่องธุรกิจครอบครัวเป็นสิ่งที่น่าสนใจ กล่าวคือทั้งครอบครัวและธุรกิจจะต้องตอบสนองต่อแรงกดดันจากภายนอก ดังนั้นถ้าครอบครัวมีขอบเขตที่เหมาะสม ธุรกิจจะประสบความสำเร็จและถ้าทั้งสองสิ่งตอบสนองกันได้เหมาะสม ธุรกิจครอบครัวก็จะเติบโตอย่างยั่งยืน

การสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนเป็นเรื่องที่ธุรกิจได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในธุรกิจขนาดเล็กหรือธุรกิจครอบครัว รวมไปถึงธุรกิจขนาดใหญ่ การที่จะบรรลุเป้าหมายนี้ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ในการแข่งขัน และแนวโน้มการบริโภคสินค้า จึงเป็นสิ่งท้าทายผู้นำธุรกิจที่จะค้นหาการเติบโตอย่างยั่งยืนที่แอบแฝงอยู่เพื่อรอการค้นพบ เช่น ความคาดหวังของลูกค้ามีการเปลี่ยนแปลงจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ลูกค้าที่เป็นคนรุ่นใหม่มีความต้องการใหม่ๆ ที่มีความแตกต่างจากเดิม ดังนั้นการผลิตสินค้าเพื่อตอบสนองลูกค้ากลุ่มเดิมๆ จึงกลายเป็นตำนานของการผลิตไปแล้ว ในปัจจุบันธุรกิจจำเป็นต้องมองหาความเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างไปจากคู่แข่ง และต้องทำการค้นหาเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Creating Sustainable Competitive Advantage) จึงจะนำธุรกิจไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนได้

การเติบโตอย่างยั่งยืนในความหมายของนักเศรษฐศาสตร์ มองว่า หากการขยายตัวของยอดขายที่อัตราหนึ่งมีมากกว่าการเติบโตที่ยั่งยืน อัตราส่วนทางการเงินหนึ่งอย่างหรือหลายอย่างจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าอัตราการเติบโตที่แท้จริงของบริษัท (Company Actual Growth rate) เกินกว่าการเติบโตที่ยั่งยืน (Sustainable Growth) ในระยะยาว การบริหารจัดการจะต้องกำหนดกลยุทธ์ทางการเงินโดยมีทางเลือกดังนี้ (อำพล นววงศ์เสถียร, 2551 : 79)

- 1) การออกหุ้นเพิ่มทุนใหม่
- 2) สร้างภาระทางการเงินขึ้นใหม่อย่างถาวร (เช่น การสร้างหนี้)
- 3) การลดเงินปันผล
- 4) การเพิ่มส่วนต่างกำไร (profit margin)
- 5) การลดร้อยละของสินทรัพย์รวมต่อยอดขายลง

ในทางปฏิบัติธุรกิจจะใช้อัตราส่วนทางการเงินที่ได้กล่าวไปข้างต้นเพื่อวัดการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยปกติแล้ว ธุรกิจไม่นิยมที่จะเพิ่มทุนเพราะมีต้นทุนในการออกหุ้นเพิ่มทุนสูง ทำให้เกิดการลดลงของผลตอบแทนต่อหุ้น จึงสร้างความไม่น่าเชื่อถือแก่ผู้ถือหุ้น ธุรกิจสามารถเพิ่มภาระทางการเงินที่เป็นหนี้สิน ถ้ามีสินทรัพย์ที่สามารถค้ำประกันหนี้ และอัตราส่วนของหนี้สินต่อทุนยังคงมีความเป็นไปได้ทางการเงินอยู่ เพราะการลดลงของเงินปันผลย่อมมีผลกระทบต่อราคาหุ้นของธุรกิจ ธุรกิจจะใช้ความพยายามที่จะสร้างสภาพคล่องในการดำเนินงาน การเพิ่มของราคาหุ้น หรือเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงกำไรสุทธิ การเพิ่มขึ้นของกำไรสุทธิเป็นเรื่องที่ไม่ง่าย แต่อย่างไรก็ตาม การเติบโตในขนาด (Scale) ที่ใหญ่ ไม่ใช่สิ่งที่จะทำได้โดยง่าย เพราะการเติบโตอย่างรวดเร็วย่อมมีผลต่อสภาพคล่องที่ลดลงและเป็นสิ่งที่ธุรกิจไม่ต้องการ

2.12.3 การวัดการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ

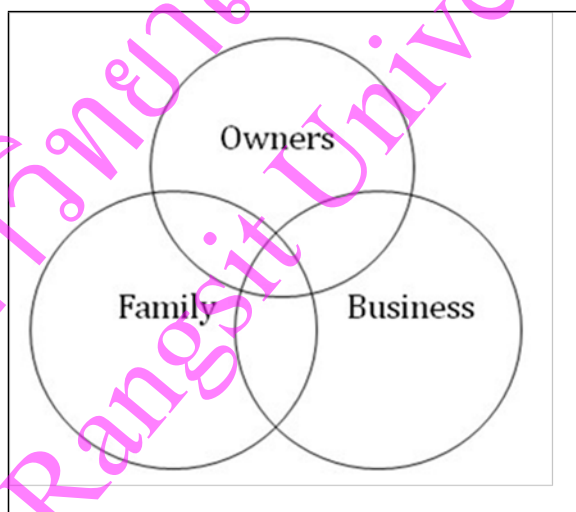
Collin (2001) ได้วัดการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ โดยพิจารณาจากงบการเงินของบริษัท ที่มีพื้นฐานดังต่อไปนี้ กล่าวคือในช่วงเวลา 15 ปี ก่อนหน้าจุดเปลี่ยนผ่าน (Transition Period) มีผลตอบแทนของตลาด และหลังจากผ่านจุดเปลี่ยนผ่านแล้ว มีผลตอบแทนจากการลงทุนสะสมมากกว่าผลตอบแทนของตลาดอย่างน้อยสามเท่าตัว การที่กำหนดระยะเวลา 15 ปี เพราะเหตุว่าหากบริษัทนั้นบังเอิญเติบโตได้เพราะโชคชะตาช่วย ไม่ใช่เพราะความสามารถในการบริหารจัดการ ช่วงเวลาที่เกิดจากโชคชะตาช่วยคงไม่ยาวนานถึง 15 ปี และระยะเวลา 15 ปี ก็ยาวนานกว่าอายุในตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหารส่วนใหญ่ เพราะว่าจะช่วยคัดบริษัทที่มีผู้นำที่มีความสามารถคนเดียวออกไปได้เหลือบริษัทที่มีผลการเติบโตอย่างยั่งยืนไว้ได้

Chrisman Bauerschmidt and Hofer (1998) ได้วัดการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ โดยกล่าวว่าผลการประกอบการของกิจการถูกกำหนดโดยโครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ และความสามารถในการจัดการของกิจการ และการใช้ทรัพยากร และโครงสร้างองค์กรยังเป็นตัวกำหนดการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ด้วย คุณค่าของการจัดการ และภาวะผู้นำ ล้วนแล้วแต่มีผลต่อประสิทธิผลและผลประกอบการสร้างสินทรัพย์ให้กับองค์กรทำให้มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ทำให้เกิดการเติบโตขององค์กรในระยะยาวและสร้างความยั่งยืนได้

2.13 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัว

2.13.1 ทฤษฎีระบบ (The Systems Theory)

Gersick, Davis, Hampton and Lansberg (1997) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีที่นำมาใช้อธิบายธุรกิจครอบครัวได้ดีที่สุด และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางคือ ทฤษฎีระบบ (The Systems Theory) ซึ่งนำมาใช้ในการอธิบายธุรกิจครอบครัวและเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีวงกลม 3 วงของธุรกิจครอบครัว (The Three Circle Model of Family Business) พัฒนาค้นขึ้นโดย Tagiuri and Davis (1992) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับครอบครัว (Family) ธุรกิจ (Business) และความเป็นเจ้าของ (Ownership) องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนรวมกันขึ้นเป็นระบบ แต่ละองค์ประกอบเป็นระบบย่อยของระบบใหญ่ ธุรกิจและครอบครัวจึงดำเนินไปเพื่อองค์ประกอบที่ถือเป็นระบบย่อยก็จะเกิดเป็นภาพรวมของระบบใหญ่ คือ ธุรกิจครอบครัว (Family Business) นั่นเอง



รูปที่ 2.5 The Three Circle Model of Family Business

ที่มา : K. E. Gersick, J. A. Davis , M. M. Hampton, and I. Lansberg, 1997 : 6

จากรูปที่ 2.5 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ทับซ้อนกันของครอบครัว ธุรกิจ (การบริหารจัดการ) และความเป็นเจ้าของ ระบบย่อยทั้ง 3 ถูกแยกออกจากกัน แต่เกิดความสัมพันธ์ที่ทับซ้อนกันเมื่อกลายมาเป็นธุรกิจครอบครัว นอกจากนี้การดำเนินธุรกิจครอบครัวยังถูกกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกธุรกิจอีกด้วย เพื่อให้ธุรกิจครอบครัวสามารถดำเนินธุรกิจไปได้อย่างเหมาะสม ระบบย่อย

ทั้ง 3 ส่วนจะต้องถูกผสมผสาน (Integrated) กันอย่างสมดุลและลงตัว เพื่อให้เกิดหน้าที่ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ของธุรกิจครอบครัว ทฤษฎีระบบได้กล่าวว่า เพื่อที่จะให้ผลลัพธ์ที่ได้จากระบบมีความ สมบูรณ์แบบทั้ง 3 ระบบย่อยและระบบธุรกิจครอบครัวทั้งระบบจะต้องเติมความหลากหลายที่ล้วน เป็นสิ่งจำเป็น อาทิเช่น ความสามารถภายในตัวธุรกิจเอง การสร้างสายสัมพันธ์ในการทำธุรกิจ (Network) การสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) การปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เป็นต้น เพื่อปรับสภาพธุรกิจให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทำให้ธุรกิจครอบครัว เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ทฤษฎีระบบถูกนำมาใช้สำหรับธุรกิจครอบครัว คือ การที่จะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ จำเป็นต้องผสมผสานระบบย่อยทั้ง 3 เข้าด้วยกันอย่างสมดุล ได้แก่ ครอบครัว ธุรกิจ (การบริหาร จัดการ) และความเป็นเจ้าของ หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ธุรกิจครอบครัวก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ครอบครัวจำเป็นต้องตระหนักว่า ระบบของสังคมมีความสลับซับซ้อน และมี ลักษณะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Dynamic Social System) ครอบครัวจะปรับตัวเข้ากับระบบ สังคมดังกล่าวได้อย่างไร แต่ขณะเดียวกันครอบครัวอาจกระทบกับความเป็นเจ้าของและธุรกิจ (การ บริหารจัดการ) ระบบย่อยระบบหนึ่งไม่สามารถดำรงอยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่จะต้องอยู่ร่วมกันอย่าง สอดคล้องและมีความสมดุลกัน จึงจะทำให้ธุรกิจครอบครัวสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

2.13.2 ทฤษฎีการก่อตั้ง (Theoretical Foundation)

Schumpeter (1983) ได้ทำการศึกษาผู้ประกอบการที่ริเริ่มธุรกิจส่วนมากมักมีทักษะสำคัญ คือ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในกรณีของนวัตกรรม (Innovation) ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การประดิษฐ์ คิดค้น หรือวิธีการรวบรวมความคิดที่มีมาก่อนหน้าแล้วประยุกต์ใช้ความแปลกใหม่ ขึ้นมา ผู้ก่อตั้งบางคนขับเคลื่อนธุรกิจจากโอกาสทางธุรกิจที่เกิดขึ้นและเติบโตไปกับสถานการณ์ทาง เศรษฐกิจ จึงกล่าวได้ว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่เหนือกาลเวลาและเป็นที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ โดยที่เขาสังเกตว่าธุรกิจเล็กๆ อย่างธุรกิจครอบครัวที่เริ่มต้นจากการบริหารจัดการ โดยเจ้าของคน เดียว ซึ่งมีวิธีการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (Traditional) ได้มีการพัฒนาการไปสู่การบริหารจัดการที่ ทันสมัยขึ้น มีระบบการบริหารจัดการที่มีสายบังคับบัญชามากขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นพลังขับเคลื่อน ธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจได้ เกิดการประหยัดจากขนาด (Economy of Scale) และสร้าง ประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ขั้นตอนการเปลี่ยนสู่ระบบการจัดการแบบองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ

ของการเติบโตของธุรกิจ กระบวนการมุ่งสู่ความเป็นทางการ (Formal) ขั้นตอนบรรลุสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่เรื่องง่ายเมื่อมองจากมุมมองในการบริหารจัดการธุรกิจและมุมมองทางเศรษฐกิจ

McClelland's (1975) ได้อธิบายลักษณะของผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวว่า มีความปรารถนาที่จะต้องการบรรลุความสำเร็จอย่างสูง ผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวที่เป็นรุ่นแรกๆของธุรกิจ พบว่ามีลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ และพบรูปแบบของการบริหารในแบบผู้นำ และ Bryman (1996) กล่าวว่า ลักษณะของผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวต้องมีความปรารถนาในการบรรลุความสำเร็จอย่างสูง ผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวที่เป็นรุ่นแรกๆของธุรกิจพบว่า มีลักษณะความเป็นผู้ประกอบการและพบรูปแบบการบริหารแบบผู้นำเท่านั้น จึงสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตที่ต่อเนื่องและยั่งยืน การส่งมอบธุรกิจจากผู้นำรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ทั้งภาวะผู้นำ บทบาท และรูปแบบการบริหารล้วนเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว

ค่านิยมของผู้ก่อตั้ง ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญพิเศษเป็นพลังขับเคลื่อนตั้งแต่ขณะก่อตั้งธุรกิจจนถึงขั้นการเติบโตอย่างต่อเนื่องยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ไรก็ตาม ความซับซ้อนของงานที่จะต้องสัมพันธ์กับการเติบโตของธุรกิจ ยังมีอีกมากและเป็นตัวจุดชนวนความล้มเหลวของการส่งผ่านธุรกิจไปยังคนรุ่นต่อไป วิวัฒนาการ โครงสร้างองค์กรที่มีอิทธิพลของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีเข้ามากกระทบและมีปฏิสัมพันธ์ด้วย จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลา และเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้

2.13.3 ทฤษฎีตัวการและตัวแทน (Agency Theory)

ความเชื่อดั้งเดิมของทฤษฎีตัวการและตัวแทนได้กล่าวไว้ว่า เจ้าของและผู้จัดการซึ่งเป็นตัวแทนของเจ้าของจะลดความต้องการที่จะบริหารธุรกิจครอบครัวอย่างเป็นทางการด้วยการเป็นตัวแทนและเป็นไปตามกลไกของบรรษัทภิบาล ดังนั้นจึงเป็นการลดต้นทุนของการเป็นตัวแทนของเจ้าของในธุรกิจครอบครัว แต่เมื่อเร็วๆ นี้ทฤษฎีตัวการและตัวแทนได้ถูกใช้เพื่ออธิบายตัวแทนธุรกิจครอบครัวในทางตรงกันข้าม งานวิจัยได้สรุปว่า ธุรกิจครอบครัวมีรูปแบบของต้นทุนมากกว่านั้น นั่นคือ รูปแบบของบรรษัทภิบาลแบบองค์การ

ทฤษฎีตัวการและตัวแทนได้กล่าวถึง เจ้าของและผู้จัดการ (ที่เป็นตัวแทนของเจ้าของ) จะลดความต้องการที่จะบริหารธุรกิจครอบครัวอย่างเป็นทางการด้วยการเป็นตัวแทนและเป็นไปตาม

กลไกของบรรษัทภิบาล ดังนั้นจึงเป็นการลดต้นทุนของการเป็นตัวแทนของเจ้าของในธุรกิจ ดังนั้นการจัดการธุรกิจครอบครัวที่แยกความเป็นเจ้าของออกจากธุรกิจทำให้เกิด “ต้นทุนของตัวแทน (Agency Cost)” ที่เกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflicts of Interest) ระหว่างความต้องการของผู้ถือหุ้นกับการดำเนินงานของผู้จัดการที่เป็นเจ้าของ ผู้จัดการอาจจะดำเนินการเพื่อประโยชน์ของตนเองมากกว่าของเจ้าของ ดังนั้นในการแก้ปัญหาตัวแทน (Agency Problem) เพื่อให้การบริหารจัดการธุรกิจครอบครัวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของเจ้าของอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของผู้จัดการ ไม่ให้ก่อพฤติกรรมที่ฉ้อฉลและต้องสร้างสิ่งจูงใจให้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพแทน การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มักเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผู้จัดการที่เป็นเจ้าของและผู้ถือหุ้นของธุรกิจครอบครัว รวมถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับการลงทุนเพิ่ม อัตราการเติบโต การก่อหนี้ การลงทุน เงินเดือนของผู้จัดการ และผู้จัดการที่มาจากภายนอก เป็นต้น (อำพล นววงศ์เสถียร, 2551) ในงานวิจัยจำนวนมากได้แนะนำว่า ต้นทุนของตัวแทนอาจจะควบคุมหรือหลีกเลี่ยงได้โดยใช้การบริหารจัดการและวิธีการบรรษัทภิบาลที่แน่นอนชัดเจน

ทฤษฎีตัวการและตัวแทนได้นำมาใช้สำหรับธุรกิจครอบครัวโดยกล่าวว่าคณะกรรมการของธุรกิจครอบครัวจะเป็นกลไกสำคัญในควบคุมหรือหลีกเลี่ยงพฤติกรรมการทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนของผู้จัดการในสถานการณ์ที่ผู้จัดการธุรกิจและเจ้าของมีเป้าหมายต่างกัน และคณะกรรมการที่เป็นอิสระเหล่านี้จะกำกับดูแลให้ธุรกิจครอบครัวเป็นไปอย่างโปร่งใสเพื่อรักษาชื่อเสียงและกำกับดูแลให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินไปอย่างถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมาย

2.13.4 ทฤษฎีการถ่ายโอน / เปลี่ยนผ่านธุรกิจ (Organization Transition Theory)

การสร้างกฎแห่งความสำเร็จในการที่จะทำให้ธุรกิจมีพื้นฐานที่แข็งแกร่งเพียงพอที่จะนำพาธุรกิจครอบครัวให้บรรลุเป้าหมายได้ นั่นคือ ความสำเร็จด้านการถ่ายโอนหรือการเปลี่ยนผ่านธุรกิจในระยะยาวจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งนับวันจะยิ่งเพิ่มศักยภาพในการบริหารที่นับวันจะยิ่งเพิ่มสูงขึ้นจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกธุรกิจในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี และทำให้โอกาสในการที่จะประสบความสำเร็จนั้นชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Chandler (1990) ได้ให้ความหมายของการถ่ายโอน หรือเปลี่ยนผ่านธุรกิจ (Transition Business) คือ กระบวนการซึ่งเปลี่ยนสภาพองค์การจากลักษณะหนึ่งไปสู่อีกลักษณะหนึ่ง เช่น ผู้นำคนใหม่ องค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น การบริหารจัดการแบบใหม่ๆ เป็นต้น ส่วน Drucker (1999) ได้

อธิบายถึงการถ่ายโอนหรือเปลี่ยนผ่านธุรกิจ โดยมุ่งเน้นไปที่ความยากลำบากในการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งสู่การเติบโตของธุรกิจ กิจกรรมการจัดการมีความสัมพันธ์กับขนาดของธุรกิจ วัฒนาการของธุรกิจ และที่สำคัญคือความเชื่อมโยงระหว่างผู้ประกอบการกับพฤติกรรมขององค์กร

Daft (2001) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนาการขององค์กรเริ่มต้นจากผู้ก่อตั้ง เริ่มจากธุรกิจครอบครัวที่มีขนาดเล็ก มีผู้ประกอบการเพียงคนเดียวหรือสองคน ไม่มีโครงสร้างองค์กร การจัดการองค์กรมองเพียงแค่ประสิทธิภาพของธุรกิจ ต้องเผชิญหน้ากับสภาวะกดดัน โครงสร้างเป็นแบบตามหน้าที่ถูกตัดแปลงไปสู่โครงสร้างการจัดการแบบไม่เป็นทางการในแนวดิ่ง ซึ่งเป็นการจัดการแบบศูนย์กลางอำนาจ (Centralization) ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาวิวัฒนาการองค์กรมักมุ่งประเด็นไปที่ความเป็นทางการ (Formalization) ความเป็นมาตรฐาน (Standardization) การรวมอำนาจ (Centralization) ขอบเขตการควบคุม (Span of Control) ลักษณะเฉพาะเจาะจง (Specialization) ลำดับชั้นการสั่งการ (Hierarchy of Authority) ความซับซ้อน (Complexity) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) และสุดท้ายคือ สัดส่วนของพนักงาน (Personnel Ratios)

ทฤษฎีการถ่ายโอนหรือเปลี่ยนผ่านธุรกิจได้นำมาใช้สำหรับธุรกิจครอบครัวโดยอธิบายเกี่ยวกับผู้ประกอบการที่เป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจขนาดเล็กโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจที่มีสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งและดำเนินธุรกิจเป็นผู้ประกอบการ เมื่อธุรกิจมีการเจริญเติบโตขึ้นเรื่อยๆ การถ่ายโอนธุรกิจไปสู่โครงสร้างองค์กรที่มีความซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้นนั้น จำเป็นต้องใช้วิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งการควบคุม การวางแผน และการจัดการเชิงกลยุทธ์ ดังนั้น พฤติกรรมของผู้ก่อตั้ง และพฤติกรรมองค์กรเมื่อมีการถ่ายโอนหรือเปลี่ยนผ่านจากธุรกิจเล็กๆ อย่างธุรกิจครอบครัวไปสู่ธุรกิจที่มีโครงสร้างองค์กรที่ใหญ่ขึ้น ผู้จัดการที่เป็นเจ้าของโดยเป็นสมาชิกของครอบครัวต้องมีการปรับตัวและสร้างกลยุทธ์ในการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นผู้นำ

2.13.5 ทฤษฎีวิวัฒนาการชีวิตของเอริก เอริกสัน (Erik H. Erikson)

เอริก เอริกสัน (Erik H. Erikson) นักจิตวิทยาชาวเดนมาร์ก ผู้มีชื่อเสียงจากทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมมนุษย์ ได้อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ การแสดงออก และหลักการใช้ชีวิตของคนในแต่ด้วยว่า ได้รับอิทธิพลมาจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเผชิญกับความท้าทายในช่วงวัยก่อนหน้า ซึ่งหมายความว่าประสบการณ์ชีวิตของบุคคลในวัยหนึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของบุคคลในวัยถัดมา เอริกสัน ยังได้อธิบายอีกว่า มนุษย์ในแต่ละช่วงแต่

ละวัยต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน เช่น พ่อแม่มีอิทธิพลต่อลูก ในขณะที่ลูกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพ่อแม่เช่นกัน

ตารางที่ 2.1 พัฒนาการชีวิต 8 ขั้นของเอริก เอริกสัน (Erik H. Erikson)

ช่วง (อายุ)	ประเด็นท้าทาย	พฤติกรรม	ผลลัพธ์การเรียนรู้
ทารก (Infant) (0-1.5 ปี)	ความไว้วางใจ ความไม่ไว้วางใจ	เผชิญกับประสบการณ์ที่ เกี่ยวกับความปลอดภัย และการพึ่งพา	ความไว้วางใจ
เด็กแบเบาะ (Toddler) (1.5-3 ปี)	การพึ่งพาตนเอง ความ อายและความสงสัย	ตามใจตนเองแต่อยู่ใน กรอบ	ความมุ่งมั่น
เด็กก่อนวัยเรียน (Pre-School) (3-6 ปี)	การริเริ่ม การสำนึกผิด	การเล่นและการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ความมีจุดมุ่งหมาย
วัยแรกเรียน (School- age Child) (6-10 ปี)	ความขยันหมั่นเพียรกับ ความรู้สึกลำบาก	การทำงานกับผู้อื่นและ การทำงานให้สำเร็จ	ความสามารถในการ ทำงานให้บรรลุผล
วัยแรกรุ่น (Adolescence) (10-17 ปี)	การรู้จักตนเองกับ ความสับสนในบทบาท	เริ่มรู้จักตนเอง	ปรับบทบาทให้เข้ากับ สังคมของตนเองได้
วัยเริ่มทำงาน (Young Adulthood) (17-40 ปี)	การมีความสัมพันธ์ใน ระดับที่ลึกซึ้ง การ โดดเดี่ยวแปลกแยก	สร้างความสัมพันธ์ที่ ใกล้ชิด	ความรักและการได้รับ การยอมรับ

ที่มา : นวพล วิริยะกุลกิจ รอน ศิริวันสาธิต และภาคณี วิริยะรังสฤษฎ์ , 2552 : 49

ตารางที่ 2.1 พัฒนาการชีวิต 8 ขั้นของเอริก เอริกสัน (Erik H. Erikson) (ต่อ)

ช่วง (อายุ)	ประเด็นท้าทาย	พฤติกรรม	ผลลัพธ์การเรียนรู้
ผู้ใหญ่ (Adult) (40-65 ปี)	การขยายสังคม การหลอมหลวม เอกลักษณ์ของตนเอง	การสร้างสมดุลระหว่าง ความต้องการของตนเอง และผู้อื่น	การให้
ผู้สูงวัย (Late Adulthood) (65+ ปี)	ความหมดหวังในชีวิต	การตระหนักในคุณค่าของ ชีวิต	ปัญญา

ทฤษฎีของเอริกสันได้แบ่งช่วงอายุของมนุษย์เป็น 8 ช่วงตั้งแต่แรกเกิดจนถึงช่วงสุดท้ายของชีวิต โดยในแต่ละช่วงบุคคลจะต้องเผชิญกับสิ่งเร้าหรือสิ่งท้าทาย ซึ่งแต่ละคนก็จะตอบสนองต่อสิ่งท้าทายนั้นแตกต่างกัน โดยผลลัพธ์ของการตอบสนองต่อสิ่งเร้าจะแฝงอยู่ในบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ และความสำเร็จก้าวผ่านในความท้าทายในแต่ละช่วงวัยจะเป็นพื้นฐานของการเผชิญหน้ากับความท้าทายในช่วงต่อไปในวัฏจักรชีวิตและการสร้างทายาท

ทฤษฎีของเอริกสันนำมาใช้ในการอธิบายเรื่องธุรกิจครอบครัว คือ ช่วยให้เกิดความเข้าใจในลักษณะนิสัย ความคิดหรือพฤติกรรมของคนและสมาชิกในครอบครัว ว่ามีพื้นฐานส่วนหนึ่งมาจากประสบการณ์ในช่วงวัยก่อนหน้านี้ ความสำเร็จของพัฒนาการในแต่ละช่วงวัยจึงมีความสำคัญต่อการสร้างความพร้อมของทายาทธุรกิจ ครอบครัวมีหน้าที่ส่งเสริมสมาชิกแต่ละคนให้ประสบความสำเร็จในการก้าวผ่านความท้าทายในแต่ละช่วงเป็นการส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจครอบครัวในระยะยาว

2.14 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญยง ชื่นสุวิมล (2543) ศึกษาเรื่อง “สถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตกรุงเทพมหานคร: ระบบครอบครัวและความสัมพันธ์ทางสังคมของคนไทยเชื้อสายจีนในชุมชนโป้เป้” โดยศึกษาถึงโครงสร้างครอบครัว วิธีการเลี้ยงดู การถ่ายทอดคุณค่าทางสังคมการควบคุมทางสังคม การติดต่อกับสมาคมและการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติตามประเพณีในรอบปีของครอบครัว

ชาวไทยเชื้อสายจีน ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์ทั่วไป 43 หลังคาเรือนในชุมชน โป้เบ๊ และได้เลือกสัมภาษณ์เชิงลึก 7 หลังคาเรือน จาก 43 หลังคาเรือนข้างต้น ผลจากการศึกษาพบว่า

- 1) โครงสร้างครอบครัวชาวไทยเชื้อสายจีนส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยวตั้งแต่รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2
- 2) ครอบครัวมีลักษณะที่สามียังมีอำนาจแต่ไม่ใช่สูงสุด (Patrilineal Descent)
- 3) ความคิดในการให้บุตรชายคนโตเป็นผู้สืบทอดกิจการต่อไปนั้นได้เสื่อมคลายลงไป
- 4) การแบ่งมรดกในครอบครัว ครอบครัวจะให้เท่ากันระหว่างผู้ชายและผู้หญิง รวมทั้งการศึกษาทำให้สถานะในครอบครัวไม่แตกต่างกับผู้ชาย
- 5) วัฒนธรรมด้านภาษาเริ่มคลายตัวลงตั้งแต่คนจีนรุ่นที่ 2 และมีแนวโน้มจะหายไปรุ่นที่ 3
- 6) ชุมชนมีลักษณะผู้คนมาจากที่ต่างกันมารวมตัวกันเป็นชุมชน (Heterogeneity)
- 7) การติดต่อกับวัฒนธรรมใหญ่ คือ ประเทศจีนเริ่มขาดหายไป การติดต่อกับสถาบันตัวแทนของวัฒนธรรมจีน คือ สมาคมแซ่ก็เริ่มคลายตัวลงไป
- 8) การปฏิบัติประเพณีจีนในรอบปีของคนไทยเชื้อสายจีนรุ่นที่ 2 ลดน้อยลง และมีแนวโน้มจะหายไปรุ่นที่ 3 ยกเว้นประเพณีตรุษจีน
- 9) คนไทยเชื้อสายจีนยังคงดำรงความเชื่อในศาสนาศาลเจ้าปึงเถ่ากงอย่างเหนียวแน่น แต่ในขณะเดียวกันความเชื่อในเรื่องศาสนาพุทธได้มีอิทธิพลต่อชุมชนจากความร่วมมือระหว่างวัดกับกรรมการศาลเจ้า และการปฏิบัติตามประเพณีไทยของคนไทยเชื้อสายจีน
- 10) สมาคมโป้เบ๊เป็นสถาบันสังคมและสถาบันเศรษฐกิจที่สำคัญ เป็นตัวแทนของชุมชนในการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ของสมาชิกให้แพร่หลายในตลาดต่างประเทศด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

จากงานวิจัยข้างต้นนี้ สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้โดยใช้เป็นฐานข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์ถึงลักษณะนิสัยของชาวจีน ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัวชาวจีน ความเชื่อประเพณีของชาวจีนที่ยังคงประพฤติปฏิบัติในปัจจุบัน อิทธิพลของวัฒนธรรมจีนต่อสังคมไทย เอกลักษณะของชาวจีนและการผสมกลมกลืนไปกับสังคมไทยของชาวจีน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำความเข้าใจชาวจีนให้มากขึ้น

มิเชล ซิมบาลิส โรซัลโด (1974) นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับผู้หญิง วัฒนธรรม สังคม โดยเชื่อว่า กิจกรรมของผู้ชายจะได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญเหนือกว่ากิจกรรมของผู้หญิง ระบบทางวัฒนธรรมยังให้คุณค่าและอำนาจแก่บทบาทในกิจกรรมของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ซึ่งตรงกันข้ามกับความเชื่อที่ว่า ยุคแรกเริ่มผู้หญิงเป็นใหญ่ ความไม่เสมอภาคทางเพศตั้งแต่อาณานิคมจนถึงการมีอำนาจทางสังคมของผู้ชายไม่ได้เกิดจากชีววิทยาโดยตรง แต่เกิดจากการเลี้ยงดูที่นำไปสู่ความแตกต่างของกิจกรรมที่เป็นของสาธารณะและกิจกรรมในครัวเรือน ซึ่งผู้เขียนเชื่อว่า มีส่วนในการหล่อหลอมโครงสร้างทางสังคมและจิตวิทยาของมนุษย์ โดยเฉพาะความตรงกันข้ามระหว่างบทบาทการทำงานในบ้าน (Domestic) และบทบาทการทำงานนอกบ้านหรือที่สาธารณะ (Public) ที่กำหนดกรอบโครงสร้างในความแตกต่างทางฐานะระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง กล่าวโดยสรุป โรซัลโดพยายามชี้แจงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้หญิงกับผู้ชายว่าเกิดจากขอบเขตของชีวิตในบ้านกับนอกบ้านหรือที่สาธารณะ การที่ผู้หญิงถูกจำกัดอยู่แต่ภายในบ้านจึงส่งผลให้ผู้หญิงถูกประเมินคุณค่าที่ต่ำกว่าผู้ชาย แต่ผู้หญิงก็สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับตนเองได้ก็ด้วยความสามารถในการจำกัดงานในบ้าน รวมถึงการเข้าไปอยู่ในโลกของผู้ชายหรือแม้แต่การสร้างสังคมของตนเองขึ้นมาใหม่

Szanton, Cristina Blanc (1983) ศึกษาในหัวข้อ "Thai and Sino - Thai in Small Town Thailand : Changing Patterns of Interethnic Relation" โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคนไทยกับคนจีน ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ได้ทำการวิเคราะห์ถึงคนจีนในอดีต จากเอกสารข้อมูลของ Skinner and Amyot (๑๙๕๑) และเป็นการศึกษาของผู้วิจัย การศึกษาส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการผสมกลมกลืน (Assimilation) อาทิเช่น การสนับสนุนคนจีนให้ใช้ชื่อไทย การแต่งงานกับคนไทย โดย Szanton พบว่า การแต่งงานระหว่างคนจีนกับคนไทยไม่จำเป็นจะต้องเกิดรูปแบบการผสมกลมกลืน นอกจากนี้ยังพบว่า การประสบความสำเร็จทางธุรกิจทำให้คนจีนได้รับการเลื่อนชั้นทางสังคมสูงขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวกับสตรีนั้นพบว่า การได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นส่งผลทำให้บทบาทและสถานภาพของสตรีในครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป

G. William Skinner (1957) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับชาวจีนในประเทศไทย โดยเขียนหนังสือชื่อ Chinese Society in Thailand: An Analytical History (พ.ศ. 2500) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารทางประวัติศาสตร์ เพื่อศึกษารูปแบบการดำรงชีวิตของชาวจีนในประเทศไทยพบว่า สังคมคนจีนมีความเป็นอยู่ผูกพันใกล้ชิดกัน ยึดถือระเบียบประเพณีปฏิบัติมาตั้งแต่บรรพบุรุษ และได้มีการปลูกฝังเรื่องความร่ำรวยและความสำเร็จในธุรกิจหน้าที่การงาน โดยการฝึกอบรมให้บุตรชายรู้จักการทำธุรกิจ ส่วนบุตรสาวเน้นการฝึกฝนด้านงานบ้าน นอกจากนี้ Skinner ยังได้ทำการศึกษา

วิเคราะห์ถึงภาวะผู้นำของชาวจีนในประเทศไทย โดยแต่งหนังสือชื่อ Leadership and Power in the Chinese Community of Thailand (พ.ศ. 2501) ได้ทำการวิจัยระหว่าง พ.ศ. 2493 – 2496 ในหนังสือเล่มนี้เขียนเกี่ยวกับสมาคมต่างๆ ของชาวจีนในประเทศไทย อาทิ ความเป็นมาของสมาคม ประเภทของสมาคม ความสำคัญของสมาคมแต่ละประเภท รวมถึงเจ้าหน้าที่และการดำเนินงานสมาคมเพื่อขยายผลในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของชาวจีนที่เข้ามาอาศัยในสังคมไทย

Oranuch Pipatpokaisri (2003) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “A Historical Study of Thai Business Conglomerates and Their Business Strategy” โดยศึกษาความเป็นมาของกลุ่มธุรกิจของไทยและกลยุทธ์ทางธุรกิจของกลุ่มธุรกิจเหล่านั้น พบว่ากลุ่มธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในประเทศไทยคือกลุ่มคนไทยเชื้อสายจีน และได้ทำการค้นหาปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจของคนไทยเชื้อสายจีนเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดในประเทศไทย ผลการวิจัยชี้ว่า ปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจคนไทยเชื้อสายจีนเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างสูงในระบบเศรษฐกิจไทยตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบันคือ (1) ปัจจัยทางการเมือง ด้วยการเชิญผู้ที่มีอิทธิพลในกองทัพไทยมาร่วมลงทุนในธุรกิจ ตลอดจนการมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคคลเหล่านี้ (2) ปัจจัยด้านการจัดการ กล่าวคือ การเพิ่มจำนวนลูกจ้าง และการสร้างนวัตกรรมทางการจัดการ และ (3) ปัจจัยด้านการลงทุนคือ มีการลงทุนระหว่างประเทศ การมีความเชื่อมโยงกับทุนต่างประเทศ การสร้างเครือข่ายทางการเงินในประเทศ การเข้าไปลงทุนในธุรกิจเกษตร การเข้าไปลงทุนในสถาบันการเงินอื่นๆ และสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านการตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านผลิตภัณฑ์ การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ การสร้างช่องทางการจัดจำหน่าย การตั้งราคาผลิตภัณฑ์ และการส่งเสริมการตลาด

Mark and Barrett (2004) ได้ศึกษาเรื่อง “Family Business and Succession Planning : A Review of the Literature” โดยอธิบายว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนสืบทอดธุรกิจครอบครัว และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแผนการสืบทอดธุรกิจ คือการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และตามโอกาสที่เกิดขึ้น และปัจจัยในเรื่องของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ส่งผลถึงความเป็นเจ้าของของปัจเจกบุคคลและลักษณะของผู้จัดการ อิทธิพลภายนอก เช่น การเตรียมองค์การให้มีการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล ปัจจัยทางด้านคน และขั้นตอนหรือกระบวนการที่มีผลต่อแผนการสืบทอดธุรกิจ โดยอธิบายผ่านพีรามิดของความสัมพันธ์ที่มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจความต้องการของธุรกิจครอบครัวเพื่อกำหนดวิธีการที่ดีที่สุดในการถ่ายโอนธุรกิจสู่ผู้อื่นหนึ่งถัดไป โดยที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนรอบข้างทัศนคติ และประสบการณ์ทางธุรกิจ ตลอดจนวัฒนธรรมทางธุรกิจ คุณค่าและแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้รูปแบบและวิธีการในการวางแผนการ

สืบทอดธุรกิจมีความแตกต่างกัน บทบาทและความต้องการของผู้มีส่วนร่วมทุกคนควรได้รับความรู้ การวางแผนธุรกิจในอนาคตและวิสัยทัศน์ ทุกคนควรมีส่วนร่วมกัน ความเป็นเจ้าของและความไม่แน่ใจจะต้องถูกนำมาจัดการ การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและการเปิดอกพูดคุยกันถือเป็นสิ่งจำเป็นที่สุด สุดท้ายแล้วอนาคตของผู้รับการสืบทอดธุรกิจครอบครัวจะต้องถูกจัดการและมีการกำหนดไว้ อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

Sonfield and Lussier (2004) ทำการศึกษาเรื่อง “First -, Second -, and Third - Generation Family Firms: A Comparison” ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการสืบทอดธุรกิจในแต่ละรุ่น พบว่าผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวในรุ่นที่หนึ่งมีการวางแผนการสืบทอดธุรกิจน้อยกว่าในรุ่นที่สองและรุ่นที่สาม และพบว่าไม่มีความแตกต่างในรุ่นที่หนึ่ง รุ่นที่สองและรุ่นที่สามเกี่ยวกับการมีอิทธิพลของผู้ก่อตั้งธุรกิจครอบครัวที่มีต่อการจัดการธุรกิจครอบครัว ในรุ่นที่หนึ่งมีการใช้ทุนและมีการสร้างภาระหนี้สินมากกว่ารุ่นที่สองและสาม นอกจากนี้ยังพบว่า ในธุรกิจครอบครัวมีการใช้การจัดการควบคุมในฐานะเจ้าของน้อยกว่าในรุ่นที่หนึ่ง

Suehiro and Natenapa Wailerdsak (2004) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Family Business in Thailand : Its Management, Governance, and Future Challenges” ผลการศึกษาพบว่าธุรกิจครอบครัวไทยยังคงสามารถยืนหยัดอยู่ได้ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มธุรกิจดังกล่าวนี้ออกเป็น 4 แบบ คือ (1) ธุรกิจครอบครัวแบบปิด (Closed Family Businesses) (2) ธุรกิจครอบครัวแบบที่มีลักษณะพิเศษ (Specialized Family Businesses) (3) ธุรกิจครอบครัวแบบเครือข่ายธุรกิจเบ็ดเสร็จ (Authoritarian Family Conglomerate) และ (4) ธุรกิจครอบครัวแบบเครือข่ายธุรกิจสมัยใหม่ (Modern Family Conglomerate) ซึ่งกลุ่มธุรกิจครอบครัวทั้ง 4 แบบนั้นจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไปเพื่อให้สามารถเผชิญกับอุปสรรคทางการค้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์ กระแสการไหลของตลาดทุน และแรงกดดันจากการพัฒนาของกระแสเทคโนโลยีและการสื่อสารได้

เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “กลุ่มทุน-ธุรกิจครอบครัวไทยก่อนและหลังวิกฤต 2540” กล่าวไว้ว่า แม้กลุ่มทุนจะเปลี่ยนสถานภาพเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์หรือบริษัทมหาชนแล้วก็ตาม โครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทเหล่านี้ยัง “กระจุกตัวอยู่สูงมาก” โดยพบว่า บริษัทจดทะเบียนกว่า 3 ใน 4 นั้น มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ 10 รายแรก ถือหุ้นเกินกว่า 60 เปอร์เซ็นต์ และจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมดของแต่ละบริษัทก็ยังมีน้อยมาก นั่นคือ บริษัทส่วนมากยังคง

เป็น “บริษัทครอบครัว” ส่วนบริษัทที่ถือหุ้นแบบกระจายที่พบในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ หรือญี่ปุ่น นั้น มีอยู่น้อยมากในประเทศไทย คิดเป็นเพียงแค่ 20 เปอร์เซ็นต์ ของบริษัทจดทะเบียนทั้งหมด และ ยังพบว่าโครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทในกลุ่ม มีการพัฒนาเป็นพีระมิดรูปแบบต่างๆ มีการใช้ นอมินี (บริษัทลงทุนหรือบริษัทโฮลดิ้ง) ซึ่งเป็นนิติบุคคลมาถือหุ้นแทนนั้น เพื่อให้ครอบครัวเจ้าของ ยังคงรักษาสิทธิในการบริหารบริษัทเอาไว้ได้ ทำให้ยากต่อการตรวจสอบ และเป็นช่องทางการหา รายได้จากความสูญเสียของนักลงทุนรายย่อยได้ง่ายขึ้น ซึ่งตรงข้ามกับความพยายามของภาครัฐที่ พยายามส่งเสริมให้เกิดบรรษัทภิบาล

Suehiro (2001) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Family Business Gone Wrong? : Ownership Patterns and Corporate Performance in Thailand” งานวิจัยนี้มีการโต้แย้งในข้อกล่าวหาที่มีต่อธุรกิจ ครอบครัวไทยว่า ในบรรดาบริษัทจดทะเบียนของไทย บริษัทที่มีผลการประกอบการที่ดีที่สุด คือ บริษัทต่างชาติ รองลงมาคือ บริษัทครอบครัว ส่วนบริษัทที่มีผู้ถือหุ้นกระจายกลับเป็นบริษัทที่มีผล ประกอบการต่ำที่สุดในช่วงวิกฤต และได้เน้นย้ำว่าการเป็นบริษัทครอบครัว มิใช่ดัชนีบ่งบอกถึงการ มีผลการประกอบการที่ไม่ดีเสมอไป นอกจากนี้ ในงานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ธุรกิจครอบครัวของไทย ควรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลักๆ ตามแนวทางการบริหาร ดังนี้ (1) ธุรกิจแบบผูกขาดอำนาจ (Authoritarian Type) และ (2) ธุรกิจแบบมีนวัตกรรม (Innovative Type) โดยการบริหารงานของ ธุรกิจแบบผูกขาดอำนาจนั้นจะถูกควบคุมอย่างเบ็ดเสร็จโดยผู้บริหารครอบครัวเพียงไม่กี่คน พบว่า กลุ่มนี้พลาดหรือล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจในช่วงวิกฤต เช่น บริษัท ทีพีไอของตระกูลเถี่ยวไพ รัตน์ กลุ่มบริษัท อัลฟาเทค บริหารโดยชาญ อัสวโชค กลุ่มเอกธนกิจ ของปิ่น จักกะพาก ธนาคารศรี นคร ของอุเทน เตชะไพบูลย์ กลุ่มบริษัท เอ็นทีเอส ของสวัสดิ์ หอรุ่งเรือง กลุ่มบริษัทซีโน-ไทย บริหารโดยอนุทิน ชาญวิรุณกุล บริษัทยูคอม โดยบุญชัย เบญจรงค์กุล เป็นต้น ในทางตรงกันข้าม ธุรกิจครอบครัวแบบมีนวัตกรรมนั้น ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการบุกเบิกนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้ สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยการลดขนาดองค์กรลดหนี้ เสาะหาแหล่ง เงินทุนใหม่ทดแทนการกู้ยืมจากธนาคาร และสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ (Alliance) กับต่างชาติ เป็น ต้น ตัวอย่างกลุ่มธุรกิจที่จัดอยู่ในประเภทนี้ ได้แก่ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารกรุงศรีอยุธยา เครือ เจริญโภคภัณฑ์ กลุ่มสหพัฒน์ และกลุ่มเซ็นทรัล เป็นต้น

ผาสุก พงษ์ไพจิตร (2549) ได้เขียนไว้ในบทนำของงานวิจัยเรื่อง “การต่อสู้ของทุนไทย การปรับตัวและพลวัตหลังวิกฤตปี 2540” สรุปได้ว่า 40 ปีที่ผ่านมาจนถึงเป็น “ยุคทองของบริษัท ครอบครัวไทย” ลักษณะสำคัญของยุคนั้นคือ ความเป็นธุรกิจกึ่งผูกขาดที่ได้รับการปกป้องคุ้มครอง

จากรัฐ ธุรกิจแนวหน้ามีครอบครัวไม่กี่ตระกูลเป็นเจ้าของ โดยสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่มีจำกัดของธนาคาร ได้รับเทคโนโลยีสมัยใหม่จากการร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ เข้าถึง “ค่าเช่า” ในรูปแบบของใบอนุญาตและเงินทุนอุดหนุนจากรัฐบาล และสามารถเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ เช่น ที่ดิน แทบทุกกลุ่มได้สร้างเส้นสายในระบบราชการและการเมืองจึงเป็นความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ ทั้งนี้เพื่อให้การเอื้อประโยชน์จากภาครัฐเป็นไปได้โดยง่าย ธุรกิจครอบครัวไทยจึงอยู่ในฐานะมีสิทธิพิเศษ ทำให้สามารถทำกำไรสูง ได้นำผลกำไรสูงนี้ไปลงทุนเพื่อขยายกิจการต่างๆ และหลายๆ ครอบครัว พัฒนาเป็นกลุ่มบริษัทครอบครัวที่แตกแขนงในสาขาเศรษฐกิจ (Family Conglomerate) ตัวอย่างที่ชัดเจน คือ กรณีของเจริญ สิริวัฒนภักดี ซึ่งมีผู้ตั้งฉายาว่า “เจ้าพ่อน้ำเมา” และอีกตัวอย่างคือ บริษัทชินแซทเทลไลท์ในกลุ่มบริษัทชินคอร์ปอเรชั่นของพ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ภายใต้ระบบอภิสิทธิ์ต่างๆ ซึ่งทุกกลุ่มสำคัญมีการสร้างเส้นสายในระบบราชการและการเมืองจึงเป็นความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ ทำให้กระบวนการสะสมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และด้วยความร่วมมือจากบริษัทข้ามชาติ ส่งผลให้บริษัทครอบครัวไทยสามารถเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสายโซ่การผลิตระดับโลก แล้วมีการพัฒนาสู่การเป็นอุตสาหกรรมส่งออก เช่น ในกรณีอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป (เจริญโภคภัณฑ์) โรงแรม (ดุสิตธานี) ปูนซีเมนต์ (ปูนซีเมนต์ไทย) ของตระกูลเจียรวนนท์ ปิยะอูย และสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยลำดับ ก็สามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การสร้างตราสินค้า และการสร้างเครือข่ายต่างๆ ทำให้สามารถขยายการลงทุนไปต่างประเทศ ดิดอันดับเป็นบริษัทข้ามชาติจากประเทศกำลังพัฒนา แสดงให้เห็นระดับการพัฒนาการของทุนนิยมไทยที่เติบโตขึ้นแต่ก็ยังเป็นส่วนน้อย

เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม (2525) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “วิเคราะห์ลักษณะการเป็นเจ้าของธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย” ในงานวิจัยนี้กล่าวถึง CEO ของธุรกิจขนาดใหญ่ ในเรื่องการแบ่งแยกผู้เป็นเจ้าของกับผู้บริหารธุรกิจออกจากกัน จะช่วยทำให้การบริหารธุรกิจเป็นไปในทางที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวมมากขึ้น เนื่องจากผู้ที่บริหารธุรกิจไม่ได้เป็นเจ้าของ แล้วกำไรที่เกิดจากการทำงานก็ไม่ได้เป็นของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องแสวงหากำไรสูงสุดโดยการเอารัดเอาเปรียบประชาชน ตำแหน่งการบริหารงานระดับสูงของธุรกิจที่สำคัญต่างๆ เช่น ธุรกิจการเงินและอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ควรมีการแบ่งแยกระหว่างผู้บริหารและผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการออกจากกัน ผู้ที่จะเข้ามาบริหารธุรกิจจะต้องเป็นนักบริหาร โดยอาชีพที่มีประสบการณ์ และมีจรรยาบรรณที่ได้ผ่านการยอมรับของสถาบันวิชาชีพที่เป็นกลางทางวิชาชีพที่เป็นผู้ควบคุม

อำพล นววงศ์เสถียร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจครอบครัวในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและกรณีศึกษา เพื่อนำผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพมาสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างคือธุรกิจครอบครัวที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นธุรกิจครอบครัวที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืนจำนวน 101 บริษัท และธุรกิจครอบครัวที่มีเติบโตแต่ไม่ยั่งยืนจำนวน 71 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว ได้แก่ ความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจครอบครัว วัฒนธรรมธุรกิจครอบครัว ภาวะผู้นำของธุรกิจครอบครัว การจัดการเชิงกลยุทธ์ และคณะกรรมการครอบครัวและคณะกรรมการบริหาร ผลจากการศึกษานี้ได้แนะนำว่า ธุรกิจครอบครัวควรให้ความสำคัญกับการมีแผนการสืบทอดธุรกิจที่มีการกำหนดตัวทายาท มีการบ่มเพาะทายาทเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ธุรกิจ และแผนการสืบทอดธุรกิจควรมีการปรึกษาหารือ ทำความเข้าใจและเป็นความตกลงร่วมกันในสมาชิกครอบครัว ซึ่งผู้ก่อตั้งควรกระตุ้นให้สมาชิกในครอบครัวได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการธุรกิจ อีกทั้งธุรกิจครอบครัวควรดำเนินบนพื้นฐานวัฒนธรรมของครอบครัวที่ยึดถือปฏิบัติต่อกันมา และควรให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม

สุรศักดิ์ ไชยธนกิจ (2007) ได้ศึกษาเรื่อง “Evolution of Family Firms from the Perspective of Intellectual Capital Governance: Evidence from Thailand” โดยพบว่า กิจการครอบครัวเป็นรูปแบบองค์กรธุรกิจพื้นฐานซึ่งพบเห็นได้ทั่วโลก ประเด็นในเรื่องประสิทธิภาพของกิจการครอบครัวยังคงเป็นปริศนา การศึกษากิจการครอบครัวที่ผ่านมา ได้มุ่งเน้นโดยตรงไปที่กิจการครอบครัวที่ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการขาดข้อมูลที่เป็นระบบ และการไม่ยินยอมเปิดเผยข้อมูล ในการศึกษาวิจัยนี้ได้ใช้แนวทาง 3 แนวทางร่วมกันได้แก่ (1) วัฒนธรรมครอบครัว (2) ทูททางปัญญา และ (3) ทฤษฎีธรรมาภิบาล กล่าวได้ว่าความเข้มแข็งของกิจการครอบครัวคือ รากฐานสำคัญของกิจการครอบครัว ซึ่งยังอิงอยู่กับดุลยภาพอำนาจที่ไม่ปรากฏชัดเจนระหว่างสมาชิกในครอบครัว วัตถุประสงค์หลักของระบบธรรมาภิบาลครอบครัวคือการปกป้องทุนทางปัญญา เพื่อสมาชิกครอบครัวในปัจจุบันและผู้สืบเชื้อสายในอนาคต จากความเสียหายที่เกิดจากความไม่ซื่อสัตย์ของบุคคลร่วมสายเลือดและลูกจ้าง เมื่อกิจการครอบครัวเข้าสู่การจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แล้ว จึงทำให้เกิดปัญหาธรรมาภิบาลครอบครัว ซึ่งขัดแย้งกับหลักธรรมาภิบาลของบริษัทที่ให้ความสำคัญในเรื่องของความโปร่งใส และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างผู้ถือหุ้น ประเด็นความขัดแย้งเหล่านี้ได้เปิดโอกาสให้มีการศึกษาค่านิยมและระบบธรรมาภิบาลครอบครัวที่ซ่อนเร้น

พรเทพ รัตนศรีภพ, ปัญญา อิศระวรวาณิชย์ และสรายุทธ จำปา (2542) ได้ศึกษาในเรื่อง “หลักการกำกับดูแลกิจการ” โดยดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ถึงหลักการบรรษัทภิบาล พบว่า สภาพการณ์ในปัจจุบัน หน่วยงานกำกับดูแลต่างๆ ซึ่งอยู่ในรูปของการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ และเงื่อนไขให้บริษัทต่างๆ ต้องปฏิบัติตาม รวมทั้งในปัจจุบันตลาดทุนของไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงจากการลงทุนจากประชาชนทั่วไปในรูปของบริษัทมหาชน ดังนั้น การนำบรรษัทภิบาลมาใช้ต้องมีการส่งเสริมทางด้านจริยธรรม ความอิสระ ความโปร่งใส ความยุติธรรม การสร้างคุณภาพความรับผิดชอบต่อสังคมและกฎหมายต้องมีความชัดเจนและเอื้อประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม เป็นต้น

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2551) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบรรษัทภิบาลกับศักยภาพในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบรรษัทภิบาลมีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจ SMEs ดังนั้น ในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs เพื่อส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการแข่งขันอย่างแท้จริง ผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ควรมีคุณลักษณะบรรษัทภิบาลอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความซื่อสัตย์ (2) ด้านความเป็นอิสระ และ (3) ด้านความน่าเชื่อถือเพื่อให้ธุรกิจมีศักยภาพ สามารถสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และอยู่รอดมั่นคงในระยะยาว

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “เพศวิถีกับการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย” ผู้วิจัยได้เลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) โดยมีรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยมีวิธีการเลือกตัวอย่างที่จะทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เทคนิคที่จะนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังจะกล่าวไว้ในรายละเอียดต่อไป

ในการเลือกตัวอย่าง ในการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการเลือกตัวอย่าง โดยมีวัตถุประสงค์ไม่ใช่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทน แต่เพื่อให้ผู้วิจัยได้เข้าถึงและค้นหารูปแบบและแง่มุมที่หลากหลายของประเด็นที่ศึกษา นักวิจัยเลือกแหล่งข้อมูลที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ปะเทศเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของประเด็นที่ศึกษา และไม่มีกฏตายตัวว่าจำนวนตัวอย่างควรจะมากน้อยเพียงใด นักวิจัยมองหาคุณภาพมากกว่าปริมาณของข้อมูล

สำหรับวิธีการที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและ/หรือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก สัจจิตรา บุนนรัตพันธ์ (2546 : 196) ได้อธิบายลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพดังต่อไปนี้ ประการแรกเป็นการเน้นหรือสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์อย่างเจาะลึก (In-depth) ในลักษณะของการ “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” ประการที่สอง ข้อมูลที่ละเอียดอ่อนเพียงพอนั้นได้จากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงตรรกะเป็นสำคัญ

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ จะพิจารณาถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เกี่ยวกับธุรกิจครอบครัวคนไทยเชื้อสายจีน ทั้งที่อยู่ในฐานะผู้ก่อตั้ง หรือเจ้าของธุรกิจ (Generation

1-2) ที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจครอบครัว และทายาทหรือลูกซึ่งเป็นผู้รับช่วงโอนธุรกิจจากผู้ก่อตั้งธุรกิจ (Generation ที่ 3) ที่ก่อนมีการถ่ายโอนธุรกิจและภายหลังที่มีการรับช่วงสืบทอดธุรกิจมาแล้ว ในการพิจารณาเลือกตัวอย่างเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจะพิจารณาถึงเหตุการณ์และกระบวนการทางธุรกิจและลักษณะวัฒนธรรม โครงสร้างทางสังคม ตลอดจนวิถีคิด ค่านิยม และธรรมเนียมปฏิบัติอันเป็นบริบทเกี่ยวกับธุรกิจครอบครัวคนไทยเชื้อสายจีนที่ทำการวิจัยประกอบด้วยอย่างสำคัญ เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีความสำคัญต่อการตีความผลการวิจัยหรือคำอธิบายในเชิงทฤษฎีที่จะได้รับจากการวิจัยนั้นด้วย

ตัวอย่างในการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยตัวอย่างที่ถูกเลือกโดยมีคุณสมบัติคือ

กลุ่มที่ 1 ผู้ก่อตั้งหรือเจ้าของธุรกิจครอบครัวที่ประสบความสำเร็จโดยดูจากธุรกิจครอบครัวที่มีผลประกอบการที่เติบโตอย่างต่อเนื่องและสามารถดำเนินธุรกิจครอบครัวมายาวนานกว่า 20 ปีและมีการสืบทอดธุรกิจมาได้หลายรุ่น (Generation) เป็นผู้นำที่มีอำนาจสูงสุดในการจัดการธุรกิจครอบครัว จำนวน 14 ท่าน

กลุ่มที่ 2 ทายาทหรือลูกซึ่งเป็นผู้รับช่วงโอนธุรกิจจากผู้ก่อตั้ง มีทั้งทายาทที่ดูแลธุรกิจโดยผู้ก่อตั้งธุรกิจยังไม่ได้มอบอำนาจเต็ม กับทายาทที่ผู้ก่อตั้งมอบอำนาจเต็มให้ จำนวนรวมทั้งหมด 4 ท่าน

ตารางที่ 3.1 ตารางผู้ให้ข้อมูลหลัก

ล/ค	ชื่อ สกุล	วันที่ให้ข้อมูล	อายุ (ปี)	ชื่อกิจการ	บุตรชาย	บุตรสาว	คุณลักษณะ
1	นายพิภู สุโขชัยกุล	1 ส.ค.57	57	บ.ไดอิชิ พลาสติก จก.	3	-	ผู้ก่อตั้งธุรกิจ
2	นายกุลวัชร หงษ์กู	6 ส.ค.57	63	บ.แพนฟู้ด จก.	2	1	ผู้ก่อตั้งธุรกิจ
3	นายรังษิ เหลืองวารินกุล	8 ส.ค. 57	65	บ.ศรีบุญอุตสาหกรรม การพิมพ์ จก.	1	1	ผู้ก่อตั้งธุรกิจ
4	นายปรีชา ส่วงวัฒนา	20 ส.ค.57	64	บมจ.ซีอาร์ซี ศรีเอชัน	1	2	ผู้ก่อตั้งธุรกิจ
5	นายเกียรติเสริม มหพันธ์	20 ส.ค.57	73	บ.กนกคาร์เฮาส์ จก.	2	2	ผู้ก่อตั้งธุรกิจ

ตารางที่ 3.1 ตารางผู้ให้ข้อมูลหลัก (ต่อ)

ล/ด	ชื่อ สกุล	วันที่ให้ ข้อมูล	อายุ (ปี)	ชื่อกิจการ	บุตร ชาย	บุตร สาว	คุณ ลักษณะ
6	นายไชย เตชะสมบูรณากิจ	21 ส.ค.57	71	หจก. โรงงาน ประดิษฐ์กรรม เท็กซ์ ไทล์	2	2	ผู้ก่อตั้ง ธุรกิจ
7	นายสงวน ชื่นพามัชชกุล	5 ก.ย. 57	79	บ. เสริมสงวน ก่อสร้าง จก.	2	4	ผู้ก่อตั้ง ธุรกิจ
8	นายสมบูรณ์ วราห์บัณฑิต วิทย์	13 ก.ย.57	66	บ. ค็อกเคอร์บู จก.	2	2	ผู้ก่อตั้ง ธุรกิจ
9	นายเกษม กสิโอฬาร	13 ก.ย. 57	68	บ. ชินนามิก จก.	2	2	ผู้ก่อตั้ง ธุรกิจ
10	นายชำนาญพัฒน์ หาญแก้ว	18 ก.ย. 57	56	รร. รีเวอร์ จก.	2	-	ทายาท รุ่นที่ 2
11	นายสุรเดช เอกปัญญาสกุล	29 ก.ย. 57	66	บ. นิวทรีชั่น เอสซี จก.	2	1	ผู้ก่อตั้ง ธุรกิจ
12	นายราชน ตระกูลเวียง	2 ต.ค. 57	52	บ. มารวย การาจ จก.	2	1	ผู้ก่อตั้ง ธุรกิจ
13	นางวานิชฐ์ อธิพันธ์ศิริ	28 ต.ค.57	57	วานิชฐ์เนื้อหมู	1	2	ผู้ก่อตั้ง ธุรกิจ
14	นายทวีศักดิ์ สุขวนชัย	31 ต.ค.57	46	หจก. ธ.ทวีทรัพย์ เฟอ์นิซิ่ง	1	1	ผู้ก่อตั้ง ธุรกิจ
15	นางสาวมนต์ทิพย์ จันทพ รัชชกิจ	28 พ.ย.57	30	บ. ส.พระปิ่นเกล้า มอเตอร์ไซด์ จก.	-	-	ทายาท รุ่นที่ 3
16	นางสาวอัจฉรา สุระชิต	1 ธ.ค. 57	33	บ. พิชิตโลหะกิจ จก.	-	-	ทายาท รุ่นที่ 3
17	นางธนาพร รัตนกิจเจริญ	1 ธ.ค. 57	28	ร้านอาหารบ้านนาย ไทย	1	-	ทายาท รุ่นที่ 3
18	นายเอกชัย แซ่ลิ่ม	2 ธ.ค. 57	32	บ. จ้าวสมุทรฟู้ด จก.	1	1	ทายาท รุ่นที่ 3

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 1:

คุณพิภู สุโชคชัยกุล, ผู้จัดการโครงการบริษัท ไดอิชิ พลาสติก จำกัด, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม, 2557. อายุ 57 ปี เป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจพลาสติกด้วยตนเองเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2532 ธุรกิจพลาสติกนี้ก็ขายขยายเติบโตมาประมาณ 30 ปีแล้ว คุณพิภูเป็นผู้บุกเบิกคิดค้นนวัตกรรมสิ่งปลูกสร้างลอยน้ำ หรือที่เรียกว่าทุ่นจิ๊กซอว์อเนกประสงค์ที่ผลิตเป็นเจ้าแรกๆ ในประเทศไทย ที่ได้มาตรฐานระดับสากลจนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมากในจังหวัดสมุทรสาคร ปัจจุบันมีพนักงานมากกว่า 400 คน พ่อแม่มาจากประเทศจีน แต่คุณพิภูเกิดที่ประเทศไทย เกิดมาในครอบครัวใหญ่ มีพี่น้องทั้งหมด 12 คน เป็นชาย 9 คน และหญิง 3 คน ถ้าเป็นผู้หญิงก็จะให้ช่วยงานบ้านเป็นหลัก แต่ผู้ชายจะทำงานหนักกว่าในการช่วยธุรกิจของที่บ้านซึ่งเวลานั้นทำเกี่ยวกับประตูลูกบิด และการเชื่อมต่างๆ ในการหารายได้บิดาจะมีหน้าที่ในการรับงานจ้างงาน ติดต่อบริษัทกับลูกค้าเป็นหลัก ส่วนมารดาจะดูแลคนงานและทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องของการกิน-อยู่ ทำอาหารเลี้ยงพนักงานด้วย ในการแบ่งงานกันทำ คุณพิภูจะเป็นผู้ตัดสินใจในทุกเรื่อง แต่การเลี้ยงดูบุตรจะให้ภรรยาเป็นคนดูแล คุณพิภูกล่าวว่าในเรื่องของการสืบทอดธุรกิจเป็นเหมือนการส่งไม้ต่อกัน พ่อแม่ที่มีธุรกิจและทำธุรกิจอยู่ ลูกก็ได้เติบโตและได้อยู่ใกล้ซิดก็มิโอกาสซึมซับแลกเปลี่ยนกัน ต้องรู้จักสอนให้ลูกรู้ถึงเคล็ดลับวิธีการทำกำไรไว้บ้าง สำคัญที่วิธีการเลี้ยงดูและการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ หลักการของตระกูลให้แก่ลูกได้สืบสานให้ยั่งยืนต่อไป มันจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ คุณพิภูเห็นว่าเพศหญิงน้อยมากที่จะทำธุรกิจหาเลี้ยงครอบครัว มีเพียง 5-10 % เท่านั้น ส่วนใหญ่จะเป็นหน้าที่ของฝ่ายชายมากกว่าในการทำธุรกิจหาเลี้ยงครอบครัว คุณพิภูมีบุตรชาย 3 คน คนโตและคนรองอยู่ช่วยงานโดยคุณ โรงงานคนละที่กัน ส่วนคนเล็กขณะนี้เรียนอยู่ที่ประเทศจีน ในเรื่องของการแบ่งงานหรือมอบหมายงานจะดูจากลักษณะของงาน ความสามารถ ความคล่องและความถนัดของตัวบุคคลเป็นหลักมากกว่าการแบ่งหรือแยกแยะเรื่องเพศ เพราะในบริบทของสังคมให้ความสำคัญกับค่าของความสำเร็จ เช่น ฝ่าย Office ในเรื่องการบริหารจัดการ การเงิน และบัญชีจะเป็นผู้หญิงเพราะผู้หญิงมีความละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจ ส่วนฝ่ายผลิต ติดตั้งงาน หรือติดตั้งงานข้างนอกจะเป็นหน้าที่ของผู้ชายเพราะผู้ชายมีความคล่องตัวไปค้างต่างจังหวัดได้และเป็นงานที่ต้องใช้กำลัง คุณพิภูเป็นผู้นำที่มีความคิดและวิสัยทัศน์ก้าวหน้า เช่น การส่งบุตรชายไปเรียนที่ประเทศจีนเพื่อที่จะให้กลับมาช่วยธุรกิจครอบครัวต่อไป และเป็นผู้ที่บุกเบิกคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทำจากพลาสติกอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งกล้าที่จะลงทุนในสิ่งใหม่ๆ โดยไม่หวังผลตอบแทนระยะสั้น มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมไปพร้อมๆ กับการกำหนดเป้าหมายทางธุรกิจเพื่อให้สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ และที่สำคัญคุณพิภูเน้นย้ำในหลักธรรมาภิบาล โดยการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และทำตัวให้เป็นประโยชน์กับทุกองค์กรที่เรามีส่วนร่วมด้วย

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 2:

คุณกุลวัชร หงส์คู่. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารบริษัท แพนฟู้ด จำกัด. สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2557. อายุ 63 ปี เป็นผู้ก่อตั้งและประธานเจ้าหน้าที่บริหารบริษัทในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม การส่งออกอาหารทะเลแช่แข็งที่จังหวัดสมุทรสาคร ธุรกิจนี้ก็เจริญเติบโตมายาวนานกว่า 30 ปี อากมาจากจีนแผ่นดินใหญ่พร้อมกับเสื้อผ้ามอนโบ ส่วนบิดามารดาเกิดที่เมืองไทยมาตั้งรกรากอยู่ที่สมุทรสาคร คุณกุลวัชรช่วยงานบิดาตั้งแต่เด็กด้วยการพาเรือออกทะเลเพื่อจับปลาหรือเรียกสั้นๆ ว่า ชาวประมง เริ่มจากเด็กท้ายเรือ ก็ช่วยขยายกลายมาเป็นได้กั้งเรือ ขึ้นเป็นหัวหน้าและมีลูกน้องเป็นของตนเอง ผ่านการใช้ชีวิตบนเรือตั้งแต่สมัยเป็นเรือแจว ขยับขึ้นมาเป็นเรือเครื่องยนต์ดีเซลที่มีขนาดใหญ่และใหญ่ขึ้นเรื่อยๆ ใช้ชีวิตต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรคกับเส้นทางความเป็นพ่อค้าจนกระทั่งกลายมาเป็นเจ้าของธุรกิจอุตสาหกรรมส่งออกอาหารทะเลแช่แข็งซึ่งมีมูลค่านับพันล้าน ในครอบครัวของคุณกุลวัชรมีการเลี้ยงดูลูกผู้ชายและหญิงแตกต่างกัน ผู้หญิงน้อยมากที่จะได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้ให้ทำธุรกิจของครอบครัวเพราะเป็นผู้ผลิตเป็นมือต้นคือออกเรือทำประมงจึงเป็นหน้าที่ของผู้ชาย ดังนั้นผู้หญิงจึงมีหน้าที่ดูแลทำความสะอาดบ้าน หุงหาอาหาร คุณกุลวัชรมีลักษณะของความ เป็นเผด็จการที่เห็นว่าผู้ชายจะตัดสินใจ ได้ดีกว่าผู้หญิง นิสัยของผู้หญิงจะมองมุมแคบ ปัญหา หยุ่มหยม เวลาปกครองลูกน้องมากๆ แล้วจะมีปัญหาเยอะ คุณกุลวัชรมีบุตรชาย 2 คน บุตรสาว 1 คน บุตรชายคนโตเพิ่งเรียนจบปริญญาตรี คุณกุลวัชรวางแผนที่จะให้ไปศึกษาต่อปริญญาโทที่อเมริกา เลยเพราะหลังจากเรียนจบจะได้เข้ามาดูแลธุรกิจของครอบครัวและจำเป็นต้องใช้ภาษาในการติดต่อกับลูกค้าต่างประเทศ ส่วนบุตรชายคนที่สองและบุตรสาวยังเล็ก โดยเรียนอยู่ที่ประเทศไทย ในด้านการทำธุรกิจคุณกุลวัชรก็เป็นคนบริหารจัดการนั่งคุมเกมส์และวางระบบไว้หมดโดยไม่ให้ภรรยาเข้ามายุ่งเกี่ยว ในเรื่องของฝึกฝนให้ลูกเรียนรู้ทางด้านธุรกิจ คุณกุลวัชรเป็นคนตัดสินใจเองโดยให้ลูกเข้ามาเรียนรู้งานในช่วงปิดภาคเรียน โดยมีกฎและกติกาว่าต้องเข้ามาในฐานะใต้เท้าเข้ามาทำงานในระดับล่างก่อน โดยไม่ให้ถือว่าเป็นลูกเจ้าของ ไม่มีเส้นสาย และให้ทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัดและมีความชอบด้วย สิ่งสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้และประสบการณ์จะสอนให้เค้าเก่งและแกร่ง มีคุณภาพ การ สืบทอดธุรกิจคุณกุลวัชรคิดว่าเป็นการผลัดใบระหว่างรุ่นต่อรุ่น การมีรุ่นต่อไปนั้นต้องผสมและ ผสานกันให้ได้ระหว่างคนในครอบครัวและผู้บริหารมืออาชีพที่เข้าร่วมบริหารองค์การเพื่อเป็น การเสริมคนในตระกูลโดยพยายามให้มีช่องว่างให้น้อยที่สุด รูปแบบการใช้พนักงานของคุณกุลวัชร ดูที่ความสามารถและความถนัดเป็นหลัก รวมถึงลักษณะของงานด้วย เช่น ฝ่ายซื้อ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายขายจะเป็นผู้หญิง ถ้าฝ่ายผลิต ฝ่ายห้องเย็น ฝ่ายโรงงานจะใช้เป็นผู้ชาย ส่วนมุมมองด้านธุรกิจในอนาคต คุณกุลวัชรเห็นว่า เราจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์โลก ยุค AEC เราจะต้อง

ปรับเปลี่ยน ปรับปรุง โครงสร้างองค์กรให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาด

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 3:

คุณรังมี เหลืองวารินกุล, ประธานบริษัท ศรีบุญอุตสาหกรรมการพิมพ์ จำกัด, สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2557, อายุ 65 ปี ธุรกิจผลิตสิ่งพิมพ์และบรรจุภัณฑ์กระดาษ ตั้งอยู่ที่จังหวัดสมุทรปราการ คุณรังมีอยู่ในธุรกิจนี้มานานกว่า 35 ปีแล้ว อากงและอาม่าบิดาและมารดาลงเรือสำเภามาจากชวเถา เมืองจีน แบบคนจีนจำนวนมากในยุคเสฉวนหมอนไบแล้วมาตั้งรกรากในเมืองไทย คุณรังมีเติบโตที่เมืองไทย มีพี่น้องทั้งหมด 10 คน คนโตทั้งสามคนเป็นผู้หญิงหมด คุณรังมีเป็นคนที่ 4 และเป็นลูกชายคนแรกของครอบครัว คุณรังมีเป็นกำลังหลักในการสืบทอดกิจการผลิตสิ่งพิมพ์และบรรจุภัณฑ์กระดาษร่วมกับพี่น้อง 5 คนช่วยกันบริหาร ใช้ระบบการบริหารงานแบบกงสีคือสินทรัพย์ทุกอย่างกองอยู่ตรงกลาง ใครทำคนนั้นก็ได้อีกฝ่ายจะมีหน้าที่ดูแลผลประโยชน์ ในเรื่องของการเลี้ยงดูบิดามารดาจะตามใจลูกผู้ชายมากกว่าผู้หญิงเพราะสืบทอดวัฒนธรรมของคนจีนที่ว่า ลูกชายเป็นผู้สืบสกุล ในเมื่อเป็นผู้สืบสกุลก็มีความสำคัญว่า ธุรกิจกงสีก็คือ ลูกชายต้องมาเป็นทีหนึ่งและเป็นใหญ่ในครอบครัว ลูกสาวเมื่อแต่งงานแล้วก็จะเป็นคนในอีกครอบครัวหนึ่งไม่ข้องเกี่ยวกับ บิดาจะให้ความสนใจในเรื่องการศึกษามากเพราะเคยมีอาชีพเป็นครู คุณรังมีเป็นลูกชายจึงได้เปรียบกว่าพี่น้องคนอื่น เคยได้ไปศึกษาต่อที่ต่างประเทศเกี่ยวกับการพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปีก่อนที่จะกลับมาช่วยในธุรกิจโรงพิมพ์ของครอบครัว ระหว่างที่ช่วยงานอยู่นั้นบิดาได้เสียชีวิตด้วยโรคมะเร็งในเม็ดเลือดอย่างกะทันหันทำให้คุณรังมีต้องรับผิดชอบธุรกิจของครอบครัวด้วยวัยยังไม่ถึง 30 ปี คุณรังมีเล่าว่าธุรกิจเป็นอย่างไรผมไม่รู้ ผมต้องเอาสิ่งที่พ่อโน้ตจดเอาไว้เป็นภาษาจีนมาอ่าน เช่น วิธีการคำนวณการออกแบบต่างๆ อีกทั้งความรู้ที่ได้จากการติดตามพ่อไปกินข้าว โต๊ะแชร์ ผมก็ได้ซึมซับกลยุทธ์ทางธุรกิจต่างๆ ตรงนี้ด้วย ผมจำได้เพราะผมใกล้ชิดกับคุณพ่อมากแล้วผมก็เดินตามคุณพ่อผมตลอดเวลา คุณรังมีจะมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ เองทั้งหมด ซึ่งภาระของคุณรังมีต้องดูแลเรื่องการเงินและการหารายได้เป็นหลัก ส่วนหน้าที่ในการเลี้ยงลูกเป็นภาระของภรรยา แต่เรื่องการศึกษาของลูกจะช่วยกันตัดสินใจ คุณรังมีมีบุตร 2 คน คนโตเป็นผู้หญิงอายุ 37 ปี และคนสุดท้องเป็นชายอายุ 35 ปี ลูกทั้งสองคนได้รับการศึกษาที่ดีและเรียนจบปริญญาโทกันทั้งคู่ เคยเข้ามาช่วยในธุรกิจครอบครัวแต่ปัจจุบันนี้ไม่ได้ช่วยแล้ว เพราะคุณรังมีเห็นว่าธุรกิจของบริษัทแบบกงสีมีพี่น้องมากเกินไปไม่อยากเห็นการแก่งแย่งชิงดีกันซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเลี้ยงได้จึงไม่ได้บังคับลูกให้ช่วยกิจการ อีกทั้งบุตรทั้งสองก็ได้ทำงานในสาขาที่ได้เรียนจบมาโดยได้เข้าทำงานในบริษัทต่างประเทศที่มีชื่อเสียงมากจนถือได้ว่าประสบผลสำเร็จในอาชีพอย่างงดงาม คุณรังมีเห็นว่าการ

เตรียมผู้สืบทอดธุรกิจรุ่นต่อไปเป็นเรื่องที่สำคัญมาก แต่ท่านไม่ได้เตรียมทายาทรุ่นต่อไปเพื่อธุรกิจของครอบครัวแบบกงสี อีกทั้งตัวทายาทเองก็ต้องมีความรักและชอบในธุรกิจที่บรรพบุรุษสร้างขึ้นมาด้วยน้ำพักน้ำแรงและหยาดเหงื่อแรงกายด้วย คุณรังมีได้ให้มุมมองถึงธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์มีผลกระทบทางด้านเทคโนโลยี เมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนทำให้ระบบการพิมพ์เปลี่ยน การลงทุนต่ำลง คนเข้าง่ายออกง่าย คนมาลงทุนแล้วไม่ประสบความสำเร็จก็มีมาก จึงหาทางลดผลกระทบโดยจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ทันสมัย และมีการพัฒนาระบบให้ได้มาตรฐานอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งการลงทุนทางด้านเทคโนโลยีเพื่อให้ธุรกิจเจริญเติบโตนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยทำให้ประหยัดทั้งเงินและเวลา ดังนั้นอย่ามองธุรกิจแค่วันนี้แต่ให้มองไปอีก 10 ปีข้างหน้า

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 4:

คุณปรีชา ส่งวัฒนา. ประธานกลุ่มบริษัท ฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหาร บริษัท เอฟเอ็น แฟคเตอรี เอ้าทเลท จำกัด. สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557. อายุ 64 ปี เป็นผู้ก่อตั้งและเป็นประธานกลุ่มบริษัทเสื้อผ้าแฟชั่นแบรนด์ชั้นนำจนเป็นที่โด่งดังของเมืองไทยมานานกว่า 40 ปี อากงและอาว์มารวมถึงมารดาเกิดที่เมืองจีน แต่บิดาเกิดเมืองไทยแต่เข้าเรียนโรงเรียนจีนในไทย จึงมีค่านิยมในประเพณีจีนค่อนข้างสูง บิดามีอำนาจและใหญ่สุดในบ้านทำตัวเป็นตุลาการคอยชี้ถูกชี้ผิด คุณปรีชาเกิดมาในครอบครัวใหญ่ มีพี่น้องทั้งหมด 7 คน เป็นชาย 5 คน และหญิง 2 คน การเลี้ยงดูของบิดาจะตามใจลูกผู้ชายมากกว่าผู้หญิง โดยให้อำนาจเสมือนเป็นผู้นำในครอบครัว คุณปรีชาเป็นบุตรชายคนโตจึงต้องมีความรับผิดชอบและรับภาระหน้าที่จะต้องทำแทนพ่อคือการดูแลน้องๆ และดูแลครอบครัวให้ได้ อีกทั้งคุณปรีชาได้รับการถ่ายทอดอิทธิพลจากพ่อในเรื่องวิถีคิดหลายๆ อย่าง เช่น ถ้าเลี้ยงลูกผู้ชายต้องสามารถเลี้ยงลูกผู้ชายให้เป็นผู้นำได้ และก็สามารถดูแลธุรกิจให้เข้มแข็งและสร้างครอบครัวที่ดีด้วย ถ้าเลี้ยงลูกผู้หญิงต้องเป็นภรรยาที่ดี เป็นตัวส่งเสริมสามีให้เข้มแข็งให้ครอบครัวอบอุ่นได้ ไม่ใช่ทำมาหากินแข่งกับสามีซึ่งก็ทำไม่ได้ดีเท่าไรเพราะผู้หญิงไม่ได้มีมิติทางธุรกิจ และต้องเลี้ยงลูกให้ฉลาดรวมทั้งการเลือกคู่ด้วย คุณปรีชาแสดงออกถึงความ เป็นเผด็จการ โดยเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานทั้งหมดของครอบครัว เป็นผู้จัดสรรตำแหน่งและจัดแบ่งความรับผิดชอบงานในบริษัทให้กับลูกๆ แต่การเลี้ยงดูบุตรจะมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของภรรยา คุณปรีชาเล่าว่าในชีวิตทำธุรกิจอยู่ 4 อย่าง ธุรกิจแรกเป็นธุรกิจร้านขายยาไม่ได้เป็นผู้ก่อตั้ง เป็นแค่ผู้ช่วย หลังจากนั้นก็เป็นคนดูแลกิจการต่อ ทำอยู่ประมาณ 10 ปี ธุรกิจที่สองเป็นธุรกิจขายเครื่องมือการเกษตรเป็นธุรกิจที่คิดขึ้นมาเอง ธุรกิจที่สามคือไปพัฒนาธุรกิจพืชไร่ของพ่อ ธุรกิจที่สี่คือธุรกิจเสื้อผ้าแฟชั่นที่ทำอยู่ถือว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง คุณปรีชามีบุตร 3 คน คนโตและ

คนที่สองเป็นผู้หญิง ส่วนคนสุดท้ายต้องเป็นผู้ชาย คุณปรีชาเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ได้มองการณ์ไกลและได้ถ่ายทอดแนวทางการดำเนินธุรกิจโดยวิธีการสอนลูกทุกคนให้เรียนรู้ธุรกิจจากประสบการณ์จริงด้วยการให้เงินก้อนแก่ลูกจำนวนหนึ่งมาลงทุนทำธุรกิจหรือที่เรียกว่าบิซิเนส สคูล (Business School) ในเรื่องการสืบทอดธุรกิจให้ลูกๆ ทั้งสามคนของคุณปรีชายังมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ เช่น ในเรื่องของการแบ่งสัดส่วนที่ไม่เท่ากันโดยให้ลูกผู้ชายมากกว่าผู้หญิง อีกทั้งผู้ลูกชายได้รับมอบหมายให้ดูแลธุรกิจหลักๆ ที่สำคัญของครอบครัวด้วย แต่ก่อนที่จะมีวันนี้ คุณปรีชาก็เคยมีประสบการณ์ผ่านช่วงเวลาที่ย่ำแย่ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจต้มยำกุ้ง ไม่ต่างจากนักธุรกิจหลายๆ ท่านในยุคนั้น (ปี พ.ศ. 2540) แต่ในที่สุดก็ฟื้นคืนชีพกลับมาได้ ทำให้วิถีคิดของการทำธุรกิจในวันนี้ของคุณปรีชาเกิดมุมมองที่กว้างและลึกซึ้งมากขึ้นกับคำว่า “พอ” และสนใจวิธีการทำธุรกิจที่ไม่ได้มีคำว่ากำไรสูงสุดเป็นเป้าหมายเดียว การดำเนินกิจการและการถ่ายทอดวิธีการทำธุรกิจแก่คนรุ่นลูกของคุณปรีชาในวันนี้จึงมุ่งเน้นที่สร้างอาชีพให้คนในชุมชนท้องถิ่นต่างๆ ไปพร้อมกับการยกระดับชีวิตความเป็นอยู่และทำให้คนทำงานด้วยความสุข โดยใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาผนวกเข้ากับการดำเนินธุรกิจ โดยท่านเปรียบเปรยกับสุภาษิตจีนที่กล่าวว่า “ความโลภมันเหมือนเวลาเราซื้อซาลาเปา ตอนท้องอืดมันต้องรอดได้ แต่ถ้าท้องเราหิว คนขายจะเอาเงินเท่าไรเราก็ต้องซื้อเหมือนกับเราอยู่ในความโลภและก็จะเปื้อนเปื้อนตลอด” อีกทั้งคุณปรีชายังบอกอย่างหนักแน่นว่า “ทำธุรกิจทุกวันนี้ ถ้าทำแล้วได้เงินอย่างเดียวเขาไม่ทำแล้ว แต่ถ้าทำธุรกิจแล้วได้ช่วยสังคม ช่วยคนในแวดวงให้มีความสุข ทำให้เกิดการเรียนรู้ การทำธุรกิจในวันนี้ของผมเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่างคือ ต้องมีความสมบูรณ์ ไม่เบียดเบียนสังคม ช่วยสังคมได้ ช่วยตัวเองได้ โดยเริ่มจากสังคมเล็กๆ เริ่มจากคนที่ทำงานกับเรา ทำให้เขามีรายได้มากขึ้น เขาก็จะเข้มแข็งขึ้น” ถือเป็น การให้ใจคนและพัฒนาคนในองค์กรให้เข้มแข็ง การสร้างธุรกิจของคุณปรีชาเริ่มจากเงินน้อย จึงให้ความสำคัญและเน้นเรื่องคน ด้วยการเอาใจคน เอาคนเป็นทุนเพราะคุณปรีชาเชื่อมั่นว่า ถ้าคนมีปัญหา มีความทุกข์ ย่อมสู้ทุกอย่างได้และหน้าที่ของเขาคือการเรียงร้อยเชื่อมโยงคนทำงานด้วยการดูแลให้โอกาสเรียนรู้และพัฒนากันและกัน ในวันนี้คุณปรีชาอยู่ระหว่างการถ่ายทอดความคิด ความรู้ ทั้งด้านชีวิตและธุรกิจและการดูแลสังคมเพื่อส่งไม้ต่อไปให้กับลูกๆ ของท่าน คุณปรีชามีหน้าที่จะต้องดูว่าใครมีจุดแข็งตรงไหน คอยส่งเสริมจุดแข็งให้เขาเจริญเติบโตได้อย่างไร ใครมีจุดอ่อนตรงไหนก็ต้องเข้าไปช่วยเหลือดูแลและประคับประคองเขา กระตุ้นให้เขาคิดและทำให้เขาเห็นเพื่อให้เขาได้เรียนรู้ไปด้วย โดยไม่ได้เน้นเรื่องเพศ แต่มันเป็นเรื่องของปัจเจกที่ทั้งสองเพศต้องสร้างและเติมคุณค่าให้ตัวเอง

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 5:

คุณเกียรติเสริม มหพันธ์เสริม. ประธานบริษัท กนกคาร์เฮาส์. สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557. อายุ 73 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ปรัชญาคุณภิวัตน์ เป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจเกี่ยวกับรถยนต์ คุณเกียรติเสริมก่อตั้งธุรกิจด้วยน้ำพักน้ำแรงตนเองและอาศัยเงินทุนจากคุณพ่อ เริ่มต้นธุรกิจด้วยการขายยางรถยนต์ แบตเตอรี่ ล้อแม็ก อะไหล่รถ ปัจจุบันจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่ง ติดตั้งซ่อมรถยนต์ทุกชนิด และมีชื่อเสียงในเรื่องการติดตั้งแก๊ส LPG / NGV ได้มาตรฐาน และปลอดภัย คุณเกียรติเสริมมีความเชี่ยวชาญและคลุกคลีกับเรื่องรถยนต์มากกว่า 40 ปี บริษัทตั้งอยู่ปากซอยอ่อนนุช กรุงเทพฯ อาจงและอาม่าลงเรือสำเภาจากเมืองจีนแบบคนจีนจำนวนมากในยุคเสือผืนหมอนใบ แล้วมาตั้งถิ่นฐานทำการค้าในไทยเป็นธุรกิจโรงแรมเล็กๆ คุณเกียรติเสริมมีพี่น้องทั้งหมด 8 คน เป็นชาย 5 คน และหญิง 3 คน คุณเกียรติเสริมเป็นคนที่สาม คุณเกียรติเสริมเล่าว่าเมื่อ 60 ปีก่อน ต้องยอมรับว่าการเลี้ยงดูหรือความคิดได้เอนเอียงไปทางผู้ชายมากกว่าผู้หญิง โดยถือและให้โอกาสผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ผู้ชายจะได้เรียนหนังสือเป็นหลัก มารดาผมเกิดที่เมืองจีนคิดว่าผู้หญิงไม่จำเป็นต้องเรียนหนังสือ เรียนไปทำไม ให้ลูกผู้หญิงอยู่แต่ในบ้านและทำงานบ้าน ในการหารายได้จึงเป็นหน้าที่ของบิดาเป็นหลัก ส่วนมารดาคอยดูแลเรื่องภายในบ้านและคอยหุงหาอาหาร คุณเกียรติเสริมมีบุตรชาย 2 คน และบุตรสาว 2 คน การดูแลบุตรส่วนใหญ่เป็นความรับผิดชอบร่วมกัน แต่ถ้าเป็นเรื่องใหญ่ๆ เช่น ลูกจะเข้าโรงเรียนตนเองก็ต้องพาไปจัดการให้ พอมาในยุคของคุณเกียรติเสริมการเลี้ยงดูบุตรจะให้ความเสมอภาคกัน เช่นลูกทุกคนได้มีโอกาสเรียนเท่ากันหมด ภรรยาได้เข้ามาช่วยทำงานในธุรกิจครอบครัวด้วย เช่น คอยต้อนรับลูกค้า แต่อำนาจการตัดสินใจเรื่องงานหลักใหญ่ๆ จะเป็นคุณเกียรติเสริมเพราะคิดว่าผู้ชายตัดสินใจได้เด็ดเดี่ยวกว่าคือถ้าพลาดก็ยอมเสีย แต่ผู้หญิงไม่กล้าเสี่ยงและไม่กล้าที่จะเสียด้วย สำหรับการรับช่วงต่อทางธุรกิจครอบครัว คุณเกียรติเสริมไม่ได้คาดหวังให้ลูกๆ โดยเฉพาะลูกชายต้องเข้ามา ถ้าลูกชายไม่มีความชอบหรือความสามารถในการเข้ามาดำเนินงานธุรกิจ คุณเกียรติเสริมก็จะไม่ดันทุรังให้ทำ การบริหารงานบริษัทต้องอาศัยความรู้และความสามารถจริงๆ ไม่ใช่เข้ามารับช่วงต่อเพราะเป็นทายาทแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามคุณเกียรติเสริมก็ไม่ได้ปิดกั้น เพียงแต่บุตรต้องมีความสามารถจริงๆ จึงจะยอมมอบหมายงานให้รับช่วงต่อ เรื่องเพศไม่เกี่ยวจะเป็นหญิงหรือชายก็ได้ ปัจจุบันลูกชายคนเล็กเรียนจบจากอเมริกาได้เข้ามาช่วยในธุรกิจครอบครัวเพียงคนเดียว คุณเกียรติเสริมบอกว่า ผมอาจจะไม่ได้บริหารอีกนานนัก เพราะอายุก็ 70 กว่าปีแล้ว ผมพยายามให้ลูกทำโดยมอบหน้าที่ให้เขาไปทำ ให้เขามีความรับผิดชอบและต้องกล้าที่จะให้อำนาจเขาบริหาร ซึ่งเขาก็ทำได้เป็นอย่างดี บางอย่างเราก็จะแนะนำเขา ผมก็คอยอยู่ห่างๆ สิ่งสำคัญคุณเกียรติเสริมกล่าวว่าผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร ต้องไม่หยุดคิดและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 6:

คุณไชย เตชะสมบูรณาจิก. ประธานบริหาร หจก. โรงงานประดิษฐ์กรรมเหล็กซ์ไทย. สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2557. อายุ 71 ปี เป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจเกี่ยวกับเส้นด้ายด้วยตนเองตั้งแต่ปีพ.ศ. 2503 โดยเป็นร้านจำหน่ายเส้นด้ายเย็บในแถบสำเพ็ง ยึดหลักจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน การให้บริการที่เชื่อถือได้และความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า ซึ่งเป็นหลักการที่พิสูจน์แล้วว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้คุณไชยประสบความสำเร็จและทำให้ลูกค้าไว้วางใจ จนมีส่วนแบ่งการตลาดด้ายเย็บกระสอบเป็นอันดับต้นๆ ในประเทศไทย โรงงานมีการเติบโตอย่างไม่หยุดยั้งเป็นระยะเวลายาวนานและได้พัฒนาผลิตภัณฑ์เส้นด้ายหลากหลายชนิดทำให้มีความเชี่ยวชาญในการผลิตและจำหน่ายเส้นด้ายอุตสาหกรรมและเส้นด้ายสำหรับสิ่งทอเฉพาะทาง มีพี่น้องทั้งหมด 7 คน คนแรกเป็นหญิง คนที่ 2 เป็นหญิง คนที่ 3 เป็นชาย คุณไชยเป็นบุตรคนที่ 4 พ่อของคุณไชยลงเรือสำเภามาจากมณฑลกวางเจา ประเทศจีนเมื่ออายุ 16 ปี มีเชื้อสายจีนแต้จิ๋ว จึงใช้ภาษาจีนแต้จิ๋วในการสื่อสาร เมื่อมาอยู่เมืองไทยก็ค้าขายเล็กๆ น้อยๆ เกี่ยวกับเส้นด้ายเป็นกิจการครอบครัวเล็กๆ บิดาของคุณไชยเสียชีวิตเมื่ออายุได้ 44 ปี การจากไปของบิดาทำให้ภาระและความรับผิดชอบทั้งหมดของบิดาทกมาอยู่กับมารดา มารดาต้องคอยประคับประคองธุรกิจการค้ามาตลอด และเป็นผู้จัดการทุกอย่างภายในบ้าน ขณะนั้นคุณไชยอายุเพียงแค่ 8 ปี กำลังเรียนหนังสืออยู่หลังเลิกเรียนก็กลับมากำช่วยงานเท่าที่จะช่วยได้เพื่อแบ่งเบาภาระของมารดา พ่อคุณไชยเรียนจบอายุประมาณ 20 ปี ก็เข้ามาช่วยธุรกิจครอบครัวและพัฒนาธุรกิจให้ก้าวหน้าขึ้น คุณไชยได้รับแนวทางการทำธุรกิจและกลยุทธ์ต่างๆ มาจากมารดาเป็นส่วนใหญ่ คุณไชยเล่าว่าครอบครัวคนจีนส่วนใหญ่ การเลี้ยงลูกผู้ชายและผู้หญิงจะอยู่ที่สิ่งแวดล้อม อยู่ที่ฐานะ ถ้าฐานะดีเขาก็เลี้ยงดูเสมอภาคกัน ให้การศึกษาทัดเทียมกัน แต่ถ้าฐานะไม่ดี เขาก็ต้องให้ผู้ชายเรียนมากกว่าผู้หญิง เพราะผู้ชายจะเป็นหลักออกไปทำงานหาเงินให้ครอบครัวมากกว่า ส่วนผู้หญิงก็จะแต่งงานออกไป ความคิดของคนจีนลูกผู้ชายจะเป็นผู้สืบทอดตระกูลและแซ่ ฉะนั้นคนจีนจึงมีความคิดว่าเราต้องการให้ลูกชายสืบสกุล ต้องทำอย่างไรให้ลูกชายเราดี ทรัพย์สินสมบัติจึงตกทอดไปที่ลูกชายเพื่อให้เขาพัฒนาต่อไป แต่ถ้าผู้หญิงแต่งงานแล้วออกไปจากครอบครัว ถ้าได้แต่งงานเจอคนดีกว่า รวยกว่า เขาอาจจะสร้างฐานะร่ำรวยมากกว่าลูกชายเราก็ได้ คุณไชยมีบุตร 4 คน เป็นชาย 2 คน และหญิง 2 คน คนโตเป็นชาย อายุ 47 ปี คนที่สองเป็นหญิง อายุ 45 ปี คนที่สามเป็นชาย อายุ 43 ปี คนสุดท้องเป็นหญิง อายุ 41 ปี คุณไชยเล่าว่าการเลี้ยงดูบุตรของเขาถักแน่นและให้ความสำคัญที่ลูกผู้หญิง จึงให้ลูกผู้หญิงต้องเรียนสูงกว่าลูกผู้ชาย เพราะเห็นว่าผู้ชายมีโอกาสเยอะกว่า ธรรมชาติสร้างผู้ชายแข็งแรงกว่าผู้หญิง ผู้ชายสามารถจับอาชีพได้มากกว่าผู้หญิง ฉะนั้นผู้ชายการศึกษาดีกว่าผู้หญิงไม่เป็นไร เพราะมันยังมีอาชีพที่ยังทำได้ ถ้าผู้หญิงมีความรู้สูงก็จะจับงานที่สบายหน่อย หรืออาจจะไปพบเพื่อนในสิ่งแวดล้อมที่ดีกว่าจะได้เสมอและทัดเทียมกัน การหารายได้ของ

ครอบครัวจะเป็นหน้าที่ของคุณไชยเป็นส่วนใหญ่เพราะคุณไชยมีความคิดว่าการที่ผู้หญิงปัจจุบันออกไปทำงานทำให้ลูกๆ มีปัญหา ไม่ค่อยได้รับความอบอุ่น เพราะไม่ได้อยู่ใกล้ชิดกัน คุณไชยจึงสอนลูกสาวอยู่เสมอว่าไม่ต้องทำงานมากจนเกินไป ควรแบ่งเวลาให้กับครอบครัวให้กับลูก ในเรื่องของการแบ่งงานหรือมอบหมายงานจะดูจากความสามารถของตัวบุคคลเป็นหลักมากกว่าการแบ่งหรือแยกแยะเรื่องเพศ เช่น การติดต่อหรือประชาสัมพันธ์ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายธุรการจะเป็นผู้หญิง ส่วนดูแลโรงงาน เก็บเงินลูกค้าหรือเก็บเช็คจะเป็นผู้ชาย ในเรื่องของกรวางแผนให้ทายาทมาสืบทอด ไม่จำกัดว่า ต้องเป็นคนโต ผู้ชายหรือผู้หญิงก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความถนัดมากกว่า คุณไชยอยากให้ลูกช่วยงานในธุรกิจครอบครัวเพราะเด็กรุ่นใหม่จะก้าวทันเทคโนโลยี และระบบ IT มีการพัฒนางานเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งคนรุ่นเก่าไม่ค่อยมีความรู้และก้าวไม่ทัน ปัจจุบันนี้บุตรชายคนโตซึ่งเรียนจบมาทางด้านคอมพิวเตอร์และบุตรสาวคนเล็กจบทางด้านบริหาร ได้เข้ามาช่วยงานในธุรกิจครอบครัวด้วยกัน

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 7:

คุณสงวน ชื่นพณิชยกุล, ประธานบริษัท เสริมสงวนก่อสร้าง จำกัด, สัมภาษณ์, 5 กันยายน 2557, อายุ 79 ปี เป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจเกี่ยวกับรับเหมาก่อสร้างทาง-ถนน เมื่อปี พ.ศ.2525 ใช้ชีวิตที่ต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรคกับเส้นทางการเป็นลูกจ้างทำงานรับเหมาก่อสร้างจากจุดเริ่มต้นที่ไม่มีอะไร จนสามารถสร้างบริษัทรับเหมาก่อสร้างครบวงจรเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงมาก ด้วยประสบการณ์ที่สั่งสมมาเกือบจนทุกวันนี้ นับเป็นระยะเวลายาวนานกว่า 50 ปี ต้นตระกูลรวมทั้งคุณสงวนด้วยนั่งเรือมาจากจีนแผ่นดินใหญ่ ช่วงเวลา คู่ค้ามขวานสยามเมืองยิ้ม ขณะนั้นคุณสงวนอายุได้เพียง 13 ปี มีพี่น้อง 2 คนเป็นผู้ชายทั้งหมด คุณสงวนเป็นบุตรชายคนสุดท้อง ได้เรียนโรงเรียนจีนพออายุ 15 ปีก็ออกมาช่วยงานกิจการของครอบครัวซึ่งตอนนั้นทำรูปขาย คุณสงวนก็คอยจีจรรยาไปส่งรูปตามบ้านคนและศาลเจ้าต่างๆ พอคุณสงวนอายุได้ 17 ปี พ่อก็เสียชีวิต ดังนั้นพี่ชายและคุณสงวนจึงต้องสานต่อธุรกิจของพ่อ โดยมีพี่ชายทำอยู่ที่กรุงเทพฯ คุณสงวนอายุได้ 22 ปี ก็แต่งงานแล้วย้ายไปอยู่ที่จังหวัดตรังเพราะเห็นว่ามีโรงพระและศาลเจ้าเยอะ การหารายได้ช่วยกันกับภรรยาทำรูปและส่งรูปขาย จนถึงปี พ.ศ.2506 ก็เลิกกิจการทำรูปและขายรูปเพราะขณะนั้นมีบุตร ทำรูปฝุ่นเยอะและสกปรก ที่สำคัญรายได้ไม่พอเลี้ยงครอบครัว จึงเริ่มต้นทำการค้าใหม่คือซื้อรถแล้วเอาไปขายต่อ เป็นลูกน้องช่วยงานและรับงานจากนายห้างก่อสร้างถนนตามที่ต่างๆ จนได้ก่อตั้งธุรกิจเป็นของตนเองเมื่อปี พ.ศ. 2525 ที่กรุงเทพฯ ซึ่งขณะนั้นคุณสงวนเล่าว่า ตนไม่มีเงินต้องกู้ธนาคาร และด้วยความที่ตนเป็นคนดี ชื่อสัตย์ ขยันขันแข็ง จนทำให้นายห้างเชื่อใจเลยค้าประกันให้ คุณสงวนมีบุตร 6 คน เป็นชาย 2 คน หญิง 4 คน คนโตเป็นชาย อายุ 56 ปี คนที่ 2 เป็นหญิง อายุ 54 ปี คนที่สามเป็นหญิง อายุ

53 ปี คนที่สี่เป็นหญิง อายุ 52 ปี คนที่ห้าเป็นชาย อายุ 51 ปี และคนสุดท้ายเป็นหญิง อายุ 50 ปี ทุกคนช่วยธุรกิจของครอบครัวกันหมด การเลี้ยงดูบุตรจะเป็นหน้าที่ของภรรยาดูแลเพราะตัวคุณสงวนต้องออกไปรับงานทำงานข้างนอกไป-กลับต่างจังหวัดตลอด ช่วงนั้นเป็นช่วงก่อสร้างตัวซึ่งลำบากมาก ต้องมีความขยัน อดทน มานะพยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ นานัปการ โดยคุณสงวนเน้นย้ำในเรื่องของความกตัญญู ความซื่อสัตย์สุจริตซึ่งจะทำให้คนไว้ใจและเชื่อถือ อีกทั้งเรื่องเครดิตสำคัญที่สุดในธุรกิจการค้า ถ้าเครดิตดีและคำพูดที่แน่นอน เวลารับปากใครต้องทำให้ได้ ธุรกิจไม่ต้องมีทุนก็ทำได้ คุณสงวนเล่าว่าครอบครัวที่ประสบความสำเร็จได้ก็ต้องอยู่ที่แม่บ้านด้วยเหมือนกัน ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น เวลาลำบากภรรยาก็ต้องคอยไปช่วยยืมเงินจากพรรคพวกมาให้ ภรรยาที่เก่งก็จะอบรมเลี้ยงดูลูกเราให้เป็นคนดีและเก่งด้วย พอลูกๆ โตกันหมดแล้วภรรยาก็จะมีเวลามาช่วยทำงานในธุรกิจด้วย คือทำบัญชี และคอยดูแลรายรับ-จ่ายภายในบ้าน ในเรื่องการหารายได้และตัดสินใจทางด้านธุรกิจจะเป็นหน้าที่ของคุณสงวนเป็นส่วนใหญ่ การเรียนหนังสืออยู่ที่ตัวลูกๆ เป็นคนตัดสินใจว่าอยากเรียนด้านไหนและที่ไหน การแบ่งงานและมอบหมายงานคุณสงวนเห็นว่าธุรกิจของคุณสงวนเป็นธุรกิจก่อสร้างต้องใช้ผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ เพราะผู้ชายอยู่หน้างานและผู้ชายต้องเข้าสังคม ต้องคอยต้อนรับและเอาใจผู้ใหญ่ เช่นการรับรองเจ้านาย คุยกับชาวบ้านและเจ้าหน้าที่ต่างๆ ผู้ชายจะเหมาะกว่าจึงให้ลูกชายทำหน้าที่ดังกล่าว ส่วนลูกผู้หญิงให้ทำด้านบัญชี ติดต่อสรรพากรและธนาคารเพราะมีความละเอียดรอบคอบมากกว่า ในเรื่องการสืบทอดธุรกิจยังยึดหลักค่านิยมของคนจีนอยู่คือให้บุตรชายเป็นผู้สืบทอดธุรกิจ แต่ก็ต้องดูความถนัดและความชอบของบุตรด้วยคือเมื่อทำงานแล้วต้องมีความสุขและสนุกกับการทำงาน ปัจจุบันนี้คุณสงวนกำลังถ่ายทอดประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้สั่งสมมาให้กับลูกๆ ทั้งหมด 6 คน ซึ่งเป็นยุคที่ให้รุ่นลูกเข้ามาช่วยกันบริหาร โดยพยายามบอกลูกๆ ตั้งแต่เล็กๆ เสมอมา พี่น้องกันต้องรักและสามัคคีกัน ให้สนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือและอะลุ่มอล่วยกัน วัฒนธรรมของท่านเฉพาะภายในครอบครัวคือ ห้ามมาขัดแย้งกันเอง ในการขยายธุรกิจครอบครัวนั้นต้องพอดีๆ ไม่ทำเกินตัว ต้องค่อยๆ ก้าวและแนวทางที่ทำให้ธุรกิจครอบครัวเติบโตขึ้นสิ่งสำคัญต้องคงอยู่คือ ปรัชญาการทำธุรกิจที่มองถึงการเติบโตที่ยั่งยืน คนที่จะเข้ามาพร้อมกับบริษัทต้องเข้าใจและยอมรับปรัชญาหรือเจตนารมณ์ร่วมของบริษัทด้วย มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของกิจการอันจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 8:

คุณสมบูรณ์ วราห์บัณฑิตวิทย์, กรรมการผู้จัดการ บริษัท คีออคเตอร์บุ จำกัด, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2557. อายุ 66 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ผู้ก่อตั้งบริษัทอุตสาหกรรมยางพารา

ธรรมชาติ ซึ่งผลิตถุงมือทางการแพทย์ ถุงมือสำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และใช้งานทั่วไป รวมถึงผลิตแผ่นยางปูพื้นรถยนต์ บริษัทได้เริ่มก่อตั้งและดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2531 มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานเกือบ 30 ปี โดยปัจจุบันบริษัทมีทุนจดทะเบียนหลายร้อยล้านบาท ถือเป็นบริษัทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง ครอบครัวของคุณสมบูรณ์ เป็นครอบครัวใหญ่ มีพี่น้องทั้งหมด 9 คน คนโตเป็นผู้หญิง คุณสมบูรณ์เป็นบุตรชายคนที่สองแต่เป็นลูกคนที่หกของครอบครัว เป็นคนจีนแต่ใจ ในการหารายได้บิดาจะเริ่มจากรับจ้างทำงานทั่วไป เหมือนคนจีนทั่วไปที่มาขึ้นฝั่งด้วยกัน ส่วนใหญ่จะเป็นการรับงานจากข้างนอกมาทำที่บ้าน ส่วนมารดาเป็นแม่บ้านและมีหน้าที่เลี้ยงดูบุตร ในวัยเด็กบิดามารดาเลี้ยงดูลูกผู้หญิงกับผู้ชายค่อนข้างเท่ากัน แต่ก็มีกรณีไปทางลูกผู้ชายบ้างนิดหน่อย คุณสมบูรณ์มีบุตร 4 คน เป็นชาย 2 คน และหญิง 2 คน คนโตเป็นผู้หญิง อายุ 36 ปี คนที่สองเป็นชาย อายุ 34 ปี คุณสมบูรณ์จะเป็นผู้ตัดสินใจในทุกเรื่องและหารายได้เข้ามาในครอบครัว รวมถึงรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ด้วย เพราะภรรยาจะยุ่งแต่การเลี้ยงดูบุตรจึงไม่ได้ทำงาน คุณสมบูรณ์เห็นว่าหน้าที่ของภรรยาคือการเลี้ยงดูบุตรให้ดีเป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุดเพราะลูกเป็นสิ่งสำคัญควรให้ความใกล้ชิดและเลี้ยงดูอย่างถูกต้อง ทำให้บุตรสาวและบุตรชายสนิทสนมกับแม่มากกว่าคุณสมบูรณ์ ในเรื่องให้ลูกสืบทอดธุรกิจคุณสมบูรณ์มีความเห็นว่าจริงๆ ควรจะให้ผู้ชายเพราะตนยังมีค่านิยมของคนจีนในเรื่องนี้ แต่สิ่งสำคัญต้องดูที่ความสามารถเป็นหลักว่าใครสามารถที่จะบริหารธุรกิจได้ เพราะสมัยนี้การศึกษาทำให้ผู้หญิงมีความแกร่ง และกล้าตัดสินใจมากขึ้นและผู้หญิงเองก็มีความสามารถไม่ด้อยไปกว่าผู้ชาย ถ้าลูกผู้หญิงมีความสามารถมากกว่าก็ต้องยกให้ลูกผู้หญิงเป็นคนดูแล ความคิดเห็นส่วนตัวของคุณสมบูรณ์เท่าที่ดูลูกผู้หญิงจะมีความละเอียดอ่อนและตัดสินใจได้ดีกว่าลูกผู้ชายในทุกๆ เรื่อง อีกทั้งลูกผู้หญิงจะมีความใกล้ชิดครอบครัวมากกว่าลูกผู้ชายด้วย คุณสมบูรณ์เห็นว่าสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจครอบครัวบนความเปลี่ยนแปลงของโลกจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานของคนทุกรุ่น เช่น บุคลากรในยุคแรกๆ ของการก่อตั้งเป็นเสมือนฟันเฟืองขององค์กรในการพัฒนามาจนถึงปัจจุบัน รวมถึงต้องให้โอกาสแก่คนรุ่นใหม่และสมาชิกในครอบครัวได้มีโอกาสบริหารงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคนคือใครเหมาะสมกับหน้าที่ใดก็ให้เป็นผู้รับผิดชอบหน้าที่นั้น รวมทั้งให้โอกาสที่จะเป็นผู้นำในการบริหารงานได้อย่างเต็มที่

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 9:

คุณเกษม กลีโอฟาร. ประธานกรรมการบริษัท ชินนามิค จำกัด. สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2557. อายุ 68 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยรังสิต เป็นผู้ก่อตั้งโรงงานผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอาง เวชสำอาง อาหารเสริม และให้บริการด้านอุตสาหกรรมเครื่องสำอางแบบ

OEM รวมถึงสร้างแบรนด์เครื่องสำอางแบบครบวงจร สำนักงานและโรงงานตั้งอยู่ที่ถนนนวมินทร์ เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ เพราะขนส่งสินค้าได้ง่ายและสะดวก คุณเกษมมีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางมากกว่า 30 ปี มีความเชี่ยวชาญในการผลิตเครื่องสำอางแบบครบวงจร มีความมุ่งมั่นในการวิจัยและพัฒนาคุณภาพสินค้าตลอดเวลา ดำเนินธุรกิจภายใต้จริยธรรม และนโยบายคุณภาพ รับผิดชอบต่อลูกค้ามีการให้บริการข้อมูลในการดำเนินธุรกิจแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง บิดามารดาอพยพมาจากประเทศจีน เป็นคนจีนฮกเกี้ยน มีพี่น้องทั้งหมด 6 คน คุณเกษมเป็นลูกชายคนโต บิดาทำธุรกิจการเกษตรเกี่ยวกับเรื่องพืชผล แต่คุณเกษมไม่ได้สืบทอดธุรกิจนี้ ในเรื่องการคุมเงินและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ เป็นหน้าที่ของบิดา ส่วนมารดาจะเป็นผู้เบิกการใช้จ่ายภายในบ้าน คุณเกษมมีบุตรทั้งหมด 4 คน คือบุตรชาย 2 คน และบุตรสาว 2 คน เมื่อบุตรยังเล็กๆ หน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตรเป็นภาระของปู่กับย่าเป็นส่วนใหญ่ เพราะว่าช่วงต้นในการตั้งตัวคุณเกษมและภรรยาต้องออกไปทำมาหากิน ไปสู้กับโลกภายนอก ตั้งแต่แต่งงานกันมาก็ช่วยกันสร้างธุรกิจและสร้างตัวมาด้วยกัน อำนาจการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทั้งจะช่วยกันปรึกษารื้อกันตลอด การทำงานบ้านจะจ้างคนมาทำ คุณเกษมได้มีการปลุกฝังเรื่องการทำธุรกิจให้กับบุตรมาโดยตลอดนั่นคือ การปลุกฝังให้ลูกชอบและรักงานหรือธุรกิจนี้เหมือนกับท่าน คุณเกษมกล่าวว่าในเรื่องของการวางแผนสืบทอดธุรกิจได้มีการเตรียมให้ลูกไว้แล้ว เพราะธุรกิจครอบครัวต้องมีคนเชื่อมต่อ “ผมอยากให้บริษัทนี้มีการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยที่ลูกหลานยังบริหารงานอยู่” ต้องมีทายาทเป็นผู้สืบทอดโดยจะดูที่ความสนใจ ความใส่ใจ และความสามารถของลูกเป็นหลัก อย่างลูกสาวคนโตเค้ามีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญทางด้านความสวยความงามมาก อีกทั้งความเป็นมืออาชีพของลูกสาวจะมีมากกว่าลูกชาย ก็ต้องให้เค้าเข้ามารับช่วงธุรกิจต่อจากตนเอง ครอบครัวคุณเกษมจะใช้ระบบประชาธิปไตยและให้อิสระกับทุกคนมีสิทธิมีเสียงในการออกความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้ดูเรื่องเพศ ในเรื่องของการมอบหมายงานจะดูจากความสามารถของตัวบุคคลเป็นหลักมากกว่าการแยกแยะเรื่องเพศ ในเรื่องการค้าเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ คุณเกษมเห็นว่าต้องอาศัยจังหวะและโอกาสที่เหมาะสม มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ แต่องค์ประกอบเหล่านี้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย หากองค์กรขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ เราต้องสร้างคนที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งจะให้ประโยชน์ทั้งต่อบริษัทและสังคม ไม่มีอะไรที่ให้สังคมได้ดีที่สุดเท่ากับการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 10:

คุณชานาญพัฒน์ หาญแก้ว, กรรมการบริษัท โรงแรมริเวอร์ จำกัด และในเครือ, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2557, อายุ 56 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นทายาทรุ่น

ที่ 2 ทำธุรกิจครอบครัวต่อจากพ่อแม่และร่วมกันกับพี่น้อง ใช้ระบบบริหารงานแบบกงสีสมัยใหม่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเติบโตจนขยายกิจการหลายสาขา ปัจจุบันมีโรงแรมในเครือหลายแห่งมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมากในจังหวัดนครปฐมและมีผลประกอบการที่ดี อากงและอาม่าอพยพมาจากเมืองจีน ส่วนบิดามารดาเกิดที่ประเทศไทย คุณชำนานูพัฒน์เกิดที่นครปฐม คุณชำนานูพัฒน์มีพี่น้องทั้งหมด 8 คน เป็นชาย 3 คน และหญิง 5 คน คุณชำนานูพัฒน์เป็นลูกชายและเป็นคนสุดท้อง ในสมัยเด็กครอบครัวมีการเลี้ยงดูลูกผู้ชายและหญิงใกล้เคียงกัน เช่น การศึกษาได้เรียนเหมือนกัน โดยที่ลูกผู้หญิงจบปริญญาตรีกันทุกคนพอจบได้ไปทำงานข้างนอกก่อน สุดท้ายก็ลาออกมาช่วยธุรกิจครอบครัวแทน ส่วนลูกผู้ชายจบออกมาก็จะเข้ามาช่วยธุรกิจของครอบครัวเลย คุณชำนานูพัฒน์มีบุตรชาย 2 คน คนโต อายุ 26 ปี และคนสุดท้อง อายุ 24 ปี กำลังศึกษาระดับปริญญาโทอยู่ที่ธรรมศาสตร์ทั้งคู่ การดูแลบุตรส่วนใหญ่จะเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ค่าใช้จ่ายภายในบ้านคุณชำนานูพัฒน์จะมีหน้าที่รับผิดชอบทั้งหมด ในด้านการศึกษาของลูกคุณชำนานูพัฒน์จะใส่ใจมากเป็นพิเศษ คอยแนะนำสถาบันที่ดีให้กับลูก โดยดูจากสถิติที่นักศึกษาจบออกมาประกอบอาชีพแล้วประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง โดยคุณชำนานูพัฒน์เน้นเรื่องเรียนเป็นหลัก ระหว่างเรียนลูกยังไม่ต้องมาทำงานช่วยธุรกิจของครอบครัว ในเรื่องการสืบทอดธุรกิจครอบครัว คุณชำนานูพัฒน์ชี้แจงว่าแม้ว่าองค์กรจะเริ่มจากธุรกิจครอบครัว สามารถเติบโตจากธุรกิจขนาดเล็กมาเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างทุกวันนี้ได้ เป็นเพราะระบบที่ผู้ร่วมงานในองค์กรค่อยๆ ช่วยกันสร้างขึ้นมา โดยรุ่นบุกเบิกหรือรุ่นแรกต้องอาศัยประสบการณ์จากตนเองค่อนข้างมาก แต่รุ่นถัดไปหรือรุ่นที่ 2 จะต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ควบคู่กัน รุ่นนี้จะได้เปรียบกว่ารุ่นแรกด้านความรู้ที่มีมากขึ้น ตอนนั้นก็เตรียมพร้อมโดยให้รุ่นที่ 3 หรือรุ่นลูกๆ ไปทำหน้าที่เรียนหนังสือหาวิชาความรู้ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศก่อนแล้วค่อยมาเรียนรู้งานต่อจากรุ่นที่ 2 อีกที ในด้านการตัดสินใจคุณชำนานูพัฒน์เห็นว่าผู้ชายจะมีอำนาจในการตัดสินใจ ครอบครัวคุณชำนานูพัฒน์อากงจะมีอำนาจในการตัดสินใจสูงสุด การเบิกจ่ายทุกอย่างต้องอยู่ในความดูแลของอากง ซึ่งปัจจุบันอากงอายุ 96 ปี ส่วนผู้หญิงก็จะตามสามีเป็นหลัก ที่ผ่านมาผู้หญิงทำธุรกิจไม่ค่อยประสบความสำเร็จเพราะตัดสินใจไม่เด็ดขาด ไม่ยอมเสี่ยง ไม่กล้าได้กล้าเสีย จะมีความกลัวและระแวงอยู่ตลอด ผู้หญิงเก่งแต่ทฤษฎีพอเอาเข้าจริงๆ ก็ไปไม่รอด ลูกเขาโกงบ้างอะไรบ้าง ไม่มีสังคม แต่ผู้ชายจะทำธุรกิจได้ดีกว่า ร่วมกันทำ ปรีกษาหรือกันจะดีกว่า ดังนั้นผู้ชายส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำ และผู้หญิงจะเป็นผู้ตามเสียมากกว่า เมื่อผู้หญิงแต่งงานไปแล้วอำนาจการตัดสินใจจะไปอยู่ที่สามี ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้หญิงมีความพร้อมในหลายๆ ด้าน เช่น ได้รับการศึกษาที่ดี พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ รู้จักการเข้าสังคม และต้องมีความแข็งแกร่งทางด้านจิตใจและอารมณ์ คุณชำนานูพัฒน์คิดว่าเรื่องเพศมีความเกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจค่อนข้างมาก คุณชำนานูพัฒน์ค่อนข้างมีความใกล้ชิดกับบิดาและพี่น้องใน

ด้านการทำธุรกิจโรงแรม การพูดคุยและแลกเปลี่ยนทัศนคติจากกลุ่มผู้ร่วมช่วยให้ข้อคิดที่ดีในการเป็นแนวทางของการทำงานและการมีประสิทธิภาพ การได้รับคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์การเรียนรู้ในการทำธุรกิจที่มีทั้งการพัฒนาเติบโตและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปพร้อมกัน ถึงวันนี้คุณชำนาญพัฒน์ก็ยังต้องการจะพัฒนาองค์กร รวมทั้งการบริหารจัดการคนด้วย เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร และในขณะเดียวกันปัญหาและอุปสรรคบางครั้งก็มาจากคนเป็นหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 11:

คุณสุรเดช เอกปัญญาสกุล. ประธานกรรมการบริษัท นิวทรีชั่น เอสซี จำกัด. สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2557. อายุ 66 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยรังสิต เป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจเกี่ยวกับสารเจือปนอาหารและสารผสมอาหารตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 ธุรกิจนี้ก็ยังขยายเติบโตมาประมาณกว่า 30 ปีแล้ว ปัจจุบันคุณสุรเดชดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทและได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สูงสุดถึงชั้นจตุรถาภรณ์ช้างเผือก และมีผลงานดีเด่นที่ภาคภูมิใจเป็นจำนวนมาก อาทิ ปฏิบัติงานในการบำบัด แก้ไข ฟื้นฟูเด็ก และเยาวชน ผู้หลงทางกระทำผิด เป็นรองประธานผู้พิพากษาสมทบศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง รับผิดชอบด้านการป้องกันเด็กและเยาวชนก่อนกระทำผิดในโครงการรู้ก่อนผิด คิดก่อนหลงทาง เป็นผู้ดูแลเบื้องหลังความสำเร็จของผลิตภัณฑ์อาหาร ยา เครื่องสำอาง และอาหารสัตว์ ทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ คุณสุรเดชมีพี่น้อง 11 คน เป็นชาย 5 คน เป็นหญิง 6 คน โดยที่คุณสุรเดชเป็นคนคนที่ 8 เป็นคนจีนแต่ใจ คุณสุรเดชเล่าว่าครอบครัวของท่านได้ทำธุรกิจด้านนี้มาตั้งแต่พ.ศ. 2480 ตั้งแต่สมัยคุณพ่อ แต่ทางคุณสุรเดชแยกตัวออกมาเปิดบริษัทของตนเองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 ตั้งอยู่ที่พุทธมณฑลสาย 4 จังหวัดนครปฐม โดยใช้แนวบริหารจากการที่ได้ศึกษามาจากต่างประเทศแทนการค้าแบบเดิมๆ คือ Cash & Carry จุดเด่นของบริษัทคือ ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจได้ เพราะสิ่งที่เป็นที่บริษัทเน้นคือความซื่อสัตย์ ในอุตสาหกรรมอาหารกับธุรกิจสารเจือปนอาหาร และสารผสมอาหาร คุณเดชจัดได้ว่าเป็นผู้นำระดับประเทศที่มีวิสัยทัศน์อันยาวไกลเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติ ในสมัยเด็กพ่อแม่จะให้โอกาสลูกผู้ชายมากกว่าผู้หญิงเพราะว่าผู้หญิงแต่งงานออกไปแล้วก็ไม่ได้มายุ่งเกี่ยวกับธุรกิจของที่บ้าน หน้าที่ของผู้ชายส่วนใหญ่จะทำงานแบบใช้แรงงาน และต้องไปพบปะผู้คนและสัมผัสกับโลกภายนอก ส่วนผู้หญิงก็จะช่วยงานในบ้านเป็นหลัก การหารายได้จะเป็นหน้าที่ของบิดาเป็นส่วนใหญ่ ส่วนมารดามีหน้าที่สำคัญคือเลี้ยงดูบุตร แต่ก็ช่วยธุรกิจบ้างนิดหน่อย ค่าใช้จ่ายภายในบ้านจะเป็นหน้าที่ของคุณสุรเดชรับผิดชอบเสียเป็นส่วนใหญ่ คุณสุรเดชมีบุตร 3 คน เป็นชาย 2 คนและหญิง 2 คน โดยคนโตเป็นชาย ปัจจุบันอายุ 35 ปี คนที่สองเป็นชาย อายุ 34 ปี ส่วนคนสุดท้องเป็นหญิง อายุ 32 ปี ลูกๆ ทุกคนได้เข้ามาช่วยงานใน

ธุรกิจของท่านทั้งหมด การมอบหมายงานจะดูจากความรู้และความสามารถของปัจเจกบุคคลเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความรับผิดชอบไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเพศ คุณสุรเดชได้กล่าวว่า การให้โอกาสคนรุ่นใหม่หรือสมาชิกในครอบครัวได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานของบริษัทก็เป็นเสมือนการปูทางและต่อยอดองค์ความรู้และความแข็งแกร่งจากรุ่นเก่าสู่รุ่นใหม่ต่อไป อีกประการหนึ่งที่คุณสุรเดชให้ความสำคัญคือ “ผู้นำ” การมีผู้นำที่เข้าใจหลักการ ซึ่งผู้นำในที่นี้ไม่ใช่แค่เจ้าของหรือประธานเท่านั้น แต่เป็นการพยายามสร้างให้ทุกคนในองค์กรเป็นผู้นำ เพราะการได้ผู้นำที่มีคุณภาพ องค์กรย่อมดำเนินงานไปได้อย่างสมดุลและราบรื่น “เราต้องทำตัวเองและบริษัทของเราให้รู้คนหัว รวดเร็วและมีธรรมาภิบาล” คุณสุรเดชได้ปลูกฝังเรื่องวิธีการทำงาน คือ ต้องมีความซื่อสัตย์ มีความขยัน รวมถึงความมีคุณธรรม และมีความสามัคคี อันนี้คือวัฒนธรรมองค์กร และบริษัทยังได้ใช้ปรัชญาในการทำงาน 5 ข้อ อันที่หนึ่งคือคุณธรรม สองคือคุณภาพและความปลอดภัย สามคือคุณค่า สี่คือความอยู่รอด และสุดท้ายคือความโปร่งใส แต่ก็ต้องอยู่บนรากฐานของวัฒนธรรมองค์กร เพราะฉะนั้นความภาคภูมิใจของผู้บริหารท่านนี้คือ เมื่อองค์กรมีปรัชญาการทำงานทั้ง 5 ข้อ ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอดและยั่งยืนตลอดไป อนาคตของบริษัทคุณสุรเดชจะเน้นเรื่องวิชาการ นวัตกรรม และการเตรียมการสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การมองทั้งตลาดภายในประเทศและตลาดต่างประเทศ นอกเหนือจากการดูแลธุรกิจของบริษัทแล้ว อีกหน้าที่หนึ่งของคุณสุรเดชในด้านสังคมคือ เป็นอุปนายกสมาคมวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีทางอาหารแห่งประเทศไทย โดยท่านมีส่วนช่วยผลักดันและพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารไทยให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคนานาชาติ การส่งเสริมการทำวิจัยต่างๆ โดยบริษัทก็ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐในการทดลองและทำวิจัยเพื่อต่อยอดวัตถุดิบในประเทศเพื่อให้เป็น ฟู๊ด อินกรีเดียนท์ ที่มีศักยภาพ และสามารถแข่งขันและทำมูลค่าเพิ่มได้ต่อไป

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 12:

คุณราชน ตระกูลเวียง, ประธานกรรมการบริษัท มารวย การาจ จำกัด, สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2557, อายุ 52 ปี เป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจเกี่ยวกับเคาะ ฟัน และทำสิริถยนต์ คุณราชนมีประสบการณ์เกี่ยวกับรถยนต์มากกว่า 40 ปี มีความเชี่ยวชาญในการซ่อมและทำสิริถยนต์แบบครบวงจร อากังมาจากเมืองจีน บิดาและมารดาเกิดที่ประเทศไทย บิดาเป็นช่างรับเหมาก่อสร้าง ส่วนมารดาเป็นคนจีนพูดแต่ภาษาจีนเป็นต้นตำรับการทำงานนมกุษ่าย ชายชนมกุษ่าย คุณราชนเล่าว่า บิดาและมารดาแยกทางกันตั้งแต่คุณราชนยังเป็นเด็ก พออายุได้ 13 ปี มารดาก็เสียชีวิต จึงทำให้ตนต้องเป็นเด็กกำพร้า ตั้งแต่เด็กต้องต่อสู้ในการทำมาหากิน ต้องยืนด้วยลำแข้งของตนเอง แก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง การหาเลี้ยงชีพเริ่มต้นจากการเป็นเด็กล้างรถที่ต่างจังหวัด แล้วก็พัฒนาขึ้นมาเป็นกระเป่า

รถ จนมาเป็นคนขับแท็กซี่ ค่อยมาเป็นคนขับรถเมล์ ซึ่งชีวิตที่วนเวียนอยู่กับรถมาตลอด คุณราเชนก่อตั้งธุรกิจด้วยตนเองที่จังหวัดนนทบุรี เริ่มต้นจากความรัก ความชอบในรถยนต์ แรกเริ่มเปิดเป็นอู่ทำสีรถยนต์ ซ่อมสี เคาะตัวถัง เคลือบช่วงล่าง ด้วยความที่คุณราเชนมีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในการประกอบอาชีพ รวมถึงการซ่อมเร็ว เสร็จไว ตามกำหนดเวลา ปัจจุบันสามารถรองรับประกันภัยรถบริษัทในเครือถึง 14 บริษัทจึงได้เสียงตอบรับอย่างล้นหลามจากลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ และเป็นบริษัทที่มีผลประกอบการที่ดี คุณราเชนมีพี่น้องทั้งหมด 6 คน คุณราเชนเป็นคนที่ทำ คุณราเชนเล่าว่า ก่อนที่มารดาจะเสียชีวิตท่านได้เน้นย้ำในเรื่องความซื่อสัตย์ โดยบอกว่า “ซื่อกินไม่หมด คดกินไม่นาน อย่าไปโกงใครกินนะลูก” นี่เป็นสิ่งสำคัญที่คุณราเชนใช้ในการดำเนินธุรกิจ คือซื่อสัตย์กับลูกค้า ซื่อสัตย์กับ Supplier และซื่อสัตย์กับบริษัทประกัน และอีกสิ่งหนึ่งที่คุณราเชนเน้นย้ำคือ การยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งในปัจจุบันนี้ธุรกิจไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อทำกำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม ปัจจุบันคุณราเชนมีบุตร 3 คน บุตรชาย 2 คน และบุตรสาว 1 คน คนโตเป็นชาย อายุ 29 ปีได้เข้ามาช่วยดูแลธุรกิจอยู่ที่พระราม 2 คนที่สองเป็นชาย อายุ 20 ปี ช่วยงานเหมือนกันคือกำลังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และทดลองงานในด้านการสั่งซื้ออะไหล่รถ การคุมลูกน้อง ฯลฯ คนสุดท้องเป็นหญิง อายุ 17 ปี กำลังเรียนหนังสืออยู่ที่มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ การทำงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตรจะมีแม่บ้านและมีพี่เลี้ยงเป็นคนดูแล การหารายได้ของครอบครัวจะเป็นหน้าที่ของคุณราเชนเสียเป็นส่วนใหญ่ ภรรยาที่ช่วยงานในส่วนของการบริหารเรื่องการเงินในบริษัท คุณราเชนจะมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ เช่น เรื่องธุรกิจ ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน การวางแผนอนาคตให้กับลูกๆ สืบทอดธุรกิจ โดยที่คุณราเชนมีความเห็นว่าลูกผู้ชายตามที่คนจีนในสมัยก่อนได้วางไว้คือ ลูกชายคนโตต้องเป็นผู้สืบสกุล ต้องดูแลน้องๆ แล้วต้องดูแลธุรกิจของครอบครัวนั้นลูกต้องแล้ว อีกทั้งมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและต้องเป็นผู้นำ เป็นเสาหลักต่อจากผู้นำครอบครัวด้วย ถ้าเกิดเราคิดว่าถ้าลูกไม่เก่ง ต้องเรียนรู้อีกเยอะ เราก็ต้องสร้างคนใหม่ สร้างลูกที่ไม่ใช่ลูกแท้ ๆ สืบทอดกิจการในช่วงหนึ่ง และอาจให้โอกาสลูกอีกครั้ง ถ้าลูกทำไม่ได้ก็ไม่เป็นไร คุณราเชนก็ยังให้อิสระเสรีกับทุกคน โดยรับฟังปัญหา คอยถามไถ่ พุดคุยกัน ปรีกษาหารือ เพราะปกครองแบบประชาธิปไตย ในการทำธุรกิจต้องมองให้ไกล มองให้กว้างคุณราเชนได้วางแผนไว้ว่าปี พ.ศ. 2561 จะเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ หลังจากเข้าตลาดหลักทรัพย์ฯ ไม่เกิน 5 ปี จะมีมากกว่า 100 สาขา ปัจจุบันได้มีการเตรียมความพร้อมในหลายๆ ด้านแล้ว ทั้งด้านบุคลากรและด้านเทคโนโลยีต่างๆ โดยยึดหลักว่าในการสร้างธุรกิจ เราต้องสร้างระบบไปพร้อมๆ กับการสร้างคนและทีมงาน คุณราเชนเห็นว่าเรื่องเพศสรีระเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์ในการที่จะทำให้ธุรกิจเกี่ยวกับรถยนต์ประสบความสำเร็จได้ แต่ไม่ใช่ทั้งหมด

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศหญิงคนที่ 13:

คุณวราณิษฐ์ อธิพันธ์ศิริ. เจ้าของกิจการจำหน่ายเนื้อหมู. สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2557. อายุ 57 ปี เป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจจำหน่ายเนื้อหมู ซ้ำแหละ ชิ้นส่วน ทั้งปลีกและส่งอยู่ที่ตลาดสดเคหะเมืองใหม่บางพลี มายาวนานกว่า 30 ปี มีผลประกอบการที่ดี ที่ผ่านมารุขกิจนี้ได้เติบโตอย่างต่อเนื่องจนปัจจุบันมีจำนวนสาขาที่บริหารโดยลูก/ทายาทรุ่นที่ 2 ไม่น่ากว่า 3 สาขาในจังหวัดสมุทรปราการ มีพี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน 4 คน โดยที่ เป็นบุตรสาวคนโต ชีวิตในวัยเด็กอยู่กับอาม่าที่ดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี คุณวราณิษฐ์เล่าว่าตัวเองต้องช่วยอาม่าตั้งแต่ยังเล็กๆ ด้วยการพายเรือเอาผลไม้ไปขายตามบ้านคนและงมหอยในคลองไปขายอีกด้วย โดยใช้เวลาว่างหลังจากกลับจากโรงเรียนและช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ รายได้ที่ได้มาจะให้อาม่าหมด ส่วนค่าใช้จ่ายส่วนตัวก็แล้วแต่อาม่าจะให้ ช่วงวัยรุ่นได้เข้ามาศึกษาต่อที่ UCC สหพาณิชย์ ตรงสุขุมวิท 101 พักอาศัยอยู่กับพ่อแม่ช่วงนั้นพ่อแม่ค้าขายโดยเป็นแผงขายผักอยู่ที่ตลาดบางนาออก พ่อแม่จะช่วยกันค้าขายตั้งแต่เช้าเย็น โดยไม่มีวันหยุด หลังจากเลิกเรียนคุณวราณิษฐ์ก็ไปช่วยพ่อแม่ขายผักทุกวัน ทำได้สัก 3 ปี มีความคิดที่จะขายหมูเพราะแผงขายหมูข้างๆ ลูกค้าเยอะ ขายดีตลอด และเห็นว่าเป็นธุรกิจที่สามารถสร้างความร่ำรวยได้มาก ประกอบกับตนมีบุตรทำให้รายได้จึงไม่พอกับค่าใช้จ่าย จึงไปเช่าแผงขายหมูโดยพ่อแม่ไม่ได้ทักท้วงแต่อย่างใด จึงทำให้เป็นจุดเริ่มต้นของการทำธุรกิจจำหน่ายเนื้อสัตว์ คุณวราณิษฐ์จะมีอำนาจในการตัดสินใจในทุกๆ เรื่อง เช่น ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน การเรียนหนังสือของลูก คุณวราณิษฐ์มีลูกทั้งหมด 3 คน เป็นชาย 1 คน หญิง 2 คน โดยคนโตเป็นชาย อายุ 32 ปี เรียนจบปริญญาโท คนที่สองเป็นหญิงอายุ 30 ปี เรียนจบปริญญาตรี และคนสุดท้องเป็นหญิงอายุ 28 ปี เรียนจบปริญญาตรี ลูกทุกคนแต่งงานแล้วแต่ก็ยังเข้ามาช่วยในธุรกิจของครอบครัวกันหมด วัฒนธรรมของเราก็อย่าทะเลาะกัน พยายามปลุกฝังลูกๆ เสมอมาว่า พี่น้องต้องรักกันคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คุณวราณิษฐ์เล่าว่าได้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจให้กับลูกๆ ตั้งแต่เยาว์วัย โดยที่วันหยุดเสาร์-อาทิตย์ก็จะเอาลูกไปทำงานด้วยให้เค้าอยู่ข้างๆ เรา ให้ดูให้หัดทำเล็กๆ น้อยๆ ก็ยังดี มันจะค่อยๆ ซึมซับไปเรื่อยๆ อีกทั้งเพื่อให้มีความสนใจ มีความชอบและรักในธุรกิจนี้ จึงเป็นการสั่งสมประสบการณ์ความรู้มาตลอดก่อนที่จะส่งมอบธุรกิจให้ ตนจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาคำแนะนำ และคอยช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอยู่ห่างๆ เป็นเสมือนพี่เลี้ยง สิ่งที่คุณวราณิษฐ์ได้บอกกับลูกๆ คือจะทำอะไรต้องค่อยๆ ก้าว อย่างก้าวยาวเกิน ถ้าล้มมันจะลุกยากและเจ็บตัวนานด้วย ต้องค่อยๆ ก้าวอย่างมั่นคงและมั่นใจ เหมือนการทำธุรกิจก็ต้องค่อยๆ โต อย่าโตเร็วเกิน ค่อยๆ ทำไปแล้วเราจะได้ไม่เจ็บตัว การวางแผนให้ลูกมาสืบทอดธุรกิจเป็นเรื่องของความสามารถ ไม่จำกัดว่าต้องเป็นคนโต จะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิงนั้นขึ้นอยู่กับความถนัดมากกว่า หลายครอบครัวก็คงมองไม่ต่างกันอยู่ที่ความสามารถของลูกแต่ละคน ซึ่งคุณวราณิษฐ์เห็นว่าลูกผู้หญิงจะทำได้ดีกว่าลูกชายเพราะเค้าขยัน

และเก้าอี้ มีความตั้งใจ คุณแล้วมีความเป็นมืออาชีพมากกว่าลูกชายมาก จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเพศ อย่างไรก็ตาม เมื่อองค์กรขยายตัวขึ้น มีการปฏิสัมพันธ์กันกับภายนอกมากขึ้นก็เกินกว่ากำลังคนในครอบครัวจะทำได้อีกต่อไป คุณวรานิชจึงจำเป็นต้องมองหาคนข้างนอกหรือพนักงานมาร่วมงานด้วย โดยให้ความสำคัญต่อผู้ที่จะมาทำงานด้วยกันหรือพนักงานเป็นอย่างมาก โดยคำนึงถึงหลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา การส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำที่ดี คุณวรานิชเชื่อว่าตนไม่เคยปฏิเสธที่จะรับฟังปัญหา และจะช่วยเหลือลูกน้องทุกคนที่มีปัญหา และต้องการความช่วยเหลือ จะโดดไปเป็นเหมือนเงาของเขาเหล่านั้นทันทีไม่ว่าเรื่องนั้นจะเป็นเรื่องคอขาดบาดตายถึงขั้นไหน ทำให้คุณวรานิชเป็นที่รักและชื่นชมของลูกน้องเสมอว่าคุณวรานิชเป็นแม่พระในใจของพวกเค้าเหล่านั้น

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชายคนที่ 14:

คุณทวีศักดิ์ สุขวนชัย, ผู้จัดการ หจก. ช.ทวีทรัพย์ เฟอร์นิเจอร์, สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2557. อายุ 46 ปี เป็นผู้ก่อตั้งธุรกิจเฟอร์นิเจอร์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 โดยเป็นอาคารพาณิชย์ 2 ห้องย่านปทุมธานีเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเฟอร์นิเจอร์คุณภาพ ต่อมามีการขยายเป็นโรงงานมีเนื้อที่กว่า 2 ไร่ และซื้อเครื่องจักรใหม่เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตให้มากขึ้น คุณทวีศักดิ์ดำเนินธุรกิจโดยเน้นคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพสูง ทั้งด้านคุณภาพและบริการแก่ลูกค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการออกแบบและพัฒนาสายการผลิตอย่างต่อเนื่องทำให้มีการผลิตสินค้าที่มีความหลากหลายในกลุ่มสินค้าเฟอร์นิเจอร์เพื่อตอบสนองทุกความต้องการของลูกค้า พ่อและแม่มาจากประเทศจีน เป็นคนจีนแต่ใจ แซ่โจ้ว คุณทวีศักดิ์เกิดที่เมืองไทย มีพี่น้องทั้งหมด 6 คน เป็นชาย 4 คน หญิง 2 คน คนโตเป็นผู้ชาย คนที่สองเป็นผู้หญิง คุณทวีศักดิ์เป็นคนที่สาม คนที่สี่เป็นผู้หญิง คนที่ห้าและคนสุดท้องเป็นผู้ชาย ในการหารายได้พ่อจะมีหน้าที่ติดต่อลูกค้าข้างนอกเป็นหลัก ส่วนแม่จะขายของอยู่ที่บ้านและเลี้ยงลูกเป็นหลัก ธุรกิจของที่บ้านคือค้าขายวัสดุก่อสร้าง เช่น ไม้ ปูน อิฐ ทราย ฯลฯ คุณทวีศักดิ์เล่าว่าการเรียนของลูกอยู่ในความรับผิดชอบของแม่ทั้งหมด ปี พ.ศ. 2526 ธุรกิจของที่บ้านก็ได้เลิกกิจการลงเนื่องจากพ่อกับแม่เริ่มมีอายุมากขึ้นจึงทำธุรกิจไม่ไหว และในขณะนั้นประสบปัญหาเรื่องการขอใบอนุญาตการค้า เนื่องจากพ่อแม่เป็นคนจีน จึงพูดและเขียนภาษาไทยไม่ค่อยได้ ไม่รู้กฎหมายในการดำเนินธุรกิจ คุณทวีศักดิ์เล่าว่าเริ่มต้นธุรกิจจากการเป็นพ่อค้าคนกลางหรือที่เรียกว่ายี่ปั้ว โดยรับเฟอร์นิเจอร์มาขายแบบซื้อมาขายไป ทำมาได้สักระยะหนึ่ง เริ่มมีลูกค้ามากขึ้นทำให้จำนวนสินค้าที่รับมาไม่พอกับการขาย จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการก่อตั้งโรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ขึ้นเองในปี พ.ศ. 2532 ในการแบ่งงานกันทำคุณทวีศักดิ์จะเป็นผู้ตัดสินใจในทุกอย่าง ค่าใช้จ่ายภายในบ้านจะเป็นหน้าที่ของคุณทวีศักดิ์รับผิดชอบทั้งหมด แต่การเลี้ยงดูบุตรจะให้ภรรยาเป็นคนดูแล เช่น

คอยรับส่งลูกไปโรงเรียน สอนการบ้านให้ลูก ส่วนงานบ้านจะจ้างคนมาทำ คุณทวิศักดิ์มีบุตร 2 คน คนโตเป็นผู้หญิง อายุ 22 ปี กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ คนสุดท้องเป็นผู้ชาย อายุ 18 ปี กำลังจะเข้าศึกษาระดับปริญญาตรี จะเน้นเรื่องเรียนเป็นสิ่งสำคัญ พอปิดเทอมก็ให้เข้ามาช่วยดูกิจการบ้างนิดหน่อย เช่น คมลูกน้อง เช็ค Stock สินค้า ยังไม่ได้เข้ามาช่วยอย่างเต็มตัว คุณทวิศักดิ์เล่าว่าตนเองเลี้ยงลูกแบบเป็นเพื่อน มีปัญหาอะไรจะคุยกันด้วยเหตุผล บางครั้งก็มีการประชุมร่วมกันระหว่างพ่อแม่ลูก โดยเฉพาะเรื่องการตัดสินใจเรื่องเรียนให้เป็นไปตามความต้องการของลูก ได้ตัดสินใจเอง ในเรื่องการสืบทอดธุรกิจครอบครัวยังไม่ได้กำหนดเพราะลูกๆ ยังเรียนไม่จบ แต่มีการวางแผนไว้บ้างนิดหน่อย ถือเป็นความโชคดีที่ลูกทั้งสองมีความถนัดคนละด้านกัน ลูกสาวคนโตมีไหวพริบทางด้านธุรกิจและมีหัวทางการค้าและคิดที่จะหาเงินอยู่ตลอด ส่วนลูกชายจะมีความถนัดด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะคอยช่วยทำเวปไซด์ให้ เมื่อเข้ามาทำงานจะให้ทำคนละแผนก ไม่ก้าวก่ายกัน จะได้ไม่ทะเลาะกัน คุณทวิศักดิ์ได้พูดถึงแนวทางให้ธุรกิจครอบครัวเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนว่า การทำธุรกิจ SME นั้น ปัจจัยภายในเราสามารถควบคุมได้ แต่ปัจจัยภายนอก เช่น สถานการณ์การเมืองหรือเศรษฐกิจต่างๆ ไม่สามารถ Control ได้ ต้องให้รัฐบาลช่วยสนับสนุน ประเทศจะรุ่งเรืองได้อยู่ที่ผู้นำ ผู้นำต้องออกนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจให้เป็นไปตามกลไกที่ควรจะเป็นและนำไปใช้ได้จริงในทุกภาคส่วน

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศหญิงคนที่ 15:

คุณมนตรีทิพย์ ชินเทพรัชชกิจ, ผู้จัดการทั่วไปบริษัท ส.พระปิ่นเกล้า มอเตอร์ไซค์ จำกัด สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2557. อายุ 30 ปี เป็นทายาทรุ่นที่ 3 ทำธุรกิจเกี่ยวกับมอเตอร์ไซค์โดยเป็นตัวแทนจำหน่ายที่มียอดขายสูงลำดับต้นๆ ทั้งในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับของลูกค้าและผู้ค้ารถด้วยกัน มีผลประกอบการที่ดี และอยู่ในใจของลูกค้าด้วยการบริการก่อนและหลังการขายที่มีคุณภาพ และเปี่ยมไปด้วยความจริงใจ อากังและอามาจากประเทศจีน โดยมาตั้งรกรากอยู่ที่กรุงเทพมหานคร เลี้ยงครอบครัวด้วยการประกอบอาชีพค้าขายชิ้นส่วนรถยนต์ ต่อมาก็มาขายมอเตอร์ไซค์จนถึงทุกวันนี้ คุณพ่อและคุณแม่เกิดที่ประเทศไทย เชื้อสายจีนแต้จิ๋ว คุณมนตรีทิพย์มีพี่น้อง 3 คน คุณมนตรีทิพย์เป็นบุตรสาวคนโต คนที่สองเป็นหญิง อายุ 25 ปี กำลังศึกษาอยู่ต่างประเทศ คนสุดท้องเป็นชาย อายุ 23 ปี กำลังจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้เป็นพ่อมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่นการวางแผนให้น้องชายเป็นผู้สืบทอดธุรกิจครอบครัวเมื่อเรียนจบก็จะให้เข้ามาทำธุรกิจที่บ้านเป็นหลักเพราะเค้าเป็นผู้ชายและต้องทำแทนพ่อให้ได้ โดยให้คุณมนตรีทิพย์คอยช่วยสอนและแนะนำ ด้วยความที่เป็นพี่คนโต คุณพ่อจึงให้สิทธิ์กับคุณมนตรีทิพย์ในการดูแลน้องคือพี่พูดอะไรน้องต้องฟังและปฏิบัติตาม เป็นการแสดงออกถึงการ

เคารพในระบบอาวุโสของคนจีน เรื่องการเงินภายในบ้านคุณพ่อของคุณแม่จะใช้จ่ายเงินกระเป๋าเดียวกัน ช่วงชีวิตในวัยเด็กของคุณทุกคนอยู่อย่างสุขสบาย ไม่ลำบากเพราะไม่ต้องทำงาน หน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพียงแต่รับผิดชอบการศึกษาเล่าเรียนให้ดี ซึ่งคุณพ่อและคุณแม่ล้วนสนับสนุนเต็มที่ การเล่าเรียนส่วนใหญ่จะอยู่ในความรับผิดชอบของพ่อ ไม่ว่าจะเป็นการนำลูกไปฝากเรียนหรือเปลี่ยนโรงเรียน แต่เมื่อโตแล้วสามารถเลือกเรียนหรือตัดสินใจเองว่าจะเรียนที่ไหนหรือเรียนสาขาอะไร หลังจากคุณมณฑัทิพย์จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการตลาดแล้วได้เข้ามาช่วยกิจการของครอบครัวเลยโดยเชื่อฟังตามคำแนะนำของคุณพ่อ โดยให้เหตุผลว่า ไม่ต้องการให้ลูกไปเป็นลูกจ้างข้างนอก ธุรกิจของเราเองก็ได้อยู่แล้วสามารถอยู่อย่างสบาย ไม่ลำบาก อยากไปไหนหรือไปเมืองนอกก็ได้ไป ส่งเสียลูกทุกคนจนจบปริญญาตรีและโท ที่มหาวิทยาลัยเอกชนได้ กระบวนการวิธีการสอนของคุณพ่อคุณแม่ของคุณมณฑัทิพย์ในด้านการงานซึ่งเป็นองค์กรของตนเองเป็นอีกวิธีหนึ่งที่น่าสนใจ ด้วยการเริ่มต้นให้คุณมณฑัทิพย์เริ่มจากการเป็นพนักงานอย่างคนทำงานโดยทั่วไป ไม่ได้ให้ตำแหน่งที่ใหญ่โตหรือเป็นผู้บริหารแต่อย่างใด คุณมณฑัทิพย์เริ่มจากการงานในตำแหน่งพนักงานขาย โดยได้คำแนะนำจากคุณพ่อ หน้าที่หลักของตำแหน่งนี้คือการดูแลยอดขายให้เพิ่มขึ้นในแต่ละเดือน การได้ทำในตำแหน่งนี้ช่วยให้คุณมณฑัทิพย์ได้ทำความรู้จักกับลูกค้าโดยตรง เรียนรู้ถึงปัญหาต่างๆ ต่อมาก็ถูกเลื่อนตำแหน่งมาดูแลและเป็นหัวหน้าแผนกฝ่ายขายพร้อมๆ กับการดูแลฝ่ายการตลาด ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นผู้จัดการทั่วไป หลังจากนั้นภาระการดูแลทั้งหมดก็ค่อยๆ เพิ่มมากขึ้นหลังจากคุณพ่อและคุณแม่กำลังจะวางมือกับการเป็นผู้บริหารอย่างเต็มตัว พ่อได้มีการปลูกฝังในเรื่องการทำธุรกิจคือ เน้นที่ความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า มีความอดทนอดกลั้น และการอ่อนน้อมถ่อมตนกับลูกค้า

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศหญิงคนที่ 16:

คุณอัจฉรา สุระจิต. ผู้จัดการบริษัท พิชิต โลหะกิจ. สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2557. อายุ 33 ปี ผู้บริหารหญิงที่เข้ามาดำเนินกิจการและรับช่วงธุรกิจต่อจากคุณพ่อ ทำธุรกิจเกี่ยวกับค้าเหล็กและอสังหาริมทรัพย์ มีสาขาทั้งกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด พ่อและแม่เกิดที่ประเทศไทย คุณอัจฉราเล่าถึงความเป็นมาของธุรกิจนี้ว่า คุณพ่อเป็นผู้ก่อตั้งโดยเริ่มจากการค้าขายเหล็กมาก่อน ค้าเหล็กมายาวนานพอสมควร ต่อมาจึงได้ขยายธุรกิจโดยเริ่มต้นดำเนินกิจการการก่อสร้างต่างๆ เช่น สร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดหลายแห่งจนประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก คุณอัจฉรา มีพี่น้อง 3 คน คุณอัจฉราเป็นลูกสาวคนโต อายุ 33 ปี ปัจจุบันกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก คนที่สองเป็นผู้หญิง อายุ 28 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท และคนสุดท้องเป็นผู้ชาย อายุ 23 ปี เพิ่งจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คุณอัจฉราเล่าว่า เมื่อตนได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วจึงได้เข้า

มาช่วยงานด้านต่างๆในธุรกิจครอบครัว ซึ่งคุณพ่อได้วางรากฐานความมั่นคงไว้ให้แล้วกว่า 30 ปี เพราะเป้าหมายหลักในธุรกิจครอบครัว คือ การสานต่อช่วยงานในธุรกิจของคุณพ่อและกิจการก็ดำเนินเรื่อยมาจนถึงรุ่นคุณอัจฉรา คุณอัจฉราคอยดูแลเรื่องการบริหารจัดการและทรัพยากรบุคคล คุณอัจฉราเข้ามาช่วยดูแลกิจการเป็นเวลากว่า 10 ปี ด้วยความที่เป็นผู้บริหารที่มีหัวสมัยใหม่ เชอลงมือปฏิบัติงาน และคลุกวงในกับงานอย่างจริงจังเข้าไปรับรู้ถึงปัญหา ปรีกษา และหาทางแก้ไข ร่วมกับลูกน้องจนเป็นที่รักใคร่ของพนักงานในบริษัท ส่วนน้องสาวคนที่สองจะดูแลเรื่องการตลาด ดูแลลูกค้า เพราะชอบพบปะผู้คน และมีความถนัดในการหาลูกค้าและการให้คำปรึกษาลูกค้าหลังการขาย ส่วนน้องชายเพิ่งจบด้านบัญชีมาโดยตรงพ่อจึงมอบหมายให้คอยดูแลเกี่ยวกับระบบบัญชีภายในบริษัท การเลี้ยงดูของพ่อแม่ก็จะให้ความเท่าเทียมกัน เช่น การศึกษาก็จะส่งให้เรียนเท่าๆ กัน อยู่ที่ว่าลูกคนไหนเก่งก็จะสอบเข้ามหาวิทยาลัยที่ดีได้ โดยคุณพ่อก็จะจ้างครูพิเศษมาสอนให้ที่บ้าน หรือไม่ก็ไปกวดวิชาเรียนพิเศษตามสถาบันที่มีชื่อเสียง น้องชายเรียนเก่งมาตั้งแต่เด็กๆ พ่อก็จะไม่ค่อยเข้มงวดเรื่องเรียนเหมือนพี่สาวทั้งสอง พ่อและแม่ค่อนข้างจะตามใจและให้อิสระกับน้องชาย เพราะเป็นลูกผู้ชายคนสุดท้าย ส่วนตัวคุณอัจฉราไม่ได้ใส่ใจเท่าไรเพราะคิดว่าตนเป็นพี่คนโต คุณอัจฉราได้แนวทางการทำธุรกิจจากคุณพ่อเป็นส่วนใหญ่ และยังสอนให้รู้จักลองผิดลองถูกเอง เมื่อเกิดความผิดพลาดคุณพ่อก็จะบอกจะสอนว่าคราวต่อไปควรทำอย่างไร สิ่งสำคัญคือทำให้ความเคารพต่อคำแนะนำของผู้อาวุโสและการพร้อมที่จะเรียนรู้กันไปตลอดเวลา นอกจากนี้ยังได้รับการถ่ายทอดกลยุทธ์ในการทำธุรกิจสั่งห้ามทรัพย์สินด้วย ความประทับใจที่มีต่อการเลี้ยงดูของพ่อแม่คือได้รับการฝึกให้มีวินัยและความรับผิดชอบ เน้นย้ำในเรื่องภาวะความเป็นผู้นำ

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศหญิงคนที่ 17:

คุณธนาพร รัตนกิจเจริญ, ผู้จัดการ ร้านอาหารบ้านนายไทย, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2557. อายุ 28 ปี ถือเป็นทายาทรุ่นที่ 3 ผู้สืบทอดเจตนารมณ์และกิจการจากอากงโดยการรับช่วงต่อจากคุณพ่ออีกทอดหนึ่ง ดำเนินธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจนี้ค่อยๆ เติบโตอย่างช้าๆ ไม่ได้หวือหวามากนัก แต่จะเห็นว่า มีชื่อเสียงมานานกว่า 40 ปีและเป็นที่รู้จักกันในหมู่นักชิมเป็นอย่างดี คุณพรคลุกคลีและสะสมประสบการณ์มาตั้งแต่อายุ 5 ขวบ ธุรกิจอาหารจึงอยู่ในสายเลือดของคุณธนาพร ปัจจุบันมี 4 สาขา ตั้งอยู่ที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยวางแผนที่จะขยายสาขาไปยังประเทศในแถบอาเซียนภายใน 5 ปีข้างหน้า คุณธนาพรมีพี่น้อง 2 คน คนโตเป็นผู้ชาย อายุ 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คุณธนาพรเป็นลูกผู้หญิงคนสุดท้าย อายุ 26 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พ่อแม่ได้มีการปลูกฝังในเรื่องการทำธุรกิจตั้งแต่ยังเด็กๆ เพื่อให้ซึมซับไปเรื่อยๆ ก็เหมือนกับลูกหลานคนจีนทั่วไปที่พ่อแม่มีธุรกิจ คุณธนาพรเล่าว่าระหว่างที่เรียนอยู่ตนได้ใช้เวลาว่างจากเลิกเรียนหรือวันหยุดเสาร์-

อาทิตย์เข้าครัวฝึกทำอาหาร ลงครัวไปช่วยทำกับข้าวด้วย ต้อนรับลูกค้า เขียนบิล เก็บเงินและทอนเงิน พอโตขึ้นมาหน่อยจึงเริ่มให้เรียนรู้ขั้นตอนและระบบต่างๆ ภายในร้านมากขึ้น ทำให้คุณชนาพรได้เรียนรู้ทั้งประสบการณ์จากในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ครอบครัวของคุณชนาพรเป็นคนจีน และถือจารีตของจีนค่อนข้างเคร่งครัด พ่อเป็นคนดูแลจัดการทุกอย่างภายในบ้าน โดยเฉพาะการเงิน รวมถึงบอกอะไรใครแล้วทุกคนต้องทำตาม เมื่อต้องการจะซื้ออะไรจะสั่งแม่ไปซื้อ การเลี้ยงดูลูกๆ เป็นหน้าที่ของแม่ ในเรื่องของการสืบทอดธุรกิจ พ่อต้องการให้ลูกๆ รับช่วงการทำธุรกิจร้านอาหาร โดยบอกว่าธุรกิจร้านอาหารถึงแม้ว่าจะเหนื่อยแต่ก็หาเงินให้เราใช้ได้อย่างสบายๆ อยากจะกินอะไรก็ได้กิน อยากจะใช้จ่ายอะไรก็ได้ใช้ เรามีธุรกิจเป็นของเราเอง เราได้เห็นเงินและจับเงินอยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าเราเป็นลูกจ้างข้างนอกหรือทำงานราชการก็ได้แค่เห็นเงินเดือนละครั้ง พี่ชายและคุณชนาพรช่วยกันบริหารงานในธุรกิจครอบครัว มีการแบ่งแยกหน้าที่กันทำอย่างชัดเจนตามความถนัด ความเก่ง และความสามารถ โดยไม่ก้าวก่ายกัน หน้าที่ของคุณชนาพรคือการดูแลตั้งแต่การเลือกซื้อวัตถุดิบและของที่ตลาด การทำอาหารในครัว การต้อนรับลูกค้า การทำโปรโมชันหรือประชาสัมพันธ์ร้าน รวมถึงรับผิดชอบระบบบัญชีในร้านด้วย คุณชนาพรเห็นว่าตนต้องทำงานหนักกว่าพี่ชายมาก เพื่อที่จะได้พิสูจน์ให้พ่อแม่เห็นว่าตนเองก็สามารถทำธุรกิจได้ไม่แพ้ผู้ชายเช่นกัน อีกทั้งระลึกถึงคำพูดของพ่อเสมอคือ การทำงานต้องรู้จักจริง ปฏิบัติจริงทั้งหมด ถ้าไม่รู้จักจริง ปฏิบัติจริง เราจะบริหารจัดการไม่ได้ แนวคิดในการทำธุรกิจของคุณชนาพรคือการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพราะไม่จับคู่แข่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมาจะทำให้การแข่งขันกันมีความดุเดือดมากขึ้น เราต้องมีอะไรที่เหนือกว่าคู่แข่งเราถึงอยู่ได้ เช่น ในเรื่องของรสชาติ มีการปรับรสชาติไปตามยุคตามสมัยตามความต้องการของผู้บริโภค ความหลากหลายของอาหาร โดยคำนึงถึงคุณภาพและความสะอาดเป็นสิ่งสำคัญ การบริการที่ประทับใจและสะดวกรวดเร็ว คำสอนสำคัญที่พ่อพูดไว้คือ มีน้ำใจไม่ตรีกับผู้อื่น ได้ทุกเรื่อง แต่สูตรลับของสูตรการทำอาหารนั้นต้องรักษาไว้ให้ดี

ผู้ให้ข้อมูลหลักเพศชาย คนที่ 18:

คุณเอกชัย แซ่ลิ้ม. กรรมการบริษัท จ้าวสมุทรฟู้ด จำกัด. สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2557. นักธุรกิจหนุ่มที่มีอายุเพียง 32 ปีที่วันนี้ลูกไม้ยังหล่นไม่ไกลต้น ผู้สืบทอดกิจการรุ่นที่ 3 ต่อจากอาทังและพ่อ อาทังและอาม่าเกิดที่ประเทศจีน โดยอพยพมาจากทางตอนใต้ของจีนเพื่อหนีความแห้งแล้งและมาขึ้นฝั่งที่จังหวัดสมุทรสาคร จึงมาตั้งรกรากที่มหาชัย ซึ่งอาทังและพ่อประกอบอาชีพรับจ้างออกเรือประมงเหมือนกับผู้ชายส่วนใหญ่ในมหาชัยสมัยนั้น เมื่อเก็บเงินได้มากพอสมควรจึงซื้อเรือแล้วเริ่มทำกิจการประมงเป็นของตนเอง โดยพ่อเป็นผู้ควบคุมเรือเองหรือที่เรียกกันในสมัยนั้นว่าเป็นตำแหน่งใต้เรือ ส่วนอาม่าเป็นแม่บ้าน ขณะที่พี่น้องคนอื่นๆ ของคุณพ่อก็ประกอบอาชีพที่ประกอบ

อาชีพประมงเช่นกัน จนปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีในมหาชัยว่า ตระกูลของคุณเอกชัยเป็นตระกูลที่ร่ำรวยจากอาชีพทำประมงและมีเรือประมงมากมายที่มีมายาวนานกว่า 50 ปี คุณเอกชัยมีพี่น้อง 2 คน คุณเอกชัยเป็นพี่ชายคนโตและเป็นลูกชายเพียงคนเดียวของครอบครัวจึงได้ให้เข้ามาช่วยกิจการประมงและอาหารทะเลแช่แข็งตั้งแต่เด็กๆ โดยทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับคุณพ่อมาตลอด จนได้เป็นเจ้าของกิจการในที่สุด ส่วนน้องสาวอายุ 31 ปี แต่งงานแล้วย้ายออกไปช่วยกิจการของสามีซึ่งเป็นการทำธุรกิจด้านอื่น คุณเอกชัยเล่าว่าเมื่อสมัยเด็กๆ ผู้ที่มีภาระในการเลี้ยงดูลูกคือ คุณแม่กับคนรับใช้ ซึ่งคนรับใช้จะทำงานแบบไปเช้า-เย็นกลับ ทำให้เวลาที่เหลือในช่วงค่ำกลายเป็นหน้าที่ของแม่ทั้งหมด ส่วนคุณพ่อไม่เลี้ยงดูเพราะต้องทำงานออกเรือทุกวัน ในส่วนของการเรียน เนื่องจากคุณพ่อเป็นคนเรียนน้อยจึงคาดหวังให้ลูกได้เรียนหนังสือสูงๆ และจะพยายามให้ลูกได้เข้าเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในจังหวัดสมุทรสาคร ในระยะแรกคุณพ่อจะเป็นผู้จัดการหาที่เรียนให้ เมื่อเรียนชั้นสูงขึ้น คุณเอกชัยจะเป็นผู้จัดการด้วยตนเอง เมื่อเรียนจบปริญญาตรีก็เข้ามาทำธุรกิจกับที่บ้านอย่างเต็มตัว ซึ่งตอนนั้นมีการขยายงานเพิ่มมากขึ้นเพราะธุรกิจอาหารทะเลแช่แข็งเริ่มที่จะส่งออกต่างประเทศ โดยคุณพ่อบอบหมายให้คุณเอกชัยเข้าไปบริหารในส่วนของสายการผลิตและรับผิดชอบฝ่ายต่างประเทศด้วย คุณเอกชัยได้คุณพ่อเป็นแบบอย่างในการดำเนินธุรกิจ เพราะคุณพ่อเป็นคน ที่สร้างตัวจนก้าวสู่ความสำเร็จได้ ด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร ประหยัดมัธยัสถ์ อดทนทำงานหนักไม่ค่อยมีเวลาพักผ่อน อีกทั้งยังเป็นคนที่รักใคร่ของลูกน้องเพราะมีความโอบอ้อมอารีและชอบช่วยเหลือคน คุณเอกชัยกล่าวว่าผู้ชายซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำได้ มีความรับผิดชอบ ดังนั้นก็ต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับนับถือ คุณพ่อได้มีการฝึกวิสัยทัศน์โดยพูดว่าอยากประสบความสำเร็จเร็วไว ต้องมองการณ์ไกลกว่าจุดที่ยืนอยู่ ผู้ที่มีสายตาแหลมคมย่อมมองเห็นในสิ่งที่คนอื่นยังไม่เห็น เมื่อคิดทำธุรกิจการค้าสมควรต้องหมั่นติดตามข่าวสารทั้งด้านการตลาด เศรษฐกิจ และการเมืองอยู่ตลอด เป็นการเสริมความรู้และเปิดโลกทัศน์ของเราให้กว้างมากขึ้น

3.2 หน่วยวิเคราะห์

หน่วยวิเคราะห์ในการศึกษาวิจัยนี้คือ หน่วยธุรกิจครอบครัว (Family Businesses) ที่มีประวัติของการตั้งรกรากมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษ และมีจุดของการที่ธุรกิจจะเติบโตในองค์ประกอบของธุรกิจที่ก่อร่างและเติบโตมานั้นจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างหญิงและชาย (Gender) ด้วย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ กระบวนการเก็บข้อมูลจึงแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1) การศึกษาข้อมูลใช้เอกสาร (Documentary Research) ที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ ลักษณะภูมิประเทศ ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ประเพณีบอกเล่า วัฒนธรรมชุมชน ประวัติชาติพันธุ์ โดยเฉพาะคนจีนแต้จิ๋วซึ่งเป็นสมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมไทย เพื่อนำมาประกอบการทำความเข้าใจ ลักษณะวัฒนธรรมและ โครงสร้างสังคม ตลอดจนวิถีคิด ค่านิยมและธรรมเนียมปฏิบัติที่ส่งผลต่อ สถานภาพ บทบาท ของผู้หญิงและชายในครอบครัวคนไทยเชื้อสายจีน อีกทั้งยังศึกษาข้อมูลและ วิเคราะห์เอกสารเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารเพื่อใช้ในการ ประกอบเทคนิคการวิจัยแบบอื่นๆ เอกสารดังกล่าวได้แก่ ข้อมูลประวัติบริษัท รายงานประจำปี เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริษัทเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์

2) การเก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แบบไม่มี โครงสร้าง คือการดำเนินไปอย่างเป็นธรรมชาติ เหมือนกับการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ แม้ว่า ผู้วิจัยจะทำการเตรียมหัวข้อหรือประเด็นสำหรับการสัมภาษณ์ไว้แล้วก็ตาม และต้องทำการบ้านมา เป็นอย่างดีเสมือนว่าทำการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ แต่บรรยากาศต้องเป็นธรรมชาติมากที่สุด ซึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการดังกล่าวนี้ในการสัมภาษณ์ตัวอย่างทุกท่าน การสัมภาษณ์จะมีลักษณะ ยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ อีกทั้งต้องมีส่วนร่วมกันอย่างแข็งขันทั้งสองฝ่าย ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูล อย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

การสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยคำถามแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Questions) การ สัมภาษณ์แบบนี้เป็นวิธีการที่จะใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพและในทางมานุษยวิทยา มักจะใช้กับการ วิจัยแบบชาติพันธุ์วรรณา ซึ่งต้องการข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งเกี่ยวกับวัฒนธรรมของกลุ่มชน และ ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ยังไม่มีใครรวบรวมมาก่อน เพื่อให้ได้เห็นภาพและเข้าใจปรากฏการณ์ วัฒนธรรมโดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์เองและเตรียมคำถามเพื่อถามอย่างกว้างๆ

กระบวนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะมีจดหมายขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตเวลาเข้าสัมภาษณ์ โดยผ่านทางสำนักงานเลขานุการด้วยวิธีการนำส่งโดยตรง จากนั้นจะติดตามด้วยวิธีการ โทรศัพท์ สอบถามเลขานุการประธานกรรมการบริษัท และขอเข้าสัมภาษณ์ตามวัน เวลา ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุ

ไว้ในการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อทำการจดบันทึกและทำการบันทึกเสียง และนำรายการจดบันทึกและข้อมูลเสียงที่ได้บันทึกไว้มาถอดเสียงการบันทึกและตรวจทานกับในส่วนที่ผู้วิจัยบันทึกด้วยมือ เพื่อเก็บรายละเอียดบางส่วนที่สำคัญที่ผู้วิจัยไม่ได้ทำการจดบันทึกด้วยมือไว้อีกครั้งหนึ่ง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น เนื่องจากเป็นกระบวนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงให้ความสำคัญอย่างมากกับเทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ทั้งการสัมภาษณ์พูดคุยอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การจดบันทึก การเก็บข้อมูลประวัติศาสตร์และประวัติศาสตร์บอกเล่าของคนจีน การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกซึ่งต้องใช้แนวทางการสัมภาษณ์ เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งการตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยหรือผลงานที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการต่างๆ

3.5 การทดสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้

การนำทฤษฎีมาใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ในงานวิจัย มีวิธีการพิสูจน์ทฤษฎีโดยการพิสูจน์ว่าทฤษฎีนั้นไม่ถูกต้อง (Falsifiability) และทฤษฎีนั้นไร้ประโยชน์และทฤษฎีนั้นไร้ประโยชน์ (Unusefulness) ในการนำไปอธิบายปรากฏการณ์ Bacharach (1989 : 496-515) อธิบายว่า ความผิดพลาดของทฤษฎีเกิดจากการที่ทฤษฎีนั้นถูกพิสูจน์ว่าผิดและสมมติฐานนั้นไม่ถูกต้อง การออกแบบในการวิจัยจำเป็นต้องให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ (Validity and Reliability) เพื่อแสดงถึงคุณภาพของงานวิจัย ความถูกต้องในงานวิจัยมี 2 ประเภท คือ ความถูกต้องภายใน (Internal Validity) และความถูกต้องภายนอก (External Validity) ส่วนความเชื่อถือได้ (Reliability) จะเกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผิดพลาด ความเชื่อถือได้ของการทดสอบเชิงประจักษ์เป็นสิ่งต้องทำก่อนเพื่อให้ได้มาซึ่งความถูกต้อง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม (2551 : 239-256) ได้กล่าวไว้ว่าการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นขั้นตอนที่น่าตื่นเต้นและท้าทายมากของกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่

ต้องการการสร้างสรรค์ และการค้นหาที่เป็นระบบ ผู้วิจัยต้องมีแรงคล้อยใจในการสร้างผลงานควบคู่กับความฉลาดเฉลียวในการค้นหาแนวคิด และแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดในข้อมูล เพื่อเป็นหนทางไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษาปรากฏการณ์

ในงานวิจัยนี้การวิเคราะห์ข้อมูลจะเริ่มต้นจาก การจดบันทึก การสัมภาษณ์เชิงลึก บันทึกเตือนความจำ บันทึกการทบทวน และการบันทึกเสียง ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ก่อตั้งหรือเจ้าของธุรกิจครอบครัวที่ประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินธุรกิจครอบครัวมายาวนานกว่า 20 ปี จำนวน 14 ท่าน และทายาทซึ่งเป็นผู้รับช่วงโอนธุรกิจจากผู้ก่อตั้งธุรกิจ ทั้งก่อนมีการถ่ายโอนธุรกิจและภายหลังที่มีการรับช่วงสืบทอดธุรกิจมาแล้ว จำนวน 4 ท่าน เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจะต้องมีการคิดค้นหาวิธีการทำการวิเคราะห์ ที่ความและการฝึกปฏิบัติตามจิตวิสัยของผู้วิจัยด้วยขั้นตอนที่ซ้ำๆ ย้อนกลับไปกลับมาแต่ก็ก้าวหน้าไปเรื่อยๆ โดยการเก็บข้อมูลไป จัดกลุ่ม (Categories) ไป และให้รหัสไป (Coding) เมื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมได้ข้อมูลใหม่มาก็วกกลับมาจัดกลุ่มใหม่ และอาจให้รหัสใหม่ (Re-Coding) แต่ละกลุ่มที่ได้เป็นหนึ่งแนวคิด (Concept) ดำเนินการไปเรื่อยๆ จนไม่มีกลุ่มใหม่หรือแนวคิดใหม่เกิดขึ้น แนวคิดใหม่นั้นครอบคลุมไม่แต่เฉพาะกลุ่มแต่รวมถึงสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอีกด้วย

สรุปได้ว่าขั้นตอนการวิเคราะห์ประกอบด้วย ขั้นตอนการจัดทำและจัดเก็บข้อมูล ขั้นตอนการให้รหัสและการพัฒนาระบบประเภท และขั้นตอนการเจงนั้บ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ในขั้นสุดท้ายมาใช้ในรายงานการวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับงานวิจัยนี้ต่อไป

บทที่ 4

คนจีนและธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย

4.1 การอพยพเข้ามาและการตั้งถิ่นฐานของชาวจีน

ในสมัยสุโขทัย ได้ปรากฏหลักฐานการเข้ามาในไทยของคณะทูตจีน ซึ่งตรงกับในสมัยราชวงศ์หยวนของจีน (ปี พ.ศ. 1749 -1911) ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับจีนสมัยนั้นสะท้อนให้เห็นได้จากอิทธิพลที่ปรากฏในศิลปวัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตของชาวสุโขทัย การค้นพบเครื่องเคลือบเซลาดอนหรือสีเขียวไข่กาของจีน เครื่องลายครามสมัยราชวงศ์หยวนและราชวงศ์หมิงอยู่ร่วมกับเครื่องเคลือบสังคโลกไทยตามแหล่งผลิตต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้สันนิษฐานได้ว่าบรรดาชาวจีนได้เข้ามาประกอบอาชีพเป็นช่างเครื่องเคลือบดินเผา ช่างต่อเรือสำเภา พ่อค้า และได้เข้ามาพำนักอยู่ในไทยอย่างต่อเนื่องหรือถาวรแล้ว ชุมชนชาวจีนประกอบการค้าในหลายพื้นที่เช่นบริเวณปากแม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำท่าจีน เมืองนครชัยศรี และราชบุรี เป็นต้น (วินัย ผู้นำพล, 2532 : 46-47)

ต่อมาในสมัยอยุธยา (พ.ศ. 2253) ชาวจีนได้หลั่งไหลเข้ามามากขึ้น ชาวจีนที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นจีนฮกเกี้ยน โดยชาวจีนเหล่านี้ได้เข้ามาตั้งหลักแหล่งและทำมาหากินในกำแพงเมืองอยุธยาเป็นปึกแผ่นอย่างมั่นคง นอกจากนี้ยังมีหมู่บ้านชาวจีนอยู่นอกกำแพงเมืองอีกด้วย ชุมชนชาวจีนส่วนใหญ่ประกอบด้วยพ่อค้า แต่ก็ยังมีชาวจีนผู้ประกอบอาชีพอื่นๆ อีก (พรพนิจ ทรัพย์, 2529 : 113) ชาวจีนที่เดินทางเข้ามาในสมัยอยุธยา ไม่ใช่ จะมีแต่พ่อค้าพาณิชย์เท่านั้น ยังมี ครู หมอ ช่างฝีมือ ตัวละคร คนต้อนหมู เลี้ยงหมู ปลูกผักด้วย (วัลภา บุรุษพัฒน์ อ้างถึงใน ขจิต ทัพย์พัฒน์, บรรณาธิการ, 2517 : 22) ดังที่ชาวยุโรปได้บันทึกเรื่องราวไว้เป็นหลักฐานว่า มีชาวจีนที่เลี้ยงหมูอยู่ทั่วเมืองและเป็นช่างฝีมือนานาชนิดตั้งนิวาสถานอยู่ในตลาด มีนักแสดงชาวจีนหลายคณะเพราะจิวเป็นที่นิยมมากในราชสำนักไทย แพทย์ซึ่งเป็นที่นับถือมากที่สุดใอยุธยา ก็มาจากเมืองจีน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า จะมีชาวจีนอาศัยอยู่เฉพาะในตัวเมืองอยุธยาเท่านั้น นับตั้งแต่สมัยสุโขทัยได้มีชุมชนชาวจีนประกอบการค้าอยู่ก่อนแล้วในหลายพื้นที่ เช่นบริเวณปากแม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำท่าจีน เมืองนครชัยศรี และราชบุรี เป็นต้น แสดงให้เห็นถึงความเจริญรุ่งเรืองของอาณาจักร

อยุธยา บทบาทสำคัญของชาวจีนในด้านเศรษฐกิจและศิลปวัฒนธรรมสอดแทรกในทุกส่วนของสังคมตั้งแต่พ่อค้า นักแสดงไปถึงข้าราชการระดับสูง การเข้ามาของชาวจีนในสมัยอยุธยา พบว่าส่วนมากเข้ามาเพราะการชักชวนของญาติพี่น้องที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานเดิม การเข้ามาพร้อมกับการค้าขายทางเรือสำเภา การเข้ามาเพราะเกิดจากการสนับสนุนของทางการจีนเองเพื่อแก้ปัญหาความอดอยากภายในจีนและเพราะนโยบายของไทยที่แสวงหาผลประโยชน์ทางการค้า โดยชาวจีนส่วนมากที่เข้ามาในประเทศไทยเป็นชายที่มีได้นำภรรยาจากเมืองจีนด้วยจึงได้สตรีไทยเป็นภรรยา และเมื่อชาวจีนเข้ามาตั้งหลักแหล่งในอยุธยามากขึ้น ไทยจึงได้แต่งตั้งชาวจีนที่มีชื่อเสียงเป็นที่นับถือเชื่อฟังของชาวจีนทั่วไปเป็นผู้ดูแลควบคุมชาวจีน โดยให้ยศและบรรดาศักดิ์เป็นขุนนางไทยด้วย

สมัยกรุงธนบุรี บทบาทของชาวจีนได้ทวีความสำคัญอย่างสูงสุด สมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรีผู้ทรงกอบกู้เอกราชได้ด้วยความกล้าหาญในเวลาอันรวดเร็วภายหลังการเสียกรุงศรีอยุธยา ผู้มีพระราชบุพการีฝ่ายพระราชบิดาเป็นชาวจีน กล่าวคือ พระราชบิดาของพระองค์เป็นนายอากรจีนชื่อ ไหวสอง ส่วนพระราชมารดาชื่อนางนกเอี้ยงเป็นชาวสยาม ด้วยเหตุนี้จึงทรงได้รับการสนับสนุนจากชุมชนชาวจีนในสยาม และได้รับการยอมรับจากพสกนิกรไทยในการเสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติ นับเป็นการผสมผสานความสัมพันธ์ไทย-จีนที่สำคัญประการหนึ่ง สมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรีทรงปกครองชาวจีนเสมือนเป็นคนไทย โดยมีได้ถือว่าชาวจีนเป็นคนต่างด้าว ชาวจีนจึงได้รับสิทธิและผลประโยชน์ดุจดังพลเมืองไทยคนหนึ่ง อีกทั้งยังสนับสนุนให้ชาวจีนเดินทางเข้ามาพักอาศัยในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ในยุคสมัยนี้ชาวจีนแต่จิวเป็นชาวจีนกลุ่มใหญ่ที่สุดที่เดินทางเข้ามาในเมืองไทยและได้เข้ามามีบทบาทและอิทธิพลที่สำคัญต่อเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของไทยเป็นอย่างยิ่ง ชุมชนชาวจีนในพระนครมีการตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนและค้าขายอยู่ในบริเวณท่าเตียนและพระบรมมหาราชวังในปัจจุบัน ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชทรงย้ายเมืองหลวงจากฝั่งธนบุรีมาอยู่ทางฝั่งพระนคร จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ย้ายชุมชนชาวจีนไปอยู่นอกกำแพงพระนครทางตะวันตกเฉียงใต้บริเวณนี้กลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่ของชาวจีนคือสำเพ็ง

สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น ไทยกับจีนมีความสัมพันธ์กันใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช (รัชกาลที่ 1) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้สร้างพระบรมมหาราชวังในถิ่นที่อยู่ของชาวจีน และมีพระมหากรุณาพระราชทานที่ดินสำหรับชาวจีนเพื่อย้ายไปตั้งบ้านเรือนใหม่ตั้งแต่บริเวณคลองวัดสามปลื้มไปจนถึงคลองวัดสำเพ็ง ในส่วนรายได้หลักของประเทศไทยในสมัยนั้น ชาวจีนได้เข้ามามีส่วนสนับสนุนทั้งในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระ

พุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช (รัชกาลที่ 1) และพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย (รัชกาลที่ 2) ด้วยการค้าสำเภาของหลวงไปค้าขายยังต่างประเทศ (วิยะดา ทองมิตร, 2527 : 10)

ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2368-2373) จนถึงระยะก่อน สงครามโลกครั้งที่ 1 คือในพ.ศ. 2460 จำนวนชาวจีนในประเทศไทยได้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จนมีจำนวนสูง ถึง 1,500,000 คน และอัตราการเพิ่มของชาวจีนในประเทศไทยสูงกว่าอัตราการเพิ่มของประชากร ไทยในยุคนั้นอีก วิธีการที่คนจีนเข้ามายังประเทศไทยในระยะนี้ก็มาโดยเรือสำเภาเป็นส่วนใหญ่ (วัลภา บุรุษพัฒน์ อ้างถึงใน จักรกฤษณ์ บุรุษพัฒน์, บรรณาธิการ 2517 : 24) และในรัชสมัยนี้ได้มีการ ปรับปรุงการเก็บภาษีอากรให้รัดกุมและได้ผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้น เกิดภาษีอากรใหม่ๆ ขึ้นหลาย ประเภท เป็นรายได้หลักของประเทศแทนที่การค้าสำเภาหลวง ระบบการเก็บภาษีอากรแบบนี้ เป็นวิธีการที่ใช้กันอยู่ในจีน จึงปรากฏว่าชาวจีนได้เข้ามามีบทบาทเป็นกลไกของรัฐในการจัดเก็บ ภาษีอากรเป็นจำนวนมาก โดยเข้ามาประกอบอาชีพรับจ้างในด้านต่างๆ จนถึงในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ฐานเศรษฐกิจของไทยได้ขยายตัวมากขึ้น สืบเนื่องมาจาก อิทธิพลทางการเมืองของกลุ่มประเทศจักรวรรดินิยมที่ส่งผลให้ไทยต้องทำสนธิสัญญาทางการค้ากับ ต่างประเทศ เปลี่ยนรูปจากเศรษฐกิจเพื่อยังชีพไปเป็นเศรษฐกิจเพื่อการส่งออกมีกิจการใหม่ๆ เกิดขึ้น มากมาย เช่น โรงสี โรงเลื่อย การขนส่งสินค้าทางทะเล จึงเป็นเหตุให้มีความต้องการแรงงานมากขึ้น โดยมีเจ้าแก้วเป็นผู้ดำเนินการนำกรรมกรชาวจีนเดินทางเข้ามาทำมาหากินเลี้ยงชีพในประเทศไทยเพิ่ม มากขึ้น (วิยะดา ทองมิตร, 2527 : 11)

หลังทำสนธิสัญญาเบาว์ริง ชาวจีน ได้อพยพหลั่งไหลเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากในช่วงปลายรัชกาลที่ 4 ถึงรัชกาลที่ 5 ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงจาก การผลิตเพื่อยังชีพเป็นการผลิตเพื่อการค้า ทำให้ต้องการแรงงานจำนวนมากในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการทำถนน การขุดคลอง สร้างอาคารต่างๆ ประกอบกับในช่วงนั้นโครงสร้างสังคมไทย ยังเป็นสังคมศักดินา มีมูลนาย-ไพร่อยู่ แรงงานของไพร่-ทาสไม่เป็นแรงงานอิสระ เนื่องจากเวลา ส่วนหนึ่งต้องทำงานให้รัฐ อีกส่วนหนึ่งทำงานให้กับมูลนาย เวลาส่วนที่เหลือจะใช้ในการเพาะปลูก อาหารเลี้ยงตนเองและครอบครัวจึงไม่มีเวลาไปรับจ้างทำการใดๆ แรงงานจึงเป็นที่ต้องการมาก โดยเฉพาะแรงงานชาวจีน ซึ่งเป็นแรงงานที่มีความขยัน อดทน สู้งานหนักเบาได้ทุกชนิด (วิยะดา ทองมิตร, 2527 : 15-18)

อย่างไรก็ตาม มีหลักฐานพบว่าชาวจีนที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยมิได้เข้ามาตั้งถิ่นฐานเพียงอย่างเดียว กลุ่มที่เดินทางกลับบ้านเกิดของตนก็มีมากเช่นกัน คนจีนจำนวนมากที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ต่างก็มุ่งจะหางานทำเพื่อดำรงชีพให้อยู่รอด คนเหล่านี้ส่วนใหญ่มิได้เป็นพหุเป็นสามัญชน การค้าออกนอกมาเผชิญโชคภายนอกประเทศในถิ่นที่ตนเองไม่เคยรู้จักมาก่อน ย่อมเป็นความรักการผจญภัยและกล้าเสี่ยงไม่มากก็น้อย เมื่อเดินทางเข้าสู่ประเทศไทยแล้ว คนจีนเหล่านี้จึงขยันขันแข็งในการทำงานอย่างยิ่ง ไม่เลื่องงานว่าจะเป็นประการใด โดยส่วนใหญ่มักเริ่มต้นด้วยการเป็นกรรมกรรับจ้างหรือกูดี้ตามท่าเรือ และเหมืองแร่ในภาคใต้ ทั่วๆ ที่ก็มีอาชีพดั้งเดิมที่หลากหลาย บ้างก็เป็นช่างไม้ ช่างเหล็ก ช่างหล่อ ช่างต่อเรือ ชาวนา ชาวไร่ ชาวสวน ตลอดจนเป็นนักเดินเรือ พ่อค้าข่อยหรือนักเลงหัวไม้ ฯลฯ แต่สิ่งที่เป็นข้อค้นพบที่สำคัญคือ คนจีนอพยพแทบทุกคนเป็นคนมัธยัสถ์ ขยันทำงาน ซึ่งภายในระยะเวลาไม่นานนัก คนจีนที่เดินทางเข้ามา ยังประเทศไทยและไม่คิดจะกลับไปมาตุภูมิของตนก็เริ่มสะสมทุนขึ้นเรื่อยๆจนสามารถเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจนกระทั่งกุมบังเหียนในระบบเศรษฐกิจของไทยได้ (คูสิต น้าฝน, 2530 : 38-49)

4.1.1 เผ่าพันธุ์ของชาวจีนที่เข้ามาตั้งรกรากในประเทศไทย

สันนิษฐานว่าชาวจีนเริ่มอพยพเข้ามาในประเทศไทย ตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 18 ซึ่งตรงกับปลายสมัยกรุงศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นชาวจีนที่อพยพมาจากมณฑลทางใต้ของประเทศจีนสามารถจำแนกตามกลุ่มภาษาพูดได้เป็น 6 กลุ่มภาษา (Coughlin, 1960)

1) จีนแต้จิ๋ว (Teachiu) ชาวจีนกลุ่มนี้มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ตามเมืองต่างๆ ของซัวเถา และบริเวณริมแม่น้ำอันในมณฑลกว่างตุง ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ ซึ่งเรียกว่าเซาซุ เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดที่อพยพเข้ามาในประเทศไทย

2) จีนแคะ (Hakka) ชาวจีนกลุ่มนี้ไม่ชอบรวมตัวเป็นกลุ่ม ไม่มีเมืองเป็นของตนเองในประเทศจีน กระจุกกระจายอยู่ตามนอกเมืองแถบตะวันออกเฉียงเหนือของมณฑลฮกเกี้ยนไปจนถึงกว่างสีและระหว่างแนวช่องเขาทางเหนือของมณฑลกว่างตุง คนจีนบางพวกถือว่าจีนแคะเป็นพวกเร่ร่อนไม่มีถิ่นฐานแน่นอนเหมือนคนจีนพวกอื่นๆ จีนกลุ่มนี้มีอยู่น้อยมากในประเทศไทย

3) จีนไหหลำ (Hainaese) เป็นประชากรส่วนใหญ่ของเกาะไหหลำซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมณฑลกว่างตุง แต่ไม่ใช่คนพื้นเมืองดั้งเดิม พวกที่อพยพมาเมืองไทยส่วนมากจะมาจากทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของเกาะไหหลำ

- 4) จีนกวางตุ้ง (Contonese) ชาวจีนกวางตุ้งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของมณฑล กวางตุ้ง และตามภาคต่างๆ ทางตะวันออกเฉียงใต้ของมณฑลนี้ที่อพยพเดินทางเข้ามาอยู่ในประเทศไทย
- 5) จีนฮกเกี้ยน (Fukienese) เป็นจีนที่เดิมอาศัยอยู่ภาคใต้ของมณฑลฮกเกี้ยน โดยมีเมืองเอ๋อหมิงเป็นศูนย์กลาง
- 6) จีนกลุ่มอื่นๆ เป็นชาวจีนที่อพยพมาจากไต้หวัน เซี่ยงไฮ้

จากบันทึกทางประวัติศาสตร์ ชาวจีนที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยสมัยอยุธยาส่วนใหญ่เป็นจีนฮกเกี้ยน มีอาชีพรับราชการ แต่หลังสมัยอยุธยาจะมีชาวจีนแต่จิวอพยพเข้ามาเป็นจำนวนมาก จีนแต่จิวส่วนใหญ่อาศัยอยู่มากในเขตกรุงเทพมหานครและเมืองชายฝั่งทะเลตะวันออก ส่วนจีนฮกเกี้ยนส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ภาคใต้ของไทยในจังหวัดระนองและภูเก็ต

4.1.2 ปัจจัยผลักดันให้ชาวจีนอพยพออกจากประเทศจีน (สุกานต์ จันทวานิช, 2532 : 66)

- 1) เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ตามธรรมชาติของทางตอนใต้ของจีน ซึ่งเกิดภัยธรรมชาติบ่อยครั้งทั้งวาตภัยและอุทกภัย จากหลักฐานบันทึกว่าในช่วง ค.ศ. 1938-1949 ณ.ตำบลตุงลีเพียงแห่งเดียวเกิดวาตภัยและอุทกภัยถึง 60 กว่าครั้ง เกิดแผ่นดินไหว 25 ครั้ง ทำให้ราษฎรล้มตายรวมทั้งบ้านเรือนและทรัพย์สินของราษฎรเสียหายเป็นจำนวนมาก
- 2) ความขาดแคลนอาหารอันสืบเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ ทั้งยังถูกน้ำเค็มเข้าแทรกแซงทำให้พื้นที่เพาะปลูกน้อยลง เก็บแล้วไม่ได้ผล บ่อยครั้งที่จีนสั่งซื้อข้าวจากไทย
- 3) การเมืองในประเทศจีน รัฐบาลจีนปกครองประเทศแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ โดยมีนโยบายเก็บภาษีเพิ่มเมื่อราษฎรเกิดความอดอยากขึ้น เช่น การเก็บภาษีเกลือดิบ และเกลือสุกที่ผลิตจากอำเภอเจิงไห่ (เท่งไฮ้) โดยนำไปขายให้อำเภอที่ใกล้เคียงและส่งไปขายในที่อื่นๆ ในสมัยราชวงศ์ชิง และต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในจีนเป็นระบอบสาธารณรัฐในปี ค.ศ. 1911 มีผลให้ชาวจีนอพยพออกนอกประเทศเป็นระลอกๆ เพื่อหนีการเก็บภาษีเหล่านั้น
- 4) ชาวจีนทางตอนใต้ที่อยู่ใกล้ริมฝั่งทะเล ราษฎรต้องอาศัยทะเลเป็นแหล่งทำมาหากินไม่ว่าจะเป็นพ่อค้าหรือชาวประมงทั่วไป จึงยึดอาชีพเหล่านี้เป็นอาชีพหลักสืบทอดต่อๆ กันไป นอกจากนี้ยังมีนิสัยชอบเสี่ยงในการเดินเรือทะเล มีความสามารถสูง โดยเฉพาะมีเทคนิคในการถือหางเสือเรือเดินทะเล ถือเป็นความสามารถพิเศษในการใช้สิ่งแวดล้อมธรรมชาติมาทำประโยชน์และรู้จักพึ่งทะเลในการเอาตัวรอด

4.1.3 ปัจจัยที่ดึงดูดให้ชาวจีนอพยพมาประเทศไทย มีดังนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2532 : 67)

- 1) มีช่องทางในการทำมาหากินที่สำคัญ คือ การค้าข้าว การค้าเรือสำเภา โดยการซื้อข้าวจากไทยไปขายในจีน และการขนสินค้าจากจีนมาขายในไทย โดยใช้เรือสำเภาหัวแดง
- 2) เพื่อนฝูงญาติพี่น้องชักชวนมา ชาวจีนที่อพยพมาประเทศไทยในระยะแรก คิดจะมาอาศัยอยู่เพียงชั่วคราว ซึ่งมีคนรู้จักหรือญาติแนะนำมา เดินทางมาเลี้ยวโชคเท่านั้น
- 3) ชาวจีนที่ออกจากจีนส่วนใหญ่จะเดินทางไปในเครือข่ายของการค้าในภูมิภาคตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 เป็นชาวจีนที่เดินทางออกมาเพื่อต้องการเดินทางไปฮ่องกง จากฮ่องกงไปสิงคโปร์ และจากสิงคโปร์เดินทางเข้าไปในไทย ประเทศไทยจึงเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายธุรกิจ และอยู่ในเส้นเดินทางเรือของชาวจีนที่ต้องการออกมาค้าขาย
- 4) สภาพเศรษฐกิจและสังคมตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 ไทยเริ่มมีนโยบายส่งเสริมการผลิตเพื่อส่งออก แต่เนื่องจากขาดกำลังแรงงาน จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานจากภายนอก ดังนั้นการอพยพเข้ามาของชาวจีนจึงเหมาะสมกับความต้องการของสังคมไทยในขณะนั้น นอกจากนี้ใช้แรงงานจีนในการผลิตและเพาะปลูกแล้ว ยังใช้เป็นแรงงานในการขุดคลองในรัชกาลที่ 2 การสร้างถนนในสมัยรัชกาลที่ 4 การสร้างทางรถไฟในสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งแรงงานเหล่านี้ถือเป็นเสรีชนมีสิทธิในการเลือกงานและเปลี่ยนงานได้โดยเสรี
- 5) นโยบายของรัฐบาล เนื่องจากแรงงานไทยมีไม่เพียงพอดังกล่าวมาแล้ว ไทยจึงยินดีต้อนรับชาวจีน โดยรัฐบาลไทยถือว่าชาวจีนเป็นคนต่างด้าวเหมือนชาติอื่นๆ จัดตั้งกรมท่าชายฝั่งเพื่อดูแลชาวจีน โดยมีพระยาโชฎิก ราชทินนาม “โชฎิก ราชเสวรี” เป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจต่างๆ ที่เกิดขึ้นของชาวจีนโดยไม่ต้องขึ้นศาลไทย ให้มีการปกครองดูแลกันเอง

เมื่อพิจารณาถึงคุณสมบัติของชาวจีนผู้อพยพมาประเทศไทยในระยะแรกนั้น ส่วนใหญ่เป็นชายวัยฉกรรจ์ การศึกษาดำและมีฐานะยากจนเข้ามาเป็นชาวนา ชนชั้นแรงงานหรือเป็นพ่อค้าซึ่งไม่มีทุนรอนมากนัก สำหรับผู้ที่มีฐานะดีนั้นเมื่อเดินทางเข้ามาถึงก็จะตั้งห้างที่สิงคโปร์ ฮ่องกง และไทย เช่น ตระกูลหวังหลี่มาทำธุรกิจค้าขายเดินเรือรับส่งคนจากไทย สิงคโปร์ ฮ่องกง และเขตเมืองชัวเถา และเข้าดำเนินธุรกิจใหญ่ในทางการค้าของไทยในระยะต่อมา สำหรับผู้อพยพเข้ามาในระยะหลังส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ ซึ่งอพยพเข้ามาอาศัยอยู่กับญาติหรือครอบครัวในประเทศไทย โดยญาติเป็นผู้ชักชวนหรือแนะนำมา สำหรับระยะเวลาที่ชาวจีนอาศัยอยู่ในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ 5-10 ปี แล้วเดินทางกลับประเทศจีน

จะเห็นได้ว่า ชาวจีนส่วนใหญ่ที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายในการแสวงหาผลประโยชน์ ดังนั้น อาชีพแรกที่มีมักจะเข้ามาจึงควรเป็นอาชีพที่สามารถสนองความต้องการของตนและไม่ต้องใช้เงินลงทุนมากนัก จึงประกอบอาชีพทางการใช้แรงงานหรือค้าขายเล็กๆ น้อยๆ ในระยะแรก นอกจากนี้การประกอบอาชีพทางการเกษตรจะต้องประสบปัญหาด้านกรรมสิทธิ์ที่ดินสำหรับผู้อพยพเข้ามา ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ชาวจีนจึงมุ่งมั่นในอาชีพทางการค้าและการใช้แรงงานเป็นสำคัญ ต่อมาเมื่ออาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลาอันยาวนานก็เริ่มตระหนักถึงความสะดวกในการทำมาหากิน ดังนั้น จึงปรากฏว่ามีชาวจีนจำนวนมากที่ตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรในประเทศไทย โอนสัญชาติเป็นไทย หรือแต่งงานกับคนไทยทำให้งานต่างๆ ของชาวจีนขยายตัวขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งสามารถเข้ามามีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันนี้

4.2 นโยบายการผสมกลมกลืน (Assimilation) คนไทย-จีน

นโยบายการผสมกลมกลืน (Assimilation) ระหว่างคนไทย-จีน พบว่านโยบายนี้ให้ผลในทางบวกต่อสวัสดิการของสังคมคนจีนในรุ่นหลังๆ ที่เกิดในเมืองไทยจึงมีลักษณะเป็นคนไทยมากขึ้น เช่น การแต่งงานระหว่างกัน (Inter Marriage) ถือเป็นนโยบายที่สร้างความสงบสุขขึ้นในชาติ ไม่เกิดการวิวาท และเป็นการผสมกลมกลืนที่นุ่มนวล ปราศจากความรุนแรง ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองจวบจนกระทั่งปัจจุบัน

นักสังคมวิทยาและนักมานุษยวิทยาได้วิเคราะห์กระบวนการแต่งงานระหว่างหญิงไทยกับชายจีนอย่างละเอียดลออ โดยมีการกล่าวชมเชยในความขยันขันแข็งและการประกอบธุรกิจของสตรีไทยเป็นอันมาก งานเขียนของ Skinner (1957) ได้ให้ภาพบทบาทของสตรีไทยในอดีตที่เป็นผู้ทำให้นโยบายผสมผสานระหว่างคนไทยและคนจีนเป็นไปได้โดยธรรมชาติกล่าวคือ “ชาวจีนมักนิยมแต่งงานกับสตรีไทย” เหตุผลที่ทำให้สตรีไทยเป็นที่หมายปองของชาวจีนคือ สตรีไทยเป็นผู้ทำธุรกิจการค้า ทำงานหาเลี้ยงครอบครัว โดยการค้าทั้งขนาดเล็กจนถึงขนาดใหญ่ มีความขยันขันแข็งในการประกอบกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับชาวจีนที่ทำมาค้าขายในประเทศสยาม ด้วยลักษณะหน้าที่ทางการค้าที่คล้ายคลึงกันนี้ จึงไม่เป็นเรื่องยากแต่อย่างใดที่สตรีไทยจะแต่งงานกับชาวจีน การผสมกลมกลืนจึงเป็นเรื่องธรรมชาติ ดังที่ Skinner ได้เสนอแนะว่าเหตุผลที่ชาวจีนแต่งงานกับสตรีไทยมากก็เพราะลักษณะบุคลิกภาพของชาวจีนและสตรีไทยมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งส่วนหนึ่งสืบเนื่องมาจากผลประโยชน์ทางการค้า

การผสมกลมกลืนด้วยการแต่งงานระหว่างชายจีนกับหญิงไทย หรือหญิงไทยกับชาวจีน นั้น ย่อมก่อให้เกิดเป็นสังคมจีนในไทยที่มีวิถีชีวิตเป็นแบบของตน เนื่องจากพื้นฐานทางสังคมของชาวจีนมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมที่มาแต่โบราณอย่างแนบแน่น ลัทธิคำสอนของขงจื้อยังมีผลต่อรูปแบบของการดำรงชีวิตอย่างมาก ความเป็นคนรู้จักกาลเทศะ ยำเกรงผู้ใหญ่ ขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอดทน และกตัญญูรู้คุณ จึงทำให้ชาวจีนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ธุรกิจ จนกลายเป็นเศรษฐีในที่สุด และได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับของสังคมชาวจีนในไทยและสังคมไทย แม้จะไม่มี การแบ่งชนชั้นวรรณะ แต่การนับหน้าถือตาในสังคมจะขึ้นอยู่กับความเป็นหลักเป็นฐานหรือความมั่งคั่งของวงศ์ตระกูลในสังคมชาวจีนในไทย พวกที่ได้รับการยกย่องมากที่สุดคือพวกพ่อค้า เพราะพ่อค้าเป็นทั้งเจ้าของกิจการและฐานะการเงินที่มั่นคง การเลื่อนฐานะทางสังคมของชาวจีนในไทยขึ้นอยู่กับความสำเร็จทางด้านธุรกิจ เรื่องยากที่กลายเป็นเศรษฐีจึงเป็นเรื่องธรรมดาในหมู่ชาวจีนในสยาม (Skinner, 1957 : 137-138)

ธุรกิจขนาดใหญ่จำนวนมากในประเทศไทยเป็นของชาวจีนที่มาจากแผ่นดินใหญ่ ในศตวรรษที่ 20 ชาวจีนได้อพยพเข้ามาตั้งรกรากในประเทศไทยและได้สมรสกับคนไทย ประสมประสานบรรพบุรุษและค่านิยมความเป็นไทย ประกอบธุรกิจในประเทศไทย หลายๆ ธุรกิจก้าวขึ้นสู่ธุรกิจขนาดใหญ่ในระดับประเทศและระดับภูมิภาค อาทิ เครือเจริญโภคภัณฑ์ (เจียรวนนท์) กลุ่มเซ็นทรัล (จิราธิวัฒน์) และธนาคารกรุงเทพ (โสภณพานิช) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า ในธุรกิจครอบครัวมากกว่าสองในสามของสมาชิกในครอบครัวตระกูลขนาดใหญ่ในประเทศไทย มักจะสมรสกันเองเพื่อสร้างเครือข่ายทางธุรกิจและทางการเมือง หรือต้องการสร้างมูลค่าหุ้นของตระกูลในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยให้เพิ่มสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าการแต่งงานกันระหว่างสมาชิกของครอบครัวนั้น ได้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจครอบครัวของทั้งสองตระกูล (Bunkanwanicha, Fan and Wiwattanakantang, 2008)

แม้ว่านโยบายผสมกลมกลืนจะประสบผลสำเร็จค่อนข้างมากในประเทศไทย แต่ก็มีในบางยุคบางสมัยที่รัฐบาลได้ใช้นโยบายกีดกันชาวจีนที่อพยพ โดยเฉพาะในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว หรือหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองตามระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขในปี พ.ศ. 2475 หรือในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เล็กน้อย และในครั้งหลังสุดนั้นได้แสดงอย่างชัดเจนถึงการตั้งข้อรังเกียจชาวจีนในยุคจอมพล ป.พิบูลสงคราม ในปี พ.ศ. 2492 ยุคนี้มีนักวิชาการบางท่านเรียกว่าเป็นยุค “ทุนนิยมขุนนาง” (สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2526)

การผูกขาดการรวมอำนาจทางเศรษฐกิจของนายทุนไทย (ไม่ว่าเชื้อชาติไหน) บางกลุ่มบางคณะต่างหากและพิจารณาข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ทางเศรษฐกิจไทย ในหลายต่อหลายกรณี การผูกขาดตัดตอนที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งด้วย หรืออาจถือว่าเป็นความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับพ่อค้าบางคน งานศึกษาของสังคิต พิริยะรังสรรค์ (2526) และสิริลักษณ์ ศักดิ์เกรียงไกร (2521) ยืนยันข้อความข้างต้นได้อย่างหนักแน่น ในช่วงปี พ.ศ. 2490 จนถึง ปี พ.ศ. 2503 ที่บทบาทของทุนนิยมแห่งรัฐเป็นเรื่องเด่นชัดมาก เจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับพ่อค้าชาวจีนได้สร้างเสริมอิทธิพลและแสวงหาผลประโยชน์อย่างมหาศาลจากกิจการบางประเภทในระบบเศรษฐกิจ และนี่เป็นที่มาส่วนสำคัญยิ่งอันหนึ่งของการผูกขาดกิจการบางประเภทของชาวจีน โดยได้รับการสนับสนุนจากชาวไทย ซึ่งว่ากันตามความจริงแล้วไม่ควรกล่าวว่าเป็นชาวจีนหรือชาวไทย เพราะปัญหาหลักอยู่ที่การผูกขาดในระบบเศรษฐกิจมิใช่ปัญหาเชื้อชาติ

4.2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรมชาวไทย-จีน

ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวไทย-จีนมีความคล้ายคลึงกัน เนื่องจากมีอิทธิพลของพุทธศาสนา อุปนิสัยของคนไทยรักสงบและประนีประนอม ไม่ชอบการทะเลาะเบาะแว้ง และความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่ประเทศไทย ทำให้ชาวจีนจำนวนมากสามารถเข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยไม่ถูกกีดกันมากนัก คนไทยก็ปฏิบัติต่อชาวจีนที่เข้ามาอยู่อย่างเป็นมิตร ทำให้ชาวจีนไม่มีความลำบากใจในการเข้ามาอยู่ท่ามกลางวิถีชีวิตของคนไทย อีกทั้งชาวจีนเองก็ได้พยายามปรับความประพฤติให้เข้ากับคนไทยได้เป็นอย่างดี ส่วนลูกหลานชาวจีนที่เกิดในประเทศไทย ก็ย่อมที่จะไม่ค่อยมีความผูกพันอย่างแนบแน่นต่อประเทศจีนเหมือนคนรุ่นก่อนๆ ทั้งนี้เพราะชาวจีนเหล่านี้มีความจำเป็นต้องติดต่อกับชายหรือมีการคบค้าสมาคมกับคนในท้องถิ่น ทำให้ต้องปรับตัวและความเป็นอยู่ให้เข้ากับคนในท้องถิ่นนั้น นอกจากนี้ยังถือเป็นค่านิยมของคนไทยที่ให้ความเคารพนับถือและยกย่องผู้ที่มีความมั่งคั่งมีเงินทอง ซึ่งชาวจีนจำนวนมากที่เข้ามาทำมาหากินในประเทศไทยในรุ่นต่อๆ มาเริ่มมีฐานะที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นมิตร และไม่รังเกียจที่จะดำเนินชีวิตร่วมกัน

ปัจจุบันมีแนวโน้มที่แสดงให้เห็นว่ากระบวนการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรมกำลังไปได้ด้วยดี กล่าวคือ มีการใช้ภาษาจีนเป็นภาษาพูดในระหว่างพวกเขาด้วยกันน้อยลง ลูกหลานจีนได้เรียนหนังสือไทยและเข้าศึกษาในโรงเรียนไทย จึงนิยมพูดภาษาไทยทั้งในครอบครัวและการติดต่อกับคนนอกสังคมของตนเอง ทำให้การผสมผสานของลูกหลานจีนในยุคหลังกลายเป็นไทยได้เร็วขึ้น อีกทั้งปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรมก็คือ การสมรสหรือแต่งงาน

ระหว่างคนไทยกับคนจีน ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการการค้า การสมรสเป็นเสมือน ประตูเปิดทางสะดวกสำหรับคนจีนในการทำธุรกิจ คนจีนเหล่านี้สมรสกันแล้วได้พากันเปลี่ยน นามสกุลเป็นคน โดยเฉพาะเมื่อมีการตราพระราชบัญญัตินามสกุลขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 6 จึงเป็น โอกาสอันดีที่ทำให้ชาวจีนได้เปลี่ยนมาใช้นามสกุลเป็นแบบไทย ในปัจจุบันคนไทยเชื้อสายจีนส่วน ใหญ่ได้เปลี่ยนนามสกุลจากแซ่ต่างๆ มาเป็นนามสกุลแบบไทยเพื่อให้เข้ากับกลุ่มคนไทย แต่สำหรับ บางแซ่นั้นเมื่อเปลี่ยนมาเป็นนามสกุลแบบไทยแต่ก็ยังคงรักษาต้นเค้าเดิมไว้ เช่น แซ่อึ้ง ก็เปลี่ยนมา เป็น อึ้งภากรณ์, แซ่เจีย ก็เปลี่ยนมาเป็น เจียรวนนท์ เป็นต้น

4.3 การก่อตัวของคนไทยเชื้อสายจีนในสังคมไทย

สังคมคนจีนในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้รับความสนใจอย่างมากในช่วง หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เนื่องจากสถานการณ์ในจีนแผ่นดินใหญ่เป็นเงื่อนไขผลักดันให้คนจีน อพยพออกนอกประเทศเป็นจำนวนมาก การปรากฏตัวและการตั้งหลักแหล่งของชาวจีนโพ้นทะเล ในช่วงการสิ้นชีวิตของซุนยัตเซ็นทำให้นักวิชาการเริ่มมองคนจีนแตกต่างไปจากเดิม กล่าวคือ การที่ เคยมองว่าเป็นนักเดินทาง (Sojourners) ผู้มีถิ่นฐานบ้านเกิดที่แผ่นดินจีนไปสู่สถานภาพของคนจีน ในฐานะผู้ตั้งหลักแหล่งถาวร (Permanent Settlers) ในแผ่นดินอื่น (สุลิมาน นฤมล วงศ์สุภาพ, 2544 : บทคัดย่อ) Skinner กล่าวว่าหลายทศวรรษก่อนวิวัฒนาการดังกล่าว ชาวจีนโพ้นทะเลเลืมหบทบาทสำคัญ อยู่แล้วในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเจริญทางสังคมของประเทศต่างๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้กับประเทศนั้นๆ ซึ่งไม่เป็นการ กล่าวเกินจริงเลยที่จะกล่าวว่า เราจะไม่สามารถเข้าใจและวิเคราะห์ประวัติศาสตร์ไทยปัจจุบันได้ อย่างถูกต้อง หากแยกสภาพการเปลี่ยนแปลงของชาวจีนโพ้นทะเลออกไป (Skinner, 1957 : 30) โดยเฉพาะในฐานะปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยไปสู่ความทันสมัย (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2538 : 143)

บริบทการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งแห่งที่ของคนไทยเชื้อสายจีนกับความทันสมัยนั้นเป็นผล สืบเนื่องมาจากในช่วงกลางพุทธศตวรรษที่ 25 เมื่อพระมหากษัตริย์ทรงพัฒนาภาคเมืองของสยามให้ เป็นแหล่งงานของชาวจีนอพยพโดยแท้ (ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคริส เบเคอร์, 2539 : 169) วิถีชีวิต ของชาวจีนอพยพที่เข้ามาเมืองไทยในรัตนโกสินทร์ตอนต้น อาจกล่าวได้ว่าแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งนั้นประสบความสำเร็จในทางเศรษฐกิจและสังคมกล่าวคือ มีฐานะทางเศรษฐกิจดี และ สามารถแทรกซึมเข้าไปในระบบศักดินาได้ เช่น ได้รับราชการมียศบรรดาศักดิ์ หรือได้สร้างสาย

สัมพันธ์โดยการสมรสกับชนชั้นนำในระบบศักดินา คนจีนเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับระบบศักดินาไทย คนจีนอีกกลุ่มหนึ่งเป็นพวกที่ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจกว่าประชาชนไทยทั่วไป เพราะอย่างน้อยก็เป็นผู้ที่เข้ามาอยู่ในเศรษฐกิจแบบเงินตราแล้ว ขณะที่ประชาชนไทยยังกำกึ่งอยู่ระหว่างเศรษฐกิจเพื่อยังชีพและเพื่อการตลาด คนจีนเหล่านี้กระจายอยู่ตามหัวเมืองเพื่อทำเหมือง ทำไร่อ้อย ไร่พริกไทย ทำน้ำตาล หรือเป็นช่างฝีมือต่อเรือ ฯลฯ (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2538 : 144-147) ความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น ทำให้ชาวจีนที่เป็นพ่อค้ามีฐานะมั่งคั่งจนเป็นเจ้าของที่ดิน เมื่อสังคมไทยเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสมัยใหม่ กลุ่มคหบดี เจ้าสัว ขุนนางจีนได้ปรับตัวมาเป็นชนชั้นกลางและนายทุน (กรณีการ์ ต้นประเสริฐ, 2545 : 18) จนกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ขาดไม่ได้ในกลุ่ม “ชนชั้นกลาง” ไม่ว่าจะมองในแง่ ภูมิหลัง เส้นสาย ประสบการณ์ วัฒนธรรม สถานะ และบทบาททางเศรษฐกิจและการเมือง (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2538 : บทนำ)

Skinner (1957 : 30) ได้กล่าวว่า การศึกษาประวัติศาสตร์สังคมไทยนั้นไม่อาจจะเลยที่จะศึกษาชาวจีนไปได้ เนื่องจากชาวจีนเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของไทย โดยแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการปรับตัวของกลุ่มชาวจีนโพ้นทะเลท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างไทย-จีนในบริบทการแบ่งขั้วการเมืองโลก ตลอดจนนโยบายของรัฐไทยที่มีผลต่อการก่อรูปสังคมและอัตลักษณ์จีนในไทยด้วยแนวคิดการผสมกลมกลืน ต่อมาภายหลังการศึกษาชาวจีนในสังคมท้องถิ่นไทยได้รับความสนใจมากขึ้นด้วยเหตุผลที่ตระหนักถึงอำนาจในมิติต่างๆ ของสังคมท้องถิ่นนั้นๆ

ในมิติอัตลักษณ์จีนในสังคมไทยพบว่า ชาวจีนที่อยู่ใกล้ชิดศูนย์กลางอำนาจ และชาวจีนที่อยู่ในท้องถิ่นมีเงื่อนไขที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งแห่งที่ในโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม กลุ่มชาวจีนที่สัมพันธ์กับคนไทยเพียงด้านการค้า โดยไม่เห็นผลประโยชน์จากการแทรกซึมตนเองเข้าไปในระบบสังคมไทยมักถูกกลืนช้ากว่า ดังนั้นในช่วงสอง-สามชั่วอายุคนแรกจึงรักษาเอกลักษณ์เอาไว้ ดังนั้น การสละละทิ้งความเป็นจีนนั้น ชาวจีนอพยพมีทางเลือกคือ หากจะถูกกลืนเข้าสู่ระบบศักดินาไทยก็เลือกที่จะถูกกลืนเข้าสู่ชนชั้นสูง มิฉะนั้นก็คงเลือกความเป็นจีนต่อไปเพื่อความรู้สึกร่วมกับชาวจีนในปิตุภูมิของตน (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2538 : 143) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในการสร้าง “ชาติไทย” และ “ความเป็นไทย” นั้นได้ขยายวงกว้าง และมีผลกระทบต่อทางเลือกแสดงอัตลักษณ์จีนทั้งในเมืองหลวงและในหัวเมือง โดยเฉพาะเมื่อรัฐใช้อำนาจทางการ ทั้งในด้านกำลังทหารและกฎหมาย (สายชล สัตยานุรักษ์, 2545 : 132-140) สำหรับพ่อค้าชาวจีนมีความสัมพันธ์กับรัฐมาตลอดในฐานะที่ยังประโยชน์โดยตรงต่อการประกอบธุรกิจที่

ทำรายได้ให้แก่รัฐบาล ช่วยคิดและดำเนินการสุขาภิบาลเพื่อให้หัวเมืองมีสาธารณูปโภคที่จำเป็น ซึ่งนอกจากจะแสดงถึงความมีอารยะของไทยแล้ว ยังเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการทำมาหากินของราษฎรและทำให้รัฐบาลมีรายได้เพิ่มขึ้นนั้นย่อมอยู่ในตำแหน่งแห่งที่ที่อยากจะเลี่ยงผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าว ดังนั้น ชาวจีนสยามจึงจำเป็นต้องซ่อนหรือแปลงอัตลักษณ์ของตนในรูปแบบต่างๆ อยู่ตลอด แม้ในสถานการณ์ชาตินิยมโลกปัจจุบันที่องค์กรเหนือรัฐได้สร้างเงื่อนไขให้รัฐจำเป็นต้องมีลักษณะการปลดปล่อยมากกว่าการครอบงำและความเป็นอื่นเหล่านี้ ได้พัฒนามาจนถึงจุดที่จะต้องสร้าง “ความเป็นจีน” ที่มีลักษณะเป็น “สากล” มากขึ้น ซึ่งต้นทุนทางสังคมที่บรรพบุรุษชาวจีนโพ้นทะเลได้สะสมไว้ให้กับทายาทของตนได้เอื้อต่อการกำหนดตำแหน่งแห่งที่ของพวกเขาเหล่านั้นในโครงสร้างอำนาจแบบใหม่เป็นอย่างไร โดยเฉพาะกลุ่มชนชั้นกลางและนายทุน

การศึกษาคนจีนในสยามหรือจีนในสังคมไทยช่วงสร้างสำนึกชาติ เพื่อนำพาประเทศไปสู่ความทันสมัยนั้น ในยุคแรกมักกำหนดปัญหาจากมุมมองของการเฝ้าระวังการเคลื่อนไหวของกลุ่มผลประโยชน์ชาวจีนที่อาจนำไปสู่ความไม่สงบ เช่น การศึกษาวิวัฒนาการการควบคุม โรงเรียนจีน หรือนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาของคนจีนในประเทศไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (ณรงค์ พ่วงพิศ, 2518 : บทนำ) ด้วยเหตุผลที่ว่าคนจีนอาจใช้โรงเรียนจีนเป็นแหล่งปลูกฝังชาตินิยมการปกครองตามระบอบสาธารณรัฐของประเทศจีน ตามหลักการของซุนยัตเซ็นและใช้โรงเรียนเป็นแหล่งเผยแพร่ลัทธิคอมมิวนิสต์จีนที่ได้รับอิทธิพลจากคอมมิวนิสต์รัสเซียให้กับนักเรียนจีนในประเทศไทย อันเป็นปัญหาที่น่าวิตกสำหรับรัฐบาลในสมัยนั้นเป็นอย่างมาก เพราะถ้าลูกหลานจีนเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังลัทธิการเมืองอันขัดต่อประเพณีปกครองของไทยที่เคยมีมาแต่ก่อน นานไปข้างหน้าลูกหลานจีนเหล่านี้อาจเป็นภัยต่อประเทศชาติได้ เพราะในอนาคตเมื่อลูกหลานจีนเหล่านี้เติบโตขึ้น โอกาสที่จะเข้ามาครอบงำทางการเมืองและเศรษฐกิจของไทยย่อมเป็นไปได้

ในช่วงหลังปี ค.ศ. 1950 การศึกษาคนจีนในมุมมองของรัฐไทย โดยเฉพาะการใช้นโยบาย “ชาตินิยม” (Nationalism) และแนวคิดเรื่อง “ชาติพันธุ์” (Ethnicity) ก็เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจและถูกนำมาใช้ในการอธิบายปัญหาการผสมผสานหรือบูรณาการคนจีนในสังคมไทยด้วยเช่นกัน ประเด็นที่สนใจมาก คือ “ความเป็นคนจีน” “คนจีน” หลักเกณฑ์กำหนดระดับ “ความเป็นจีน” (Degree of Cheesiness) ซึ่งรวมถึง ความเป็นพลเมืองไทย และสิ่งบ่งชี้อัตลักษณ์ของตนเอง

สำหรับการศึกษาคณินในท้องถิ่นไทยนั้น ได้เริ่มได้รับความสนใจมากขึ้น เช่น ศุภมาน นฤมล วงศ์สุภาพ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำความเข้าใจชีวิตคนจีนบนเกาะภูเก็ตที่มีสายวัฒนธรรม เชื่อมต่อระหว่างจีนช่องแคบมาลายูกับจีนแผ่นดินใหญ่ซึ่งกลืนกลายเป็นจีนพันธุ์ใหม่ (Hybridity) ที่เรียกว่า จีนภูเก็ต ซึ่งเป็นจีนที่เอกลักษณ์เฉพาะตัวแบบจีนบาบ๋า เป็นการมองกลุ่มทุน จีนนอกเหนือไปจากภาพของ “นายทุน” ผู้ทุจริต อิงอำนาจรัฐเพื่อสร้างความร่ำรวย แต่เป็นทุนที่มีชีวิต มีสำนึก มีสัมเพท มีการต่อสู้ดิ้นรน เรียนรู้ และปรับตัวกับบริบทที่เขาเป็นส่วนหนึ่งในสังคม นั้น เพื่ออธิบายพลังของคนจีนภูเก็ตผ่านตระกูลงานทวี

อย่างไรก็ตาม แม้งานจีนศึกษาในไทยดังที่กล่าวมานี้ จะสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่าง กรอบในการวิจัยกับพัฒนาการทางสังคมอันเป็นบริบทหล่อหลอมสำนักทางชาติพันธุ์ ทั้งนี้เพื่อ อธิบายความซับซ้อนภายใต้เงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ประเด็นว่าด้วยหน่วยในการวิเคราะห์ยัง วนเวียนอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างคนจีนกับรัฐ ในลักษณะที่รัฐมีอำนาจเหนือการแสดงตัวตนของ คนจีน ทั้งที่อีกด้านหนึ่งก็แสดงให้เห็นคุณภาพทางเศรษฐกิจที่คนจีนมีต่อรัฐเพื่ออิงอำนาจรัฐในการ สร้างตัวตนอย่างมั่งคั่งในสังคมไทย

การศึกษาคณินในท้องถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็เริ่มได้รับความสนใจจาก นักศึกษาระดับปริญญาโทและเอก โดยศึกษาบทบาททางเศรษฐกิจและการเมืองของชาวไทยเชื้อสาย จีนในเทศบาลนครอุดรธานี เทศบาลเมืองมหาสารคามและเมืองร้อยเอ็ด งานวิจัยดังกล่าวสะท้อน ประวัติศาสตร์สังคมเมืองในยุคการพัฒนาไปสู่ความทันสมัยของอีสานจากการสร้างความเป็นปึก แผ่นทางเศรษฐกิจของชาวจีนด้วยกรอบเศรษฐศาสตร์การเมือง ส่วนเทศบาลนครขอนแก่นซึ่งเป็น พื้นที่ศูนย์กลางของการพัฒนาอีสานไปสู่ความทันสมัยนั้นกับมีงานค้นคว้าเกี่ยวกับบทบาทของคน ไทยเชื้อสายจีนค่อนข้างน้อยแต่ได้แสดงให้เห็นบทบาทของชาวไทยเชื้อสายจีนในพื้นที่ทางการเมือง ระดับท้องถิ่นอย่างน่าสนใจ เช่น Somrudee Nicrowattanayingyong (1991) ได้กล่าวถึงบทบาทของ คนไทยเชื้อสายจีนต่อการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในฐานะชนชั้นนำที่สร้างความเติบโต ให้กับธุรกิจภาคเมือง รวมทั้งมีส่วนสนับสนุนนักการเมืองทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ จากสาย สัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์และเครือข่ายทางสังคมของเจ้าพ่อท้องถิ่น ความสัมพันธ์ทางสังคมของคน ไทยเชื้อสายจีนกับคนในสังคมท้องถิ่นนั้นลึกซึ้ง และสลับซับซ้อนแตกต่างกันออกไป ไม่ใช่ ความสัมพันธ์แบบผิวเผินหรือเป็นทางการที่ปราศจากเชื้อโอบความสัมพันธ์ของสำนักที่คนใน ชุมชนมีต่อกัน และน่าสังเกตสำหรับกรณีคนจีนศึกษาในอีสานนั้น ผู้ศึกษามักพิจารณาในประเด็น

ชนชั้นนำและกลุ่มการเมืองที่เป็นทางการมากกว่าประเด็นกลุ่มผลประโยชน์แบบไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะประเด็นทางชาติพันธุ์

4.4 การสั่งสมทุนทางวัฒนธรรมของคนไทยเชื้อสายจีน

ปีแยร์ บูร์ดิเยอ (Pierre Bourdieu) ได้นิยามคำว่า “ทุน” คือ สิ่งใดจะมีสภาพกลายเป็นทุนนั้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นได้ทำหน้าที่ในฐานะ “ความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคม (Function as a Social Relation of Power)” และนี่เป็นที่มาของแนวคิดเรื่องทุนทางวัฒนธรรมของบูร์ดิเยอซึ่งครอบคลุมหลายสิ่งหลายอย่างนับตั้งแต่ความสามารถในการใช้ภาษา ความสำนึกเรื่องวัฒนธรรม ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ พื้นฐานทางการศึกษา ฯลฯ บูร์ดิเยอ กล่าวว่า ทุนทางเศรษฐกิจและทุนอื่นๆ เช่น ทุนวัฒนธรรม/ทุนศาสนา/ทุนสัญลักษณ์นั้น สามารถถ่ายโอนไปมาซึ่งกันและกันได้ ดังนั้นจำเป็นต้องวิเคราะห์การปฏิบัติการ (Practice) ซึ่งจะทำให้มองเห็นผู้กระทำการ (Social Actor) ที่สามารถเคลื่อนไหลทุนลักษณะต่างๆ เข้าหากันได้ แม้ทุนทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของบูร์ดิเยอเป็นสิ่งที่อยู่ในครอบครองหรือแสดงออกผ่านปัจเจกบุคคล/สถาบัน เช่น ข้าราชการ ความรู้ความสามารถ มารยาทชื่อเสียง ฯลฯ แต่สิ่งเหล่านี้สามารถกลายเป็นทุนให้ทายาทได้ในฐานะมรดก (กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551 : 145-146)

มุมมองจากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น มักมุ่งแสดงการสั่งสมทุนทางเศรษฐกิจและสังคมของคนไทยเชื้อสายจีน แต่มิติที่ซ่อนอยู่ในมุมมองดังกล่าวนั้นก็คือ การสั่งสมทุนทางวัฒนธรรมของคนไทยเชื้อสายจีน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าทุนทางวัฒนธรรมเป็นทุนรูปแบบทุนที่หยั่งรากลึกอยู่ในสังคมไทยมายาวนานพร้อมกับการสร้างตนของคนไทยเชื้อสายจีนจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นไทย

4.5 โครงสร้างและการจัดระเบียบทางสังคมของคนจีน

ลักษณะเฉพาะของสังคมชาวจีนในเมืองไทยของต่างกลุ่มภาษา อาจกล่าวได้ว่ามุ่งเน้นไปในหลายประเด็นดังนี้ (ลิจิต ชีรเวคิน, 2521 : 50-59)

1) เรื่องการจัดระเบียบภายในครอบครัว ในแง่สังคมวิทยากล่าวได้ว่า ชาวจีนมีครอบครัวขยาย (Extended Family) ทั้งนี้เพราะแต่ละครอบครัวได้รับเอาญาติฝ่ายต่างๆ เข้ามาเป็นสมาชิกครอบครัวและช่วยกันทำมาหากิน ภายในครอบครัวฝ่ายชายที่มีอาวุโสสูงสุด ทำหน้าที่หัวหน้าครอบครัวที่ทุกคนต้องเคารพเชื่อฟัง ทั้งนี้เป็นเพราะค่านิยมเรื่องเพศชายเป็นใหญ่ หรือระบบ

ชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) โดยเพศชายเป็นผู้สืบทอดวงศ์ตระกูล นอกจากนั้น สังคมชาวจีนมีความเหลื่อมล้ำกันในทางสถานภาพทางเพศระหว่างชายและหญิงมาก และมีทัศนคติเกี่ยวกับบุตรที่ว่า บุตรชายดีกว่าบุตรสาว การรวมกลุ่มรวมสมาชิกในครอบครัวและเครือญาติเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชาวจีนมากเท่าๆ กับการช่วยเหลือเครือญาติ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ คนจีนมีกลุ่มที่แน่นแฟ้น อีกทั้งสมาชิกในกลุ่มยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ของกลุ่ม

2) การรวมกลุ่มเหนือระดับครอบครัวและเครือญาติ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัวของชาวจีนถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประเพณี จึงเป็นเหตุให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นสมาคม ชื้อสกุล สมาคมท้องถิ่น หรือสมาคมภาษาพูด และสมาคมเหล่านี้ก่อให้เกิดกลุ่มกิจกรรมอีกหลายอย่าง เช่น โรงเรียนจีน โรงพยาบาล

3) ระบบความเชื่อของชาวจีนมีความคล้ายคลึงกับคนไทย เพราะเป็นความเชื่อแบบสังเคราะห์ (Synthesization) หมายถึง การยอมรับในระบบความเชื่อหลายๆ อย่างเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งเรื่องวิญญาณนิยม (Animism) พุทธศาสนาและหลักจริยธรรม (Ethical Code) โดยที่ไม่ได้รู้สึกว่าเป็นระบบความเชื่อที่ผิดแผกกัน และจุดมุ่งหมายในการนับถือศาสนาพุทธของชาวจีนก็คือ มุ่งความสำเร็จทางวัตถุ (Material Success) เช่น ความสำเร็จทางการค้า และความร่ำรวย

ระบบเศรษฐกิจในประเทศจีนได้มีส่วนส่งเสริมให้เกิดโครงสร้างสังคมจีนขึ้น กล่าวคือ จากการศึกษาในประเทศจีนเป็นประเทศเกษตรกรรมทำให้เศรษฐกิจจีนยึดหลักเกษตรกรรมไปด้วย สังคมจีนจึงมีลักษณะเป็นสังคมชนบทหรือสังคมชาวนา และในลักษณะสังคมเช่นนี้เองผู้คนจึงยึดมั่นในหลักคำสอนของขงจื้ออย่างเหนียวแน่น โดยเน้นความสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับครอบครัว โดยหลักขงจื้อย้ำเรื่องคุณธรรม คุณธรรมอันประเสริฐสุดของคนจีนคือ มีความซื่อสัตย์และมีความรักภักดีผูกพันอย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นต่อครอบครัว สมาชิกครอบครัวต้องมีความเคารพเชื่อฟังผู้นำครอบครัวหรือหัวหน้าครอบครัว และพร้อมที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจเพื่อครอบครัว จึงกล่าวได้ว่ารากฐานของสังคมก็คือครอบครัว ครอบครัวถือเป็นทุกสิ่งทุกอย่างในแวดวงชีวิตของสังคมคนจีน ปลูกฝังเรื่องความกตัญญูกตเวทิตา ความมีหน้ามีตา มารยาทในสังคม สมาคมองค์กรต่างๆ สถาบันต่างๆ ในสังคม ซึ่งล้วนมีต้นกำเนิดมาจากระบบครอบครัวไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง

โครงสร้างระบบครอบครัวคนจีนมีลักษณะเป็นครอบครัวขยาย (Extended Family) ประกอบด้วยสมาชิกในครอบครัว เช่น ญาติพี่น้อง ลูกหลาน รวมตัวอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน จะสังเกตเห็นว่าแต่ละครอบครัวจะมีทั้งพ่อ แม่ และลูก รวมทั้งญาติพี่น้องฝ่ายอื่นๆ อีกมากมาย โดยมีผู้นำครอบครัวเป็นผู้ชาย การเคารพเชื่อฟังครอบครัวนั้นถือว่าฝ่ายชายมีอำนาจสูงสุด และมีอำนาจ

เด็คขาดในการควบคุมดูแล สายสัมพันธ์นับถือเพศชาย ความอาวุโสเป็นเครื่องกำหนดโดยถือว่าผู้ที่อายุน้อยต้องให้ความเคารพเชื่อฟังผู้ที่อาวุโสกว่า โครงสร้างครอบครัวของชาวจีน มีความเป็นปึกแผ่น แต่ละครอบครัวมีความสามัคคีและเหนียวแน่นในการดำรงชีวิต มุ่งสร้างฐานะและหาเงินทองเก่ง สังคมชาวจีนระยะแรกๆ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ผู้หญิงเงินแทบไม่ได้อพยพออกนอกประเทศเลย ทั้งนี้เนื่องจากสภาพความไม่สะดวกในการเดินทางและความยากลำบากในการสร้างฐานะ อีกทั้งผู้ใหญ่ของตระกูลไม่อนุญาตให้ภรรยาติดตามสามีไปต่างประเทศด้วย เพราะเกรงว่าจะสูญเสียสมาชิกในครอบครัวไปทั้งหมด ดังนั้นผู้ชายจึงแต่งงานกับหญิงในท้องถิ่น เพราะจะได้ประโยชน์จากหลายประการอันเนื่องจากชาติกำเนิดที่เป็นไทยของภรรยา เป็นการสะดวกต่อพ่อค้าจีนที่มีภรรยาเป็นผู้ติดต่อค้าขายกับลูกค้าไทยและการแต่งงานกับคนไทยเป็นเรื่องที่สิ้นเปลืองน้อยกว่าการแต่งงานในเมืองจีน

ในปัจจุบันการแต่งงานในหมู่ชนชั้นสูงระหว่างชาวจีนกับชาวไทยกลับเป็นการสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน ชาวจีนตระกูลใหญ่ๆ นั้น ถ้าสืบตระกูลย้อนหลังไปจะเห็นได้ว่าก็เริ่มสถานะของตนจากเสื่อผืนหมอนใบด้วยกันทั้งนั้น โดยชนชั้นที่ไร้สถานะทางการเงิน เดินทางเข้ามาประกอบอาชีพต่างๆ และใช้เวลาประมาณ 2-3 ชั่วโมงคน สร้างสมฐานะทางเศรษฐกิจให้มั่งคั่งและมั่นคง ซึ่งภายหลังการแต่งงานแล้วผู้หญิงจะเข้ามาอยู่บ้านของสามี คอยรับใช้ปรนนิบัติสามี และครอบครัวของสามีในขณะที่สามีต้องเข้าไปจัดการธุรกิจการค้า

จะเห็นว่าสังคมจีนมีความเหลื่อมล้ำทางสถานภาพทางเพศมาก โดยที่เพศชายจะเหนือกว่าเพศหญิงในทุกมิติ จะเห็นได้ว่าการจัดระเบียบสังคมชาวจีนนั้นถือปฏิบัติกับผู้หญิงเยี่ยงทาสทีเดียว คนจีนมีทัศนคติที่ดีต่อบุตรชายมากกว่าบุตรสาว และนิยมการมีบุตรชาย เพราะชาวจีนสามารถเป็นผู้สืบวงศ์ตระกูลหรือแซ่ และเป็นผู้นำครอบครัวได้ต่อไป ดังจะเห็นได้ว่าสมาชิกในครอบครัวจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของครอบครัว วงศ์สกุลหรือแซ่ และบรรพบุรุษ ลักษณะเนื้อแท้ของครอบครัวจึงปรากฏออกมาในรูปของการย้ำความสำคัญของการใช้อำนาจเด็คขาดของผู้นำ การสืบสายวงศ์สกุลหรือแซ่ และการมีระเบียบแบบแผนในครอบครัว

การจัดระเบียบทางสังคมของชาวจีน กล่าวคือ โครงสร้างของสังคมจีนในประเทศไทยยังคงรูปแบบเดิมไว้ ชาวจีนมักผูกพันในหมู่พวกเดียวกันมาก เพราะเป็นผู้ที่มาจากบริเวณเดียวกันจากการรวมตัวกันในหมู่ของชาวจีน ทำให้ชาวจีนในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังคงรักษาวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีจีนดั้งเดิมไว้ได้ ปัจจัยที่ทำให้ชาวจีนสามารถรักษาวัฒนธรรมและ

ขนบธรรมเนียมประเพณีไว้ได้ก็คือ การเข้ามามีบทบาทของสังคมชาวจีน อาทิ การรวมตัวในรูปของสมาคมต่างๆ เช่น สมาคมแซ่ สมาคมแต้จิ๋ว สมาคมพ่อค้า และหอการค้าจีน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่ถ้ามองโดยส่วนรวมแล้ว สมาคมเหล่านี้ล้วนแต่มีบทบาทควบคุมชีวิตและความเป็นอยู่ ตลอดจนพิทักษ์ผลประโยชน์ของชาวจีนแทบทั้งสิ้น

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า โครงสร้างของครอบครัวชาวจีนดั้งเดิมสามารถปิดกั้นการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่จะเข้ามามีอิทธิพลต่อครอบครัวได้เป็นอย่างดี เพราะค่านิยมของชาวจีนมักจะแข็งขันต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเรื่องสามีเป็นใหญ่ คือผู้ชายต้องเป็นใหญ่ในบ้าน มีอำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจ การสืบสกุลหรือแซ่ทางฝ่ายชายการแต่งงานหญิงเข้าไปสู่ครอบครัวของฝ่ายชาย การเคารพและถือผู้อาวุโสในครอบครัว การควบคุมเศรษฐกิจของครอบครัวแบบกงสีที่ทุกคนมีส่วนร่วมแต่ไม่มีสิทธิในการจัดการทรัพย์สินนอกจากพ่อ การใช้แรงงานในครอบครัว ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวเชื่อมในความสำนึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวชาวจีน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในครอบครัวก็มีขึ้นเมื่อลูกหลานชาวจีนได้เติบโตขึ้นในสังคมไทยได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับคนไทยและสิ่งแวดล้อมต่างๆ รวมไปถึงทางด้านวิทยาการก้าวหน้าไปด้วย

4.6 พระราชบัญญัติค่านำนานามหญิง

เนื่องจากพระราชบัญญัติค่านำนานามหญิง พ.ศ. 2551 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2551 มีผลบังคับใช้ซึ่งจะทำให้สตรีมีทางเลือกในการใช้นำนานาม และชื่อสกุลได้ตามความสมัครใจ ทั้งนี้สำหรับหญิงที่จดทะเบียนสมรสแล้วจะใช้ค่านำนานามว่านางหรือนางสาวได้ตามความสมัครใจ และจะใช้ชื่อสกุลของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ตามที่ตกลงกันหรือต่างฝ่ายต่างใช้ชื่อสกุลของตนก็ได้

กฎหมายใหม่ในเรื่องการเลือกใช้นามสกุลนั้น ให้สิทธิสามีและภรรยาทำข้อตกลงกันในการใช้นามสกุลเดิมของตน การตกลงกันนี้สามีภรรยาจะกระทำเมื่อมีการสมรสหรือในระหว่างสมรสก็ได้ หรือจะตกลงเปลี่ยนแปลงภายหลังก็ได้ ซึ่งจะทำให้เกิดลักษณะการใช้นามสกุลของกลุ่มแต่งงานได้ 4 แบบ ดังนี้

- 1) ชายใช้นามสกุลชาย + หญิงใช้นามสกุลหญิง (คงนามสกุลเดิมทั้งคู่)
- 2) ชายใช้นามสกุลชาย + หญิงใช้นามสกุลชาย (รูปแบบเดิม คือ หญิงเปลี่ยน / ชายไม่เปลี่ยน)

- 3) ชายใช้นามสกุลหญิง + หญิงใช้นามสกุลหญิง (ชายเปลี่ยน / หญิงไม่เปลี่ยน)
- 4) ชายใช้นามสกุลหญิง + หญิงใช้นามสกุลชาย (สลับนามสกุลกัน)

ส่วนคู่สมรสที่ไม่อยากให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเกิดอาการน้อยเนื้อต่ำใจ ก็อาจจะใช้ทั้งสองนามสกุลก็ได้ อย่างไรก็ตามกฎหมายในเรื่องของการใช้นามสกุลแบบควบสองไปเลยยังไม่มี แต่ให้สิทธิโดยการนำเอานามสกุลของสามีหรือภรรยามาเป็นชื่อรอง แต่ฝ่ายสามีหรือภรรยาต้องให้ความยินยอมด้วย

คนจีนให้ความสำคัญกับนามสกุลหรือแซ่ว่าเป็นการแสดงถึงการสืบทอดวงศ์ตระกูล แต่แนวคิดนี้มีจุดหักเหที่สำคัญคือ การเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อหรือเปลี่ยนนามสกุลตามพระราชบัญญัติคำนำหน้านามหญิง พ.ศ. 2551 งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับความเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก เมื่อมีแบบแผนการเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อหรือนามสกุลมีผลต่ออุดมการณ์ความเชื่อและการประพฤติปฏิบัติในเรื่องของการสืบทอดธุรกิจครอบครัวหรือไม่ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า ในเมื่อมีพระราชบัญญัติคำนำหน้าชื่อหรือเปลี่ยนนามสกุล แต่ไม่สามารถเปลี่ยนความคิดความเชื่อได้ อุดมการณ์นี้มันมัดตรึงและฝังลึกอยู่ในชีวิตและจิตวิญญาณของคนทำธุรกิจซึ่งเป็นคนไทยมีเชื้อสายมาจากคนจีน ดังนั้นแม้ว่ากฎหมายจะเปลี่ยนแปลงไปแล้ว รูปแบบของการใช้ชีวิตก็เปลี่ยนแปลงไปแล้ว แต่สิ่งที่น่าสนใจคือการค้นหาว่าแนวคิดนี้ดำรงอยู่ในสังคมคนจีนและคนที่ทำธุรกิจครอบครัวคนจีนหรือไม่ และมีผลต่อเพศสภาพอย่างไร

4.7 พื้นที่ : กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

งานวิจัยเรื่องเพศวิถีกับการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทยนี้ให้ความสนใจต่อพื้นที่ที่มีคนจีนอาศัยอยู่มากในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งได้แก่ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี สมุทรปราการ และปทุมธานี สำหรับการศึกษาวิจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ ผู้วิจัยต้องการจะนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและรวบรวมมาจากหลักฐานทางเอกสารที่มีผู้สนใจศึกษาและค้นคว้าไว้ รวมทั้งเอกสารอื่นๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนเรื่องราวจากคำบอกเล่าของเจ้าของธุรกิจชาวไทยเชื้อสายจีนในจังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ อันเกี่ยวข้องกับการเข้ามาตั้งถิ่นฐานของคนจีน เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพได้อย่างชัดเจนว่า คนจีนเริ่มต้นเข้ามาในจังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑลได้อย่างไร มีการทำมาหากินหรือประกอบอาชีพอะไร ตลอดจนมีการดำเนินชีวิตอย่างไร จนกระทั่งได้เป็นเจ้าของธุรกิจที่มีชื่อเสียง

จากการสัมภาษณ์ทำให้มองเห็นภาพของการเข้ามาตั้งถิ่นฐานของชาวจีนได้ว่า ชาวจีนได้เข้ามาตั้งถิ่นฐานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สืบเนื่องมาเป็นระยะเวลาเกือบ 100 ปีแล้ว โดยมีหลักฐานที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน เช่น การตั้งโรงเรียนหอเอ็ก (ฮัวเอี๊ยะ) เป็นโรงเรียนที่สอนภาษาจีนให้กับลูกหลานชาวจีน สร้างเมื่อปี พ.ศ. 2444 ถือเป็นหลักฐานที่บรรพบุรุษชาวจีนได้สร้างไว้ เป็นต้น จากการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของชาวจีนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดกรุงเทพฯ และปริมณฑล ตั้งแต่สมัยแรกที่ยอพยพเข้ามาจนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงอายุ (Generation) ออกเป็น 3 ช่วงอายุ ทำให้สามารถมองเห็นพัฒนาการของชาวจีนหรือคนไทยเชื้อสายจีนได้อย่างเข้าใจมากขึ้น ดังนี้

รุ่นที่ 1 (รุ่นปู่) อายุประมาณ 75 ปีขึ้นไป เป็นชาวจีนที่ยอพยพหนีความยากจนและสงครามมาจากเมืองจีนโดยทางเรือ ไม่มีญาติพี่น้องและไม่รู้จักใคร พูดภาษาไทยไม่ได้ เข้ามาทำงานเป็นกรรมกร กู้ อาศัยแรงงานโดยการรับจ้างทั่วไป บางคนมีฝีมือช่างก็ไปทำงานเป็นช่างไม้ เมื่อมีการสะสมทุนได้มากขึ้นก็เปลี่ยนอาชีพจากการใช้แรงงานไปทำกิจการเป็นของตนเอง เช่น การทำประมง การเลี้ยงหมู-ไก่ ค้าขาย ต่อมาได้แต่งงานกับคนไทยจึงเริ่มมีการสะสมทุนไว้ให้กับลูกโดยการเช่า หรือการเช่าซื้อห้องแถวหรือตึกแถวเพื่อประกอบการค้าแทนการเร่ร่อนค้าขายโดยทางเรือ ต่อมาก็มีธุรกิจขนาดเล็กๆ แบบนายทุนน้อย มักทำกันภายในครอบครัว พยายามขายของให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้เพื่อหากำไรเลี้ยงครอบครัว

รุ่นที่ 2 (รุ่นพ่อแม่) อายุประมาณ 50 ปีขึ้นไป เป็นรุ่นที่สามารถพูดได้ทั้งภาษาจีนและไทย เนื่องจากได้รับการศึกษาโดยได้เรียนภาษาไทยจากโรงเรียนจีน หรือแอบเรียนตามบ้าน ในช่วงแรกประกอบอาชีพที่สืบทอดกิจการมาจากบรรพบุรุษ จึงเริ่มมีการพัฒนากิจการที่เดิมเป็นเพียงการค้าเล็กๆ ให้เป็นธุรกิจขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ในรูปของกิจการระหว่างครอบครัวและญาติพี่น้อง มีการสะสมทุนมากขึ้น กิจการใหญ่โตกว่ารุ่นก่อนๆ เป็นรุ่นที่ยังยึดถือคำสั่งสอนขนบธรรมเนียมประเพณีที่ได้รับสืบทอดมาจากบรรพบุรุษได้อย่างเหนียวแน่น

รุ่นที่ 3 (รุ่นลูก) อายุประมาณ 25 ปีขึ้นไป เป็นคนไทยเชื้อสายจีนรุ่นใหม่ ที่ยังจะพอรู้ภาษาจีนบ้างโดยใช้ภาษาพูด แต่เขียนไม่ค่อยได้แล้ว เป็นกลุ่มที่ได้รับการศึกษาดี บางคนจบจากต่างประเทศ และมีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการดำเนินธุรกิจ มีการระดมทุนจากแหล่งต่างๆ นอกเหนือจากที่มีการสะสมจากรุ่นปู่ รุ่นพ่อ เช่น การกู้ธนาคาร เพื่อใช้ในการขยายกิจการให้ธุรกิจสามารถออกสู่ระดับประเทศหรือต่างประเทศได้ คนไทยเชื้อสายจีนรุ่นนี้ได้รับแนวคิดใหม่ๆ จากการศึกษาที่สูงขึ้น บางรายจึงไม่ได้ประกอบอาชีพที่ได้รับการสืบทอดมาจากบรรพบุรุษ เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากรุ่นปู่และรุ่นพ่อ เช่น ในเรื่องการค้า ธุรกิจ เรื่องความเชื่อทางศาสนาและพิธีกรรมของชาวจีน

4.7.1 ประวัติการเข้ามาตั้งถิ่นฐานของชาวจีน

ในสมัยอยุธยาและรัตนโกสินทร์ การตั้งถิ่นฐานในกลุ่มแม่น้ำแถบนี้มีมากขึ้นเรื่อยๆ ในระยะแรกเป็นการตั้งถิ่นฐานตามเส้นทางคมนาคมทางน้ำ โดยเฉพาะช่วง ต.มหาชัยเป็นบริเวณปากแม่น้ำ และเป็นเส้นทางค้าขายที่สำคัญทั้งภายในและภายนอก ทำให้คนท้องถิ่นสามารถติดต่อสัมพันธ์กับคนนอกท้องถิ่น มีชาวจีนเข้ามาค้าขาย โดยเฉพาะการค้าขายที่ขยายตัวในสมัยรัชกาลที่ 3-4 ทำให้อุตสาหกรรมน้ำตาลและผลิตข้าวขยายตัว สมุทรสาครเป็นเมืองชายฝั่งทะเล เป็นแหล่งชุมชนของสำเภาจากเมืองจีนมาจอดเทียบเพื่อขนถ่ายสินค้ากันอย่างคับคั่ง จึงพากันเรียกรวมกันว่า “ท่าจีน” บริเวณลุ่มแม่น้ำท่าจีนจึงเป็นหมู่บ้านของชาวจีนผู้ประกอบการอาชีพค้าขายและทำการประมง ชาวจีนมีบทบาททางเศรษฐกิจสูงมากในลุ่มแม่น้ำท่าจีน เริ่มด้วยการเป็นกสิกร ทำไร่ ทำนา ทำการประมง เป็นพ่อค้าหาบเร่ พายเรือขายของ และซื้อของต่างๆ เพื่อนำไปขายอีกทอดหนึ่งด้วยเรือเล็กๆ ครั้นเมื่อสะสมทุนมากขึ้นจึงเป็นเจ้าของแพ เจ้าของร้านค้า เจ้าของโรงสี โรงน้ำตาล โรงน้ำแข็ง และเป็นนายอากรฝิ่น ปัจจัยที่ดึงดูดให้ชาวจีนอพยพเข้าสู่บริเวณริมแม่น้ำท่าจีน เนื่องจากสภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มที่มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะต่อการเข้ามาตั้งถิ่นฐานเพื่อประกอบอาชีพ และเป็นบริเวณที่ใกล้กรุงเทพมหานคร รวมทั้งอยู่ไม่ห่างจากทะเลมากนัก การคมนาคมทางน้ำทำได้สะดวก จึงเอื้ออำนวยต่อการอพยพของชาวจีนจำนวนมากที่เข้ามาตั้งถิ่นฐานบริเวณลุ่มแม่น้ำท่าจีนจนเป็นแหล่งชาวจีนที่สำคัญของประเทศ

จากการศึกษาประวัติศาสตร์ไทยในช่วงต้นรัตนโกสินทร์กล่าวได้ว่า เศรษฐกิจที่นับว่ามีความสำคัญสูงสุดก็คือ น้ำตาลทราย โดยเฉพาะการผลิตน้ำตาลทรายในบริเวณลุ่มแม่น้ำท่าจีน เมืองนครชัยศรีถือเป็นแหล่งปลูกอ้อยและผลิตน้ำตาลทรายสำหรับส่งออกที่ใหญ่กว่าแหล่งอื่นๆ ในประเทศมาตั้งแต่ต้นรัชกาลที่ 2 (สุภาพรณี จินตามณี โรจน์, 2532 : 40-41) จากการศึกษาของ Skinner (1957 : 112) ได้กล่าวว่าในช่วงรัชสมัยที่ 2-5 นั้น ลุ่มแม่น้ำท่าจีนบริเวณเมืองนครชัยศรีถือเป็นแหล่งผลิตน้ำตาลทรายที่สำคัญ ชาวจีนส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่บริเวณอำเภอ นครชัยศรี มากกว่าบริเวณอื่นในบริเวณลุ่มแม่น้ำท่าจีน ชาวจีนดังกล่าวจะเข้ารับจ้างเป็นแรงงานหรือกสิกรในโรงงานน้ำตาล โดยผู้ที่เข้ามามีบทบาทในการผลิตที่สำคัญคือ คนจีน ทั้งนี้เพราะแรงงานจีนอพยพเป็นแรงงานที่มีอิสระมากกว่าแรงงานไทย เพราะแรงงานไทยในสมัยต้นรัตนโกสินทร์ผูกพันอยู่กับระบบมูล-ไพร่ มีภาระในการถูกเกณฑ์แรงงานประจำปี ดังนั้นการปลูกอ้อยเพื่อป้อนโรงงานน้ำตาลทราย จึงมีเฉพาะคนจีนและแรงงานจีนเป็นผู้ประกอบการทั้งสิ้น (วัลย์วิภา บุรุษรัตนพันธุ์, 2526 : 10-11) ในสมัยต้นรัชกาลที่ 5 ชาวดะวันตกเข้ามาทำการสร้างโรงงานผลิตน้ำตาลทรายขนาดใหญ่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงงาน

ทั่วไปในสมัยนั้นปรากฏว่า ทางโรงงานของชาวตะวันตกต้องใช้แรงงานจำนวนมากส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวจีน การเพิ่มประชากรในเมืองนครชัยศรี ส่วนหนึ่งเป็นการอพยพของกลุ่มประชากรที่มาจากภายนอก กลุ่มที่สำคัญก็คือ ชาวจีนที่อพยพเข้ามาเป็นแรงงานในการผลิตน้ำตาลทรายใน พ.ศ. 2441 มีชาวจีนตั้งบ้านเรือนทำไร่อ้อย และน้ำตาลทรายอยู่หลายร้อยคน ซึ่งนับว่าเป็นชนกลุ่มน้อยที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับเขตอื่นๆ ของลุ่มแม่น้ำท่าจีน แต่ในสมัยต่อมาชาวจีนเหล่านี้ได้เป็นกลุ่มที่มีบทบาททางเศรษฐกิจมากที่สุด

4.7.2 การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต

วิถีชีวิตของชาวจีนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ส่วนใหญ่ยังชีพด้วยการประกอบอาชีพค้าขายเป็นหลัก และมีบางส่วนเป็นเจ้าของกิจการประเภทต่างๆ ชาวจีนที่อพยพเข้ามาในบริเวณนครชัยศรีนับว่าเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจสมัยนั้นมากตั้งแต่เป็นเจ้าของกิจการที่เรียกว่า “หลงจู๊โรงหีบน้ำตาล ชาวจีนกลุ่มนี้มีการสะสมทุนจนเพียงพอสามารถดำเนินธุรกิจส่วนตัวได้ให้เห็นได้ชัดคือ การจัดตั้งโรงงานของพระภิกษุสมบัติบริบูรณ์ที่เมืองนครชัยศรี พระภิกษุสมบัติบริบูรณ์ เดิมชื่อ เจ้าสัวยิ้ม (ต้นสกุลพิศาลบุตร) เคยเป็นนายอากรผูกขาดภาษีฝิ่นและสุราในลุ่มแม่น้ำท่าจีน (สิริลักษณ์ ศักดิ์เกรียงไกร, 2521 : 81-82) จากการสัมภาษณ์คนไทยเชื้อสายจีนเรื่องการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของชาวจีนสมัยเริ่มแรกกล่าวว่า

“ชาวจีนที่อพยพเข้ามาเมื่อแรกเริ่มนั้น ไม่มีญาติพี่น้อง ตอนแรกก็มารับจ้างทำงานทั่วไป เมื่อก่อนส่วนใหญ่ก็จะเป็นการเกษตร ทำไร่ ทำนา เลี้ยงหมูและไก่ แล้วมาค้าขายเป็นร้านโชห่วย ปัจจุบันนี้คนจีนรุ่นหลังจะทำการค้าขายมากกว่าการเกษตร กิจการการค้าของนครปฐมก็มาจากการขายของชำ การข้อมผ้าดำเป็นอาชีพที่สืบทอดมาตั้งแต่สมัยอยู่เมืองจีน กิจการรถบรรทุกทุกใน จ.นครปฐมถือว่ามียุครถบรรทุกขนาดใหญ่มากที่สุดแรกเริ่มก็เป็นคนจีนทำ เจ้าของโรงแรมแห่งแรกใน จ.นครปฐม เป็นคนจีนอีกเช่นกัน แต่ที่เด่นที่สุดจะเป็นกิจการข้อมผ้าดำ ทอผ้าป่าน เลี้ยงหมูและไก่” (คุณชำนาญพัฒน์ หาญแก้ว, กรรมการบริษัท โรงแรมริเวอร์ จำกัด และในเครือ. สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2557)

ในปลายรัชกาลที่ 4-5 สังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป กิจการอุตสาหกรรมน้ำตาลได้ลดความสำคัญลง อันเนื่องด้วยการแข่งขันกับตลาดโลก คนไทยส่วนใหญ่จึงหันไปปลูกข้าวกันมากขึ้น มีการแบ่งอาชีพตามกลุ่มเชื้อชาติจึงมีความชัดเจนมากขึ้น คือ คนไทยพอใจกับการขายพื้นที่

เพาะ ปลูกข้าว จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ชาวจีนเข้ามามีบทบาทในการค้าอย่างกว้างขวางประกอบกับการเป็นช่วงที่การค้าเสรีค่อยๆ ขยายตัวขึ้นตามลำดับ กรรมกรจีนจึงพากันกลับไปทำงานที่โรงสีข้าว ซึ่งมีสภาพการจ้างและค่าจ้างที่ดีกว่า ชาวจีนอีกจำพวกหนึ่งซึ่งจะมีฐานะทางการเงินได้เข้ามามีบทบาทโดยการทำหน้าที่เป็นพ่อค้าคนกลางในท้องถิ่น เช่น คอยรับซื้อข้าวจากชาวนาถึงหมู่บ้าน จึงก่อให้เกิดการขยายตัวในการผลิตและค้าข้าวในกลุ่มแม่น้ำท่าจีน (พรรณี ฉัตรพลรักษ์ และคณะ, 2529 : 113) การค้าของชาวจีนแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ (1) พ่อค้าขายสินค้าเบ็ดเตล็ด (2) พ่อค้าข้าวรายใหญ่ และ (3) พ่อค้าแลกข้าว พ่อค้าชาวจีนที่ขายข้าวส่วนใหญ่เป็นพ่อค้าที่ฐานะการเงินดี ส่วนพ่อค้าแลกข้าวเป็นชาวจีนที่มีทุนน้อยกว่าสองประเภทแรก พ่อค้าประเภทนี้ได้นำสินค้าเบ็ดเตล็ด เช่น เสื้อผ้า เครื่องบริโภคไปแลกข้าวกับชาวนาแล้วนำมาขายพ่อค้ารายใหญ่อีกต่อหนึ่ง ธุรกิจการค้าขายของชาวจีนในกลุ่มแม่น้ำท่าจีนเป็นธุรกิจที่ได้กำไรสูง เพราะพ่อค้าเป็นผู้กำหนดราคาสินค้าเองตามใจชอบ ชาวนาไม่มีโอกาสทราบการเคลื่อนไหวของราคาสินค้าในตลาดแต่อย่างใด พ่อค้าชาวจีนบางคนเมื่อมีเงินมากจะออกเงินให้ชาวนากู้ด้วย (มณฑล คงแถวทอง, 2527 : 131)

สรุปได้ว่า แรกเริ่มชาวจีนที่ได้เคลื่อนย้ายเข้ามาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลส่วนมากจะเข้ามาทำอาชีพต่างๆ ไปก่อน เช่น กุ๊ก แรงงาน ทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ค้าขายเล็กๆ น้อยๆ ขายถ้วยเตี้ยว กาแฟ โอเลี้ยง เป็นต้น ต่อมาเมื่อมีการเก็บหอมรอมริบมากขึ้น จนเลื่อนเป็นพ่อค้าคนกลางระดับสูงขึ้นเป็นเจ้าของกิจการโรงสี โรงบ่อน มีโอกาสเป็นเจ้าของภยานายอกร (ในกรณีนี้จะได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์เป็นขุนนางด้วย) และเป็นเจ้าของตลาดและการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับหมู่บ้าน (โดยการแทรกตัวเข้ามาเป็นพ่อค้าแลกเปลี่ยนหรือพ่อค้าคนกลาง) ระดับชุมชน (ชุมชนที่ขยายตัวเป็นแหล่งตลาด) และระดับเมืองในบริเวณแถบนี้ (สุภาพรณ์ จินดามณี โรจน์, 2532 : 138) คนจีนที่เข้ามาอยู่ในชุมชนก็มักจะแต่งงานกับผู้หญิงในหมู่บ้าน และการที่คนจีนเข้ามาอยู่ในชุมชนเป็นจำนวนมาก ทำให้มีการตั้งศาลเจ้าแบบจีน และการตั้งมูลนิธิเพื่อทำหน้าที่ทางการกุศลต่างๆ และคอยช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนให้กันและกันด้วย นอกจากนี้ยังมีการรวมกลุ่มเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของพ่อค้า เจ้าของธุรกิจต่างๆ ด้วย เช่น การจัดตั้งเป็นกลุ่มสมาคมพ่อค้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินธุรกิจในจังหวัด ให้คำแนะนำ ปรีกษา ช่วยเหลือแก่ผู้ประกอบการที่แสวงหาความรู้เพิ่มเติม

4.7.3 บทบาท กลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินธุรกิจ

แรกเริ่มคนจีนเข้ามาตั้งหลักแหล่งในประเทศไทยก็เพื่อที่จะประกอบอาชีพพอมีรายได้ก็จะส่งเงินกลับไปบ้านเกิดที่เมืองจีน ต่อมาในสมัยนายกรัฐมนตรียิวเอินไหลก็เริ่มเปลี่ยนแนวความคิด ทั้งนี้เป็นเพราะคำปราศรัยของนายกรัฐมนตรียิวเอินไหลที่ว่า “คนจีนถ้าอยู่ที่ไหนควรจะรักประเทศที่อยู่นั้นเป็นที่ตั้งอันดับหนึ่ง คนจีนที่อยู่เมืองจีนและเมืองไทยเปรียบเสมือนญาติกัน คนจีนต้องรักคนไทยให้เหมือนพี่น้อง...” นับแต่นั้นมาคนจีนก็คิดได้ จึงเริ่มสร้างหลักฐาน เริ่มซื้อที่ดินในประเทศไทย ประกอบกิจการมีธุรกิจเล็กๆ เป็นของตนเองแล้วค่อยๆ ขยับขยาย เช่น กิจการโรงแรม กิจการรถสิบล้อ โรงสี โรงงานคอนกรีต โรงงานถลุงเหล็ก โรงงานผลิตรถยนต์ โรงงานแปรรูปอาหารทะเลแช่แข็ง โรงน้ำปลา อู่ต่อเรือ เป็นต้น ส่วนมากก็เป็นคนไทยเชื้อสายจีนแทบทั้งสิ้น ธุรกิจต่างๆ ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจโรงแรม โรงงานประกอบรถบรรทุกโรงสี ธุรกิจค้าปลีก ฯลฯ ล้วนแล้วแต่มีเจ้าของกิจการเป็นคนไทยเชื้อสายจีนเกือบทั้งสิ้น จากความสำเร็จของคนจีนรุ่นปู่ได้ทำให้ลูกหลาน จะเห็นได้ว่าคนไทยเชื้อสายจีนเหล่านี้เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมาก ซึ่งกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินธุรกิจต่างๆ ส่วนมากได้รับการสืบทอดมาจากบรรพบุรุษซึ่งเป็นรูปแบบการทำธุรกิจหรือการค้าแบบดั้งเดิมผสมผสานกับแนวทางในการดำเนินธุรกิจของตนเองที่ได้จากการเรียนรู้

ชาวจีนโพ้นทะเลที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยยุคแรกๆ จะเข้ามาแบบเลื้อยผืนหมอนใบ ไม่มีทักษะทางวิชาชีพ และไม่ค่อยมีความรู้ มีแต่แรงกาย จึงรับทำงานได้ทุกประเภท ต่อมาค่อยๆ สะสมเงินทองไว้เพื่อตั้งตัวจากการทำงานหนักทุกอย่าง ดังมีสุภาษิตของชาวจีนว่า “จะต้องทำธุรกิจการค้าด้วยมือเปราะเปื้อน” ซึ่งหมายถึง จะต้องมีความสามารถรู้งานตั้งแต่ระบบกลีจนถึงระดับใช้มันสมองรู้จักถอดอ้อม ประหยัดมัธยัสถ์ อีกทั้งการได้รับความช่วยเหลือระหว่างคนจีนด้วยกันเอง ส่งผลให้ชาวจีนรุ่นต่อมาสามารถลืมตาอ้าปากได้ มีฐานะดีขึ้น ชาวจีนโพ้นทะเลรุ่นแรกๆ สามารถที่จะพัฒนาและยกระดับฐานะของตนเองจากชนชั้นกรรมกรหรือลูกจ้างใต้เท้าเป็นเจ้าของร้าน เป็นที่ยอมรับและเป็นที่นับหน้าถือตาของคนในจังหวัดได้ รูปแบบของการดำเนินชีวิตที่ทำให้คนจีนรุ่นปู่สามารถประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนหนึ่งคือ รูปแบบการทำธุรกิจหรือการค้าได้รับการสืบทอดต่อกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ซึ่งเป็นรูปแบบการทำธุรกิจหรือการค้าแบบดั้งเดิมผสมรวมกับกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินกิจการของตนเองที่ได้จากการเรียนรู้ อีกทั้งรูปแบบการดำเนินธุรกิจดังกล่าวจะเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่าระบบและหลักการ เน้นที่ความสามารถของบุคคลมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล มีการจัดองค์กรของธุรกิจแบบเจ้า-แม่-หลง-เจ้า-โกย-ลูกจ้าง วิธีการทำงาน

จะเน้นความเชื่อมั่นที่ตัวบุคคลมากกว่าเอกสารหรือหนังสือทางการค้า นั่นคือ ยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริตตรงไปตรงมา ธุรกิจของชาวจีนจะใหญ่หรือเล็กขึ้นอยู่กับขนาดของครอบครัว เพราะชาวจีน นิยมจ้างญาติมิตรที่เป็นชาวจีนมาทำการค้าร่วมกันมากกว่าจ้างชาวไทย บุคคลพวกแรกที่จะถูกมอง ให้มาช่วยงานคือญาติพี่น้องที่ใกล้ชิด ถัดออกไปเป็นญาติพี่น้องห่างๆ หลังจากนั้นจะพิจารณาบุคคล ที่จะพูดภาษาเดียวกันกับเจ้าของกิจการ ในกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จึงจะยอมจ้างคนไทย (บำรุง สุขพรรณ, 2524 : 25) สมาชิกในครอบครัวไม่ว่าจะเป็นภรรยาและบุตร หรือแม้กระทั่งญาติ ก็ ล้วนแต่เป็นลูกจ้างในธุรกิจครอบครัว โดยมีพ่อหรือหัวหน้าครอบครัวเป็นเจ้าของกิจการ จะเห็นได้ ว่าการทำธุรกิจของคนไทยเชื้อสายจีนแบบนี้เป็นธุรกิจขนาดย่อมที่มักทำกันภายในครอบครัว โดยมี ค่าใช้จ่ายต่ำ ในยุคสมัยปัจจุบัน วิธีการที่ผู้ประกอบการธุรกิจครอบครัวใช้ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การที่ผู้นำจะฝึกฝนให้ทายาททางธุรกิจดำเนินการทางธุรกิจตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งครบวงจร เช่น ธุรกิจร้านอาหารจะเริ่มตั้งแต่การเลือกซื้อวัตถุดิบมาทำอาหาร งานครัว งานบริการ รวมถึงกวาด ูพื้นที่ด้วย จนถึงเจ้าของกิจการดูแลรายรับรายจ่ายต่างๆ

จากการสัมภาษณ์เจ้าของกิจการผู้ที่มีบทบาททางเศรษฐกิจในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล รวมทั้งข้อเขียนบทความต่างๆ สามารถสรุปปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนจีนรุ่นก่อนๆ เข้ามามี อิทธิพลทางเศรษฐกิจของจังหวัด ดังต่อไปนี้

- 1) ชาวจีนส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพที่ชาวไทยไม่ต้องการทำและไม่มีความ ชำนาญ คือ อาชีพพ่อค้า กรรมกรสร้างถนน ทางรถไฟ ขุดคลอง งานช่างต่างๆ เนื่องจากคนไทย สมัยก่อนชอบเป็นขุนนางหรือรับราชการ เพราะถือว่าเป็นงานที่มีเกียรติ มียศถาบรรดาศักดิ์ มี อภิสิทธิ์ต่างๆ จนมีคำพังเพยว่า “สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยง” (บำรุง สุขพรรณ, 2524 : 23)
- 2) คนจีนเป็นคนขยันขันแข็ง อดทน รู้จักค่อยทำค่อยไป และเพื่อประกอบ สัมมาอาชีพเลี้ยงปากเลี้ยงท้องหรือเลี้ยงครอบครัวต่อไป จึงยอมกัดฟันทำงานทุกอย่างโดยไม่เลือก งานเพื่อความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต คนจีนจะเริ่มกิจการของตนเองจากเล็กๆ ก่อนแล้วค่อยๆ ขยายไปสู่ กิจการที่ใหญ่โตขึ้น
- 3) คนจีนมีไหวพริบ มีความเฉลียวฉลาด และรอบรู้ในสถานการณ์ทางการค้า รวมทั้งสามารถพลิกแพลงและยืดหยุ่นในทุกสถานการณ์
- 4) คนจีนมีความคล่องแคล่ว มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสุภาพอ่อนน้อมต่อลูกค้า พ่อค้าจีนส่วน มากมักมีมนุษยสัมพันธ์ดีมากทีเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับลูกค้าขาประจำ เขาจะเอา ใจใส่เป็นพิเศษ

5) ชื่อสตั๊ตต่อธุรกิจการค้า ในความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่างพ่อค้ากับพ่อค้าด้วยกันนั้น คนจีนจะต้องเป็นคนเลขาซึกและตงฉินที่สุด คือตรงไปตรงมาและชื่อสตั๊ต ไม่คดโกง ไม่น้อโกงและไม่บิดพลิ้วด้วย

6) ผลจากการอพยพพลัดพรากจากบ้านเกิดทำให้บรรดาคนจีนรักใคร่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งการช่วยเหลือซึ่งกันและกันถือเป็นส่วนหนึ่งของประเพณีที่สืบทอดกันมาของชาวจีน การรวมกลุ่มของชาวจีนส่วนหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจ จึงมีการรวมกลุ่มกันตั้งเป็นสมาคมเป็นหน่วยงานกลางระหว่างพ่อค้าเอกชนกับรัฐบาลในการต่อสู้ทางกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ของคนจีน

ปัจจุบันการศึกษาทำให้คนไทยเชื้อสายจีนรุ่นใหม่มีโลกทัศน์และความคิดที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่เห็นด้วยกับรูปแบบการค้าดั้งเดิมในครอบครัว ต้องการรูปแบบการค้าที่ทันสมัย แม้ว่าจะยังช่วยเหลือพ่อแม่ที่ประกอบธุรกิจการค้าในครอบครัวอยู่ก็ตาม แต่ก็ต้องการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของธุรกิจครอบครัวจากบริษัทที่ครอบครัวที่ไม่มีการแบ่งงานกันชัดเจนมาเป็นบริษัทสมัยใหม่ที่ไม่มีการยึดตัวบุคคล คำนึงถึงระบบและหลักการ สามารถจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานร่วมกันได้ การขยายกิจการของคนจีนในสมัยก่อนเกิดจากการสะสมทุนที่ละเล็กละน้อยด้วยตนเองโดยไม่ให้ธนาคารเข้ามายุ่งเกี่ยว ซึ่งแตกต่างจากการขยายธุรกิจในปัจจุบันของคนไทยเชื้อสายจีนที่อาศัยการกู้เงินจากธนาคาร และยังอาศัยสมาคมต่างๆ ที่ตั้งขึ้นในจังหวัดเป็นพื้นฐานในการแลกเปลี่ยนหรือการแสวงหาวิธีการดำเนินการใหม่ๆ ร่วมกันในธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือธุรกิจที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

ธุรกิจการค้าในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเปลี่ยนแปลงจากสมัยก่อนมาก จากการเกษตรมาเป็นธุรกิจอุตสาหกรรม มีการตั้งโรงสี โรงงานประเภทต่างๆ มากมาย ซึ่งธุรกิจเหล่านี้ส่วนใหญ่มีเจ้าของเป็นคนไทยเชื้อสายจีนแทบทั้งสิ้น ตัวแทนสมาคม องค์กร หรือผู้แทนของจังหวัดที่มีส่วนในการวางแผนพัฒนาจังหวัดก็เป็นคนไทยเชื้อสายจีนแทบทั้งสิ้น ซึ่งบทบาทของคนไทยเชื้อสายจีนเหล่านี้มีพื้นฐานมาจากการตั้งตัว การดำเนินชีวิต การเก็บหอมรอมริบของคนจีนรุ่นปู่ซึ่งเริ่มต้นมาจากเสื่อผืนหมอนใบ คนไทยเชื้อสายจีนในปัจจุบันคือรุ่นพ่อแม่ได้รับมรดกความสำเร็จเหล่านี้ และนำความสำเร็จนั้นมาสานต่อจนกิจการใหญ่โตขึ้นกว่าเดิมมาก รูปแบบการค้าเน้นธุรกิจก็มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมคือ จากธุรกิจครอบครัวมาเป็นบริษัทที่มีการร่วมลงทุนกับบุคคลภายนอกที่มีโชัญติสนิพ มีการกู้เงินจากธนาคารเพื่อขยายกิจการ และยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีโชัญติ จากการสัมภาษณ์คนไทยเชื้อสายจีนเจ้าของธุรกิจซึ่งเป็นรุ่นพ่อ

แม่ จะเห็นได้ว่าคนไทยเชื้อสายจีนรุ่นพ่อแม่มีความคาดหวังในการที่รุ่นลูกหลานจะเข้ามาสานต่อธุรกิจครอบครัวน้อยมาก เนื่องจากเด็กรุ่นใหม่มีวิถีชีวิต มีการดำเนินชีวิตของตนเอง อันเนื่องมาจากการได้รับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้เด็กรุ่นใหม่ มีความคิดและหนทางในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากรุ่นพ่อแม่ ซึ่งเติบโตขึ้นมาพร้อมกับการเริ่มสร้างธุรกิจของครอบครัว ทำให้ได้สัมผัสกับความยากลำบาก ความเหน็ดเหนื่อยความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ ความสำเร็จ ความล้มเหลว ความก้าวหน้า ประสบการณ์ซึ่งไม่มีสอนในตำราหนังสือเรียน เป็นการเรียนรู้ชีวิตจากความเป็นจริง ซึ่งแตกต่างจากเด็กรุ่นใหม่ที่ได้สัมผัสกับธุรกิจของครอบครัวในแง่ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จแล้ว และเป็นธุรกิจที่มีรูปแบบการบริหารงานที่สมบูรณ์เท่านั้น ประกอบกับการอบรมสั่งสอนเลี้ยงดูเด็กรุ่นใหม่มิได้เคร่งครัด หรือมีการบีบบังคับให้ลูกหลานต้องเข้าดำเนินงานในธุรกิจของครอบครัวมาก เช่นเดิม การเข้ามาดำเนินธุรกิจของครอบครัวรุ่นลูกหลานในปัจจุบันจึงมาจากความต้องการและความสนใจส่วนบุคคลมากกว่าที่จะมีการบีบบังคับจากรุ่นพ่อแม่ในลักษณะของความรับผิดชอบต่อธุรกิจของตระกูล ดังคำสัมภาษณ์ชาวไทยเชื้อสายจีนรุ่นพ่อแม่เกี่ยวกับการให้ลูกเข้ามาช่วยในธุรกิจครอบครัวว่า

“ต้องรอให้ลูกจบก่อน เป็นเรื่องของอนาคตค่อยว่ากันเมื่อเรียนจบ เวลาปิดภาคเรียนลูกก็ไปดูธุรกิจของพ่อแม่ ไปช่วยบ้างนิดหน่อยเพราะไม่อยากให้เสียการเรียน ลูกผมเพิ่งจะจบปีนี้จะไปเรียนต่อแคนาดา กำลังทำวีซ่าอยู่ ส่วนอีกคนกำลังจะจบรัฐศาสตร์ก็วางแผนว่าจะให้ไปอังกฤษ เราได้ให้คำแนะนำเขาว่ายังไม่ต้องมาทำงานช่วยธุรกิจครอบครัวให้ไปเรียนเอาภาษาก่อน” (คุณชำนาญพัฒนา หาดูแก้ว, กรรมการ บริษัท โรงแรมริเวอร์ จำกัด และในเครือ, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2557)

เมื่อคนไทยเชื้อสายจีนเหล่านี้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจแล้ว นอกเหนือจากการรวมตัวกันเพื่อประโยชน์ทางการค้า โดยการจัดตั้งเป็นกลุ่มสมาคมพ่อค้าในจังหวัด ซึ่งมีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการดำเนินธุรกิจในจังหวัด ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่ผู้ประกอบการที่แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งในการดำเนินงานปัจจุบันนับว่าประสบความสำเร็จไม่น้อยในการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด อีกทั้งยังมีการรวมตัวกันเป็นสมาคม มูลนิธิ เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน และบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมที่อาศัยอยู่ด้วย โดยมีการจัดตั้งสมาคม หรือมูลนิธิให้ความช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับสาธารณะและประชาชนทั่วไป เช่นทางด้านการศึกษา มีการจัดตั้งโรงเรียนหอเอกราชวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนจีนเพื่อให้การศึกษาภาษาจีนแก่ลูกหลานคนไทยเชื้อสายจีนและประชาชนทั่วไป นักธุรกิจชาวไทยเชื้อ

สายจีน นอกจากจะมีบทบาทต่อการพัฒนาจังหวัดแล้ว พบว่านักธุรกิจชาวไทยเชื้อสายจีนได้เข้าไปมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในขับเคลื่อนและพัฒนาจังหวัดมากขึ้น เช่น คุณกุลวัชร หงส์คู เคยดำรงตำแหน่งเป็นนายกเทศมนตรีนครสมุทรสาคร ทำให้มีบทบาทในการกำหนดแผนและทิศทางในการพัฒนาจังหวัด, คุณชำนาญพัฒน์ หาญแก้ว ดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดนครปฐม, คุณสุรเดช เอกปัญญาสกุล ดำรงตำแหน่งเป็นรองประธานผู้พิพากษาสมทบศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง รับผิดชอบด้านการป้องกันเด็ก และเยาวชนก่อนกระทำผิดในโครงการรู้ก่อนผิด คิดก่อนหลงทาง, คุณสงวน ชื่นพาศิษกุล ดำรงตำแหน่งเป็นรองประธานหอการค้าไทย-จีน และ คุณพิภุ สุโขชัยกุล ดำรงตำแหน่งเป็นรองประธานหอการค้าสมุทรสาครและเป็นอุปนายกสมาคมส่งเสริมการท่องเที่ยวจังหวัดสมุทรสาคร เป็นต้น

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

บทที่ 5

ความยั่งยืนของธุรกิจครอบครัว

การศึกษาในบทนี้ เป็นการศึกษาที่มุ่งสืบค้นเหตุปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจครอบครัวมีความยั่งยืน โดยที่ความยั่งยืน (Sustainability) ในความหมายของการศึกษานี้ คือ การที่บริษัทหรือธุรกิจครอบครัว สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาวไม่ต่ำกว่า 20 ปี ไม่ใช่แค่เพียงรูปแบบ แต่โดยแก่นแท้ที่สร้างขึ้นจากผลการดำเนินงาน บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ธุรกิจจะยืนหยัดอยู่ได้ในระยะยาวแล้ว บริษัทหรือธุรกิจครอบครัวต้องมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างการเติบโตและการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายด้วย

การเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) ดังกล่าวนี้ หมายถึง การบริหารจัดการที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่าง 3 เสาหลักของธุรกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม องค์กรที่แข็งแกร่งจะต้องพัฒนาองค์กรควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อช่วยพัฒนาและเพิ่มคุณค่าให้บุคลากรทุกคนในองค์กรที่เกี่ยวข้องผูกพันกับธุรกิจของครอบครัวในทุกเวลาและทุกโอกาส

เป้าหมายของธุรกิจครอบครัวนั้นคือ ความสำเร็จที่ยั่งยืน (Sustainable Success) หมายถึง การที่ธุรกิจสามารถสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นและมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน โดยที่ครอบครัวผู้ก่อตั้งยังคงความเป็นเจ้าของเอาไว้ได้ ดังนั้นความสำคัญที่สำคัญของธุรกิจครอบครัวก็คือ การไม่สามารถสร้างความต่อเนื่องและยั่งยืนให้กับธุรกิจ หรืออาจจะสืบทอดธุรกิจได้สำเร็จแต่ไม่สามารถรักษาความรัก ความสามัคคีในครอบครัวไว้ได้ การสืบทอดธุรกิจจึงเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ มีความอ่อนไหว และมีโอกาสเกิดความขัดแย้งในผลประโยชน์กันที่สูง

จากการศึกษาพบว่า ประเด็นสำคัญใหญ่ๆ ที่ธุรกิจครอบครัวจะต้องคำนึงถึงเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืนประกอบด้วยปัจจัยใหญ่ๆ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางธุรกิจและปัจจัยด้านครอบครัว

5.1 ปัจจัยทางด้านธุรกิจ

5.1.1 สร้างกลไกในการรักษาและดึงดูดคนเก่ง (Talent)

การที่ประกอบธุรกิจใดๆ ให้เจริญเติบโตและประสบความสำเร็จต้องอาศัย “คน” ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน ธุรกิจครอบครัวจะต้องเตรียมความพร้อมเรื่องคน โดยให้ความสำคัญตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร มีการจัดทำสภาพการทำงานหลายรูปแบบเพื่อดึงดูดผู้สมัครงาน และเพื่อเพิ่มแหล่งข้อมูลของผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเหมาะสมกับลักษณะของงาน ด้วยการมุ่งสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีความเก่งแบบมืออาชีพ เพื่อที่จะมาเป็นผู้บริหารองค์กรต่อไป อีกทั้งจะต้องเปิดโอกาสให้กับผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้แสดงฝีมือในการบริหารได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะได้พัฒนาองค์กรให้เติบโตและยั่งยืน

นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องสร้างกลไกในการรักษาคนเก่งด้วย ซึ่งถือเป็นปัญหาหลักของธุรกิจครอบครัวทั้งหลายในปัจจุบัน เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการกิจการครอบครัวจะต้องมีการสนับสนุนส่งเสริมคนที่มีความสามารถโดยไม่คำนึงถึงชาติตระกูลหรือให้ความสำคัญกับนามสกุล โดยให้โอกาสคนเหล่านี้ให้ขึ้นมาบริหารและสามารถเติบโตไปกับองค์กรได้อย่างเท่าเทียม และสร้างค่านิยมโดยการส่งเสริมคนที่มีความสามารถไม่ใช่ดูที่ตระกูลหรือนามสกุล

หากธุรกิจครอบครัวมีความมั่นคงแล้ว และต้องการการเจริญเติบโตที่ยั่งยืน การจ้างผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพจากภายนอกเข้ามาเสริมสมาชิกในครอบครัว ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความสามารถในการทำงาน เนื่องจากผู้บริหารมืออาชีพเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในธุรกิจ มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์มากในการบริหารธุรกิจ สำหรับจุดเด่นของผู้บริหารมืออาชีพจากภายนอกคือ ทำให้ธุรกิจครอบครัวได้รับแนวคิดและประสบการณ์จากภายนอกที่แตกต่างจากครอบครัว ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นสากล และที่สำคัญผู้บริหารมืออาชีพจะมุ่งเป้าหมายของธุรกิจมากกว่าเป้าหมายของครอบครัว

และเมื่อธุรกิจขยายตัวจนมาถึงจุดที่ทรัพยากรภายในครอบครัว โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเริ่มไม่เพียงพอกับการบริหารธุรกิจให้ขยายตัวเพิ่มขึ้น จึงต้องมีการจัดหาบุคลากรจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามาเสริมให้ดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างราบรื่น ในการทำเช่นนี้ ผู้นำและทายาทต้อง

รู้จักวิธีการติดตามและตรวจสอบการทำงานของนักบริหารแทนที่จ้างมา เพื่อควบคุมให้นักบริหารแทน ซึ่งเป็นคนนอกครอบครัวทำงานอย่างเต็มที่ตามแนวทางที่กำหนดไว้

“.... ลูกทั้งสามของผม ใครเก่งจะอยู่บริหารก็บริหารไป ใครเก่งอยากจะทำธุรกิจอย่างอื่นก็ไป สมมุติว่าถึงเวลานั้นจริงๆ ไม่มีคนเก่งเลย ว่าจ้างผู้บริหารบุคคลภายนอกครอบครัวให้มาช่วยบริหาร คนที่เก่งๆ ที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ ที่มีการบริหารแบบมืออาชีพเข้ามาบริหารมากกว่าที่จะใช้คนในครอบครัวหรือคนในตระกูล หรือใช้ทีมบริหารมืออาชีพเข้ามาเสริมคนในตระกูลก็ได้” (คุณกุลวัชร หงส์กู. ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท แพนฟู้ด จำกัด. สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2557)

“การดำเนินธุรกิจครอบครัวบนความเปลี่ยนแปลงของโลก จำเป็นต้องอาศัยการประสานงานของคนทุกรุ่น ซึ่งในบางครั้งลูกหลานทำเองหมดไม่ได้ เพราะฉะนั้น ถ้าธุรกิจครอบครัวจะแข่งขันกันได้ แล้วเราจะเอาใครที่เก่งมาช่วย เอาองค์ความรู้ต่างๆ ที่เราไม่มีเข้ามาเพื่อต่อยอดและเสริมสร้างให้เราแข็งแกร่งขึ้น เพื่อให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน” (คุณสมบูรณ์ วราห์บัณฑิตวิทย์. กรรมการผู้จัดการ บริษัท ค็อกเตอร์นู จำกัด. สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2557)

5.1.2 นวัตกรรม (Innovation)

จากแนวคิดดั้งเดิมนั้น เจ้าของสินค้าหรือเจ้าของกิจการจะต้องเป็นผู้นำเสนอนวัตกรรมเพียงด้านเดียว ซึ่งหากให้ผู้ผลิตต้องแสวงหาเพียงฝ่ายเดียวนั้น จะทำให้โอกาสในการสร้างนวัตกรรมนั้นมีน้อยลงเพราะหากเน้นให้ผู้ผลิตสร้างทำให้ผู้ผลิตต้องลงทุนเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาซึ่งสามารถทำได้ในองค์กรใหญ่ๆ เท่านั้น แต่ในธุรกิจครอบครัวยังมีอยู่น้อยมาก ดังนั้นธุรกิจครอบครัวจึงต้องสร้างนวัตกรรมที่ได้จากลูกค้า ในเรื่องของความต้องการซึ่งทำให้มีการพัฒนาไปสู่นวัตกรรมได้ ขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องติดตามความก้าวหน้าในด้านต่างๆ ของซัพพลายเออร์ผู้ผลิตวัตถุดิบหรือเจ้าของวัตถุดิบ ที่มีของใหม่ หรือวัสดุใหม่ หรือวัสดุทดแทน ซึ่งอาจเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นได้

ธุรกิจครอบครัวจะยั่งยืนได้ต้องรู้จักใช้นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการแข่งขัน เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความแตกต่าง และเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ ธุรกิจครอบครัวควรเริ่มต้นจากการ

ทำความเข้าใจในวงจรนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วยการสร้างสรรค่นวัตกรรม การสร้างโมเดลทางธุรกิจที่สอดคล้องกับนวัตกรรม การกำหนดรูปแบบของการลงทุน และการนำมาใช้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่า (Value Creation) ให้กับบริษัทครอบครัว

เป้าหมายของนวัตกรรมก็คือ การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) ใหม่ๆ และเป็นที่มาของความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ในระดับอาเซียน จะเห็นได้ว่าการสร้างนวัตกรรมยังถูกผนวกให้เข้าไปเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทไอซีทีอาเซียน (ASEAN ICT Master Plan 2015) อีกด้วย

“อนาคตของบริษัทจะเน้นเรื่องวิชาการ นวัตกรรม และการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไปผมเชื่อว่าการแข่งขันจะรุนแรงยิ่งขึ้น เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC พ.ศ.2558 เกือบไปต่างๆ ในการตลาดที่ไม่ใช่ภาษีจะมีมากขึ้น (Non-Tariff Barrier) ความอยู่รอดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่เราจะต้องมี โดยอาศัยนวัตกรรมเป็นเครื่องมือ ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อต่อยอดวัตถุดิบในประเทศ เพื่อให้เป็นผู้นำ อินกรีเดียนท์ที่มีศักยภาพและสามารถแข่งขันและทำมูลค่าเพิ่มได้ต่อไป” (คุณสุรเดช เอกปัญญาสกุล. ประธานกรรมการ บริษัท นวัตกรรม เอเอสซี จำกัด, สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2557)

และที่สำคัญ ผู้ประกอบการกิจการครอบครัวจะต้องมีวิสัยทัศน์ต่อธุรกิจของตนในระยะยาว คือ การกล้าที่จะลงทุนในสิ่งใหม่ๆ โดยไม่หวังแต่ผลตอบแทนระยะสั้น และยังต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ทางด้านนวัตกรรมไปพร้อมๆ กับการกำหนดเป้าหมายทางธุรกิจ (Business Goals) ของตนด้วย และสิ่งที่สำคัญอีกอย่างก็คือ การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้ คิด อ่าน พุด เขียนและทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด รู้จักการพัฒนาต่อยอด มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ

5.1.3 เทคโนโลยี (Technology)

สิ่งที่ผู้ประกอบการกิจการครอบครัวส่วนใหญ่มองข้ามคือ การนำเอาเทคโนโลยี (Technology) มาช่วยปฏิรูปการดำเนินธุรกิจ การนำเทคโนโลยีมาใช้ก็ควรเลือกให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดคุ้มค่ากับการลงทุนด้วยเพราะจะช่วยประหยัดทั้งเงินและเวลา

ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญกับเทรนด์ของเทคโนโลยีได้แก่ การสื่อสารออนไลน์ (Social Media) , การนำเทคโนโลยีเคลื่อนที่มาใช้ในธุรกิจ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำธุรกิจจากที่ใดก็ได้ (Mobile), การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง (Analytics) และระบบคลาวด์ (Cloud) หรือสิ่งที่เราเรียกว่า SMAC ที่ผ่านมามาประเทศไทยเริ่มเห็นผู้ประกอบการรายใหญ่แวดวงธนาคาร สื่อสาร และ อุตสาหกรรมบางประเภทเริ่มนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้เพิ่มมากขึ้น

“ถ้าคุณต้องการให้ธุรกิจของคุณยืดยาวต่อไป การลงทุนทางด้านเทคโนโลยีเพื่อให้ธุรกิจของคุณเติบโตนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้คุณประหยัดทั้งเงินและเวลา ดังนั้น อย่ามองธุรกิจแค่วันนี้แต่ให้มองไปอีก 5 ปี หรือ 10 ปีข้างหน้าแล้วเลือกลงทุนด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับธุรกิจของเรา” (คุณรังมี เหลืองวารินกุล. ประธานบริษัท ศรีบุญอุตสาหกรรมการพิมพ์ จำกัด. สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2557)

“ตอนนี้ Social Media เป็นที่สนใจมากทำให้เข้าถึงและพูดคุยกับลูกค้าได้ง่ายขึ้น เราได้เพิ่มช่องทางการโฆษณาด้วยคือ มีเว็บไซต์ที่ใช้งานง่าย มีหน้าบล็อก มีเวบบอร์ดให้คนเข้าร่วม มีจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ส่งหาลูกค้าเสมอๆ” (คุณทวีศักดิ์ สุขวนชัย. ผู้จัดการ หจก. ช.ทวีทรัพย์ เฟอร์นิเจอร์. สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2557)

“เทคโนโลยีด้านการสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็น เช่น Internet โทรศัพท์ โทรสาร เว็บไซต์ และ กล้องวงจรปิด ที่นี้เราใช้ Electronic Motor Claim Solution (EMCS E-Claim) เป็นระบบทำเคลมรถยนต์ที่ประสบอุบัติเหตุระหว่างบริษัทประกันกับอู่หรือศูนย์คู่สัญญาผ่านทาง Internet ระบบนี้จะประเมินค่าซ่อมและโต้ตอบกันทาง Internet โดยเป็นการทำงาน Real Time และใช้ระบบ E-Part Catalogue (E-CAT) เป็นระบบการทำงานเพื่อค้นหาเบอร์และราคาอะไหล่ผ่านทาง Internet ซึ่งง่ายต่อการหาข้อมูลราคา เบอร์อะไหล่ และรูปภาพอะไหล่ชิ้นส่วน” (คุณราชน ตระกูลเวียง. ประธานกรรมการ บริษัท มารวย การาจ จำกัด. สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2557)

5.1.4 ยึดหลักธรรมาภิบาลและทำประโยชน์เพื่อสังคม

การยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความแตกต่างและความสำเร็จให้กับธุรกิจ ทำให้ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียมีความเชื่อมั่น เข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่ายขึ้น และสามารถพัฒนากิจการสู่ความยั่งยืนได้มากขึ้น เพราะในปัจจุบันนี้ธุรกิจไม่สามารถมีเป้าหมายเพื่อกำไรสูงสุดได้อย่างเดียวอีกต่อไป แต่จำเป็นต้องยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวมด้วย

การทำประโยชน์เพื่อสังคมส่วนรวมไม่ได้ให้ผลตอบแทนแก่ความสุขของผู้กระทำเท่านั้น แต่ยังให้ผลตอบแทนในเชิงธุรกิจด้วย CSR หรือ Corporate Social Responsibility จึงกลายเป็นประเด็นทางธุรกิจที่มีการพูดอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน

นอกจากเจ้าของกิจการธุรกิจครอบครัว สมาชิกในครอบครัว ผู้ถือหุ้น พนักงาน และผู้บริหารคนนอกแล้ว ชุมชนหรือสังคมที่ธุรกิจครอบครัวตั้งอยู่ก็ส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจครอบครัวไม่น้อย การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชนหรือสังคมที่บริษัทตั้งอยู่จึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จอย่างยั่งยืนมาสู่บริษัทครอบครัว

“เพราะในปัจจุบันนี้ ธุรกิจไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อทำกำไรสูงสุดเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ และจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวมด้วย เราให้ความสำคัญและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและต้องทำตัวให้เป็นประโยชน์กับทุกองค์กรที่เรามีส่วนร่วม” (คุณพิณสุโชคชัยกุล, ผู้จัดการ โครงการ บริษัท ไดอิชิ พลาสติก จำกัด, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2557)

“ทำธุรกิจทุกวันนี่ ถ้าทำแล้วได้เงินอย่างเดียวผมก็ไม่อยากทำแล้ว แต่ถ้าทำธุรกิจแล้วได้ช่วยสังคม ช่วยคนในแวดวงมีความสุข ไม่เบียดเบียนสังคม ช่วยสังคมได้ ช่วยตนเองได้ โดยเริ่มจากสังคมเล็กๆ เริ่มจากคนที่ทำงานกับเรา ทำให้เขามีรายได้มากขึ้น เขาเข้มแข็งขึ้น เราให้ใจคน พัฒนาคอนให้เข้มแข็ง” (คุณปรีชา ส่งวัฒนา, ประธานกลุ่ม บริษัทฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหาร บริษัท เอฟเอ็น แฟคเตอรี เอ้าทเลท จำกัด, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557)

5.1.5 การนำธุรกิจครอบครัวเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

การนำธุรกิจครอบครัวเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนของเงินทุนในการทำธุรกิจได้ ทำให้บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ยังทำให้สมาชิกครอบครัวที่เป็นผู้ถือหุ้นมีสภาพคล่องมากขึ้น การซื้อและการขายหุ้นระหว่างสมาชิกครอบครัวก็มีราคาอ้างอิง หากธุรกิจครอบครัวต้องการยกมาตรฐานหรือให้มีการจัดการแบบมืออาชีพการนำธุรกิจเข้าตลาดหลักทรัพย์ก็ถือว่าเป็นทางเลือกที่ดี

ในการนำธุรกิจครอบครัวเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเป็นการป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในครอบครัวเวลาที่มีการสืบทอดกิจการ อีกทั้งเป็นตัวช่วยควบคุมและลดความเสี่ยงด้านการบริหารงานของบริษัท เพราะกฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์ที่กำหนดให้บริษัทต้องปฏิบัติตามทั้งในเรื่องของการให้ข้อมูล เรื่องการตรวจสอบ เรื่องมาตรฐานการบัญชี ฯลฯ

“อย่างของผมถ้าเข้าตลาดหลักทรัพย์มันก็จะ เป็น System ที่ Standard ที่ Public เค้ายอมรับได้ มันก็จะยั่งยืนมากขึ้น” (คุณปรีชา ส่วงวัฒนา, ประธาน กลุ่มบริษัท ฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหาร บริษัท เอฟเอ็น แพลคเตอร์ เอ้าทเลท จำกัด, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557)

5.1.6 คำนึงถึงสถานการณ์ทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง

ธุรกิจครอบครัวต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น สถานการณ์ทางสังคม การเมือง และสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อาจทำให้ธุรกิจบางครอบครัวไม่สามารถปรับตัวได้ จำเป็นต้องขายหรือล้มเลิกกิจการลงไป ด้วยเหตุนี้ธุรกิจครอบครัวจึงควรคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมืองที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต แต่ก็มีหลายธุรกิจครอบครัวที่สามารถอยู่รอดและดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง จนถือว่าประสบความสำเร็จอย่างยิ่งย่น

“การที่จะทำธุรกิจให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การผลิตภายในเรา Control ได้ แต่สิ่งที่เรา Control ไม่ได้คือ เศรษฐกิจ การเมือง ทำให้ธุรกิจ SME จะยั่งยืนหรือไม่ยั่งยืน ต้องดูว่าฝ่าย

Government Support หรือเปล่า ต้องดูปัจจัยภายนอก” (คุณทวีศักดิ์ สุขวนชัย, ผู้จัดการ หจก. ธ.ทวีทรัพย์ เฟอร์นิเจอร์, สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2557)

5.2 ปัจจัยด้านครอบครัว

5.2.1 ผู้ก่อตั้งต้องมีวิสัยทัศน์ มีการวางแผน มีระบบและกลยุทธ์ในการบริหาร

จุดกำเนิดของธุรกิจครอบครัวที่ประสบความสำเร็จมักเริ่มต้นมาจากผู้ก่อตั้งที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถเป็นผู้นำ มีการวางแผนและกลยุทธ์ในการบริหาร สร้างสมรรถนะในการจัดการ มีการพัฒนาความสามารถเพื่อให้เกิดการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ นำพาธุรกิจครอบครัวเข้าสู่การแข่งขันระดับสากลได้ อีกทั้งมีความเต็มใจและพันธกรณีที่พามาธุรกิจครอบครัวไปสู่ความยั่งยืน

ผู้ก่อตั้งควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำ โดยแยกบทบาทความเป็นเจ้าของกิจการและบทบาทผู้จัดการธุรกิจออกจากกันอย่างชัดเจน ในบทบาทความเป็นผู้นำนี้ควรกระตุ้นให้สมาชิกในครอบครัวเกิดความรักสามัคคีกันในการสืบทอดเจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้งธุรกิจ อีกทั้งผู้ก่อตั้งควรมีการทำแผนการสืบทอดธุรกิจครอบครัวโดยการกำหนดให้เป็นวาระสำคัญของแผนการจัดการเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจ ธุรกิจครอบครัวที่มีแผนการสืบทอดธุรกิจครอบครัวที่ดีจะสามารถนำพาธุรกิจครอบครัวให้ประสบความสำเร็จและไปสู่เป้าหมายของความยั่งยืนได้ แต่ถ้าธุรกิจครอบครัวไม่มีการวางแผนสืบทอดธุรกิจครอบครัวที่ดีและเหมาะสม อาจนำมาซึ่งความขัดแย้งของสมาชิกในครอบครัว ผู้สืบทอดขาดความรู้ ความสามารถเพียงพอในการจัดการธุรกิจครอบครัว และในที่สุดอาจไม่สามารถนำธุรกิจครอบครัวไปสู่เป้าหมายของความยั่งยืนได้

ไม่ว่าธุรกิจครอบครัวขนาดเล็กหรือใหญ่จำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการธุรกิจที่ดี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และช่วยในการตัดสินใจ เพียงแต่ธุรกิจครอบครัวขนาดเล็ก ไม่จำเป็นต้องมีแผนงานหรือวิธีการทำงานร่วมกันที่มีความสลับซับซ้อนมากนัก เพราะเป้าหมายของการจัดระบบธุรกิจครอบครัวขนาดเล็กก็เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของครอบครัว และยังทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากความใกล้ชิดของครอบครัวเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจ

“ผู้นำต้องมี Vision ที่ดี มีฉันทะต่อวิสัยทัศน์ และก็ต้องมี System ระบบที่ดี ฉันทะมันจะดูแลคนที่จะ Handle งานต่อธุรกิจ ทำยังไงมันก็ไม่เหนียวทำยังไงมันก็สู้ มันก็จะเกิดจิตตะจะเกิดวิริยะ ถ้าเกิดฉันทะในธุรกิจต้องมี System ที่ดีด้วย เพราะฉะนั้นถ้าคนดี Vision ดี System ดี มันก็มั่นคงและยั่งยืน” (คุณปรีชา ส่งวัฒนา. ประธาน กลุ่มบริษัท ฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหาร บริษัท เอฟเอ็น แฟคเตอร์ี เอ้าทเลท จำกัด. สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557)

“การมีผู้นำที่เข้าใจหลักการ ผู้นำในที่นี้ไม่ใช่แค่เจ้าของหรือประธานเท่านั้น แต่เป็นการพยายามสร้างให้ทุกคนในองค์กรเป็นผู้นำ เพราะการได้ผู้นำที่มีคุณภาพ องค์กรย่อมดำเนินงานไปได้อย่างสมดุลและราบรื่น เราต้องทำตัวเองและบริษัทของเราให้รวดเร็ว” (คุณสุรเดช เอกปัญญาสกุล. ประธานกรรมการ บริษัท นิวทริชั่น เอสซี จำกัด. สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2557)

หลายกรอบคร้วย่อยอยากเห็นทายาทของตนสืบทอดธุรกิจกรอบคร้วสืบไปอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่ต้องคงอยู่คือ ปรัชญาการทำธุรกิจที่มองถึงการเจริญเติบโตที่ยั่งยืน ทายาทจะต้องเข้าใจและยอมรับปรัชญาหรือเจตนารมณ์ร่วมของบริษัท ผู้ก่อตั้งจึงควรกระตุ้นให้สมาชิกในกรอบคร้วเกิดการร่วมแรงร่วมใจสืบทอดเจตนารมณ์หรือปรัชญาในการทำธุรกิจของผู้ก่อตั้ง

“สิ่งสำคัญต้องคงอยู่ก็คือ ปรัชญาการทำธุรกิจที่มองถึงการเติบโตที่ยั่งยืน ลูกหลานหรือคนที่เข้ามาพร้อมกับบริษัทเราจะต้องเข้าใจและยอมรับปรัชญาหรือเจตนารมณ์ร่วมของบริษัทเราด้วย” (คุณสงวน ชื่นพาณิชย์กุล. ประธานบริษัท เสริมสงวนก่อสร้าง จำกัด. สัมภาษณ์, 5 กันยายน 2557)

“เราปลูกฝังเรื่องวิธีการทำงานนะ และผมเองก็ได้มีการพัฒนาปรัชญา 5 ค อันที่หนึ่ง คือ คุณธรรม สองคือคุณภาพและความปลอดภัย สามคือคุณค่า สี่คือความอยู่รอด และสุดท้ายคือความ โปร่งใส อันนี้แหละเป็นปรัชญาในการทำงาน แต่ก็มีบันทึกรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรนะครับ” (คุณสุรเดช เอกปัญญาสกุล. ประธานกรรมการ บริษัท นิวทริชั่น เอสซี จำกัด. สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2557)

5.2.2 ปั่นทายาทให้มีความรู้ ความสามารถและปลูกฝังค่านิยมที่ดี

ผู้สืบทอดธุรกิจครอบครัวหรือทายาทควรศึกษาในสาขาที่เป็นประโยชน์กับธุรกิจครอบครัว โดยครอบครัวควรแนะนำผู้สืบทอดหรือทายาทให้ศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องเพราะจะสามารถนำความรู้ที่เรียนมาใช้พัฒนาธุรกิจต่อไป ต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน เข้าใจบทบาท ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีความรับผิดชอบ รู้จักมารยาทในการอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น

อีกทั้งครอบครัวควรทำให้ลูกตระหนักถึงคุณค่าในความเหนื่อยยากและน้ำพักน้ำแรงของพ่อแม่ตลอดจนบรรพบุรุษ ชื่อเสียง เกียรติยศ และชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจในธุรกิจครอบครัว ด้วยการปลูกฝังค่านิยมที่ดีตั้งแต่เด็กให้คุ้นเคยและเข้าไปมีส่วนร่วมในธุรกิจครอบครัวตามความเหมาะสม

“ทายาทหรือสมาชิกในครอบครัวจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีความรับผิดชอบ รู้จักมารยาทในการอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัวเกิดจากการเลี้ยงดูและบ่มเพาะ สมาชิกตั้งแต่วัยเยาว์ มีการปลูกฝังค่านิยมที่ดี เช่น การทุ่มเททำงานหนัก ซื่อสัตย์ หรืออ่อนน้อมถ่อมตน” (คุณพิภุ สุโชคชัยกุล, ผู้จัดการโครงการ บริษัท ไดอิชิ พลาสติก จำกัด, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม, 2557)

5.2.3 การเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาทและให้อำนาจในการบริหาร

ผู้ก่อตั้งควรเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาทและให้อำนาจในการบริหาร โดยการฝึกฝนให้ทายาทหรือลูกเข้าใจในธุรกิจของครอบครัวตนเอง โดยการแนะนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้าให้รู้จักลูกในฐานะผู้สืบทอดธุรกิจในอนาคต ให้ลูกรู้จักการเรียนรู้วางแผนร่วมกับพ่อแม่ รวมทั้งมอบหมายให้อำนาจลูกเพื่อทำการตัดสินใจในการทำงาน และแนะนำลูกถึงการแก้ไขปัญหาที่ลูกต้องกับลูก แต่ต้องไม่ก้าวล่วงการตัดสินใจของลูกค้า เพราะจะทำให้ลูกไม่กล้าตัดสินใจในอนาคต ผู้ก่อตั้งธุรกิจควรให้บุตรหลานช่วยงานธุรกิจครอบครัวตั้งแต่เยาว์วัยเพื่อเพิ่มความสนใจในธุรกิจ และสั่งสมประสบการณ์ความรู้ก่อนส่งมอบธุรกิจครอบครัว โดยที่เจ้าของธุรกิจครอบครัวอาจเป็นผู้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอยู่ห่างๆ

ลูกหรือทายาทต้องศึกษาเรียนรู้ลักษณะธุรกิจ โครงสร้างองค์กร สินค้าหรือบริการ ระบบการทำงาน บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ธนาคาร ซึ่งผู้เป็นลูกต้องยอมรับว่าธุรกิจครอบครัวย่อมมีความแตกต่างจากการทำงานในบริษัทที่ไม่ใช่ธุรกิจครอบครัว ผู้สืบทอดธุรกิจต้องทำความเข้าใจก่อนการเข้ารับตำแหน่งธุรกิจ

วิธีการเตรียมตัวลูกหรือบุตรหลานของธุรกิจครอบครัวเพื่อรับสืบทอดธุรกิจครอบครัว หากพบว่าธุรกิจมีความเข้มแข็งอยู่แล้ว ในระหว่างนี้ควรส่งลูกหรือบุตรหลานไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจครอบครัวเพื่อเตรียมตัวกลับมาเป็นช่วยในธุรกิจครอบครัว ภายหลังจากการจบการศึกษาแล้ว เจ้าของธุรกิจครอบครัว ควรให้ลูกหลานได้มีโอกาสปฏิบัติงานภายนอกธุรกิจครอบครัวก่อน เพื่อที่จะได้มีประสบการณ์จากการทำงานภายนอก ทั้งนี้เพื่อให้ลูกหลานได้มีโอกาสเรียนรู้รูปแบบการดำเนินธุรกิจและเรียนรู้การทำงานตลอดจนปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะเข้าสู่ธุรกิจครอบครัว

“ถึงแม้ว่าเค้าจะเป็นเด็กใช้มัยเราทำธุรกิจอะไร วันหยุดไม่เรียนหนังสือ หรือปิดเทอมสมควรเอาลูกเราไปช่วย ถึงทำอะไรไม่ได้ก็ เอาไปอยู่ข้างๆ เรา ให้เค้าดู ให้เค้าหัดทำเล็กๆ น้อยๆ มันจะซึมไปเรื่อยๆ การที่จะมาให้เป็นผู้ใหญ่แล้วไปทำเลยมันยาก เค้าต้องมีพื้นนิคินึง ก็คือต้องซึมไปเรื่อยๆ จากทำอะไรไม่เป็นเลยก็ให้ทอนดั่งก็ยังมีดี ไปเห็นก็ยังดี ไปรู้จักตรงนั้นตรงนี้ว่าอันนี้เค้าเรียกว่าอะไร แล้วก็รู้จักการคุมคน คุมเด็กว่า แม่เค้าเรียกลูกน้องหรือใช้ลูกน้องยังไง การใช้คน การจัดการคน ทำอย่างไรให้ลูกน้องรักเจ้าของกิจการ” (คุณวรานิษฐ์ อธิพันธ์ศิริ, เจ้าของกิจการ วรานิษฐ์เนื้อหมู, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2557)

“ผมพยายามให้ลูกทำโดยมอบหน้าที่ให้เขาไปทำ ให้เขาได้รับผิดชอบ บางอย่างเราก็จะให้คำแนะนำนะ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ ปรึกษาหารือกัน นโยบายหลักๆ ก็วางอยู่ แต่เราก็ต้องกล้าที่จะให้อำนาจเขาบริหารนะ” (คุณเกียรติเสริม มหพันธ์เสริม, ประธานบริษัท กนกคาร์เฮ้าส์, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557)

“ทายาทที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารระดับสูงในบริษัทผมควรมีประสบการณ์ในการทำงานจากภายนอกก่อนขึ้นรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 3-5 ปี” (คุณกุลวัชร หงส์คู, ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท แพนฟู้ด จำกัด, สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2557)

“ผมมองการณ์ไกลและต้องการสอนลูกทั้ง 3 คน ให้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ด้วยการให้เงินก้อนกับลูกจำนวนหนึ่งมาลงทุนทำธุรกิจหรือที่เรียกว่าบิซิเนส สคูล (Business School)” (คุณปรีชา ส่งวัฒนา, ประธานกลุ่มบริษัท ฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหารบริษัท เอฟเอ็น แฟคเตอร์ี เอ้าทเลท จำกัด, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557)

5.2.4 ความเต็มใจของทายาทในการรับช่วงต่อ

ในเรื่องความเต็มใจของทายาทในการรับช่วงต่อมีความสำคัญต่อความอยู่รอดของธุรกิจครอบครัวเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ธุรกิจครอบครัวไม่สามารถสานต่อธุรกิจจากบุคคลในครอบครัว เพราะบุคคลในครอบครัวหรือทายาทไม่เต็มใจที่จะรับช่วงต่อโดยเปลี่ยนไปสนใจธุรกิจด้านอื่นที่ไม่ใช่ธุรกิจดั้งเดิม ทำให้ธุรกิจของครอบครัวเริ่มจางหายไปเพราะไม่มีผู้รับช่วงบริหารต่อ จึงส่งผลให้ธุรกิจนั้นต้องยุบตัวลงหรือตกไปเป็นของผู้อื่น หรือการสืบทอดธุรกิจของหลายครอบครัวอาจไม่ได้เกิดจากความต้องการของทายาทเอง แต่เป็นการมอบหมายแกมบังคับจากรุ่นพ่อแม่ โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีไปศึกษาต่อในต่างประเทศ หรือในสาขาวิชาที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจในครอบครัวของตน ด้วยเหตุนี้เองก็ส่งผลให้ธุรกิจครอบครัวไม่สามารถเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน

“มีหลายครอบครัวที่ลูกไม่รักในธุรกิจ เขาก็ไปทำอย่างอื่น มันก็ไม่มั่นคง เพราะฉะนั้นคนทำต้องรักมันด้วย ต้องรักต้องชอบและต้องมี System ที่ดีด้วย ผมว่ามันจะยั่งยืน” (คุณปรีชา ส่งวัฒนา, ประธานกลุ่มบริษัท ฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหารบริษัท เอฟเอ็น แฟคเตอร์ี เอ้าทเลท จำกัด, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557)

“ขึ้นอยู่กับพ่อแม่ด้วย ขึ้นอยู่กับลูกด้วย ต้องขึ้นอยู่กับทั้งสองฝ่าย ตบมือฝ่ายเดียวไม่ได้ต้องตบมือสองฝ่าย ถ้าเขาสนใจ ใส่ใจ ตั้งใจ มุ่งมั่น แรงจูงใจในความสำเร็จมันก็เกิด แต่ถ้าเรามุ่งมั่นฝ่ายเดียวแต่ลูกมันไม่เอาแรงจูงใจไม่เกิด จะให้ยั่งยืนได้ต้องทั้งสองฝ่าย” (คุณเกษม กสิโฬาร, ประธานกรรมการ บริษัท ชินนามิค จำกัด, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2557)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าแนวทางให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืนประกอบด้วยปัจจัยใหญ่ๆ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางธุรกิจและปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งปัจจัยทางด้าน

ธุรกิจ ประกอบด้วย สร้างกลไกในการรักษาและดึงดูดคนเก่ง (Talent) นวัตกรรม (Innovation) เทคโนโลยี (Technology) ยึดหลักธรรมาภิบาลและทำประโยชน์เพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility) และสุดท้ายคือการนำธุรกิจครอบครัวเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย ผู้ก่อตั้งต้องมีวิสัยทัศน์ มีการวางแผน มีระบบและกลยุทธ์ในการบริหาร ปั้นทายาทให้มีความรู้ ความสามารถและปลูกฝังค่านิยมที่ดี การเตรียมความพร้อมให้แก่ทายาทและให้อำนาจในการบริหาร และท้ายสุดคือความเต็มใจของทายาทในการรับช่วงต่อ

ข้อค้นพบของแนวทางการทำให้ธุรกิจครอบครัวยั่งยืนนี้ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจให้ทายาททางธุรกิจเป็นผู้สืบทอด โดยผู้ให้ข้อมูลหลักจะจัดกระบวนการสืบทอดธุรกิจและกำหนดแนวทางในการพัฒนาทายาท และดูเหมือนว่าบนวิถีทางการสืบทอดนี้ จะมีความเสมอภาคและเท่าเทียมผ่านระบบการศึกษา การเติบโตอย่างยั่งยืนของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถวัดได้จาก จำนวนระยะเวลาของการดำรงอยู่ทางธุรกิจและความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งกระบวนการดังกล่าวทายาทหญิง-ชายสามารถทำได้อย่างเท่าเทียมกัน และเนื่องจากผู้ก่อตั้งได้วางกระบวนการถ่ายโอนมาตั้งแต่ต้นในช่วงของการเปลี่ยนผ่านทางธุรกิจจึงไม่มีความสะดุด ธุรกิจประสบความสำเร็จและมีแนวโน้มเติบโตบนฐานของผู้ก่อตั้ง ความมีเสถียรภาพของการถ่ายโอนจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจมีความยั่งยืน ความสำคัญที่ควรพิจารณาคือ การวางความรับผิดชอบทางธุรกิจให้กับทายาทหญิง-ชายนั้น ผู้ก่อตั้งยึดความเท่าเทียมในมิติของความเสมอภาคหญิง-ชาย

บทที่ 6

วาทกรรมแทนพ่อ

มนุษย์นั้นถูกกำกับ ถูกครอบงำ และประกอบสร้างขึ้นเป็นมนุษย์ด้วยสิ่งต่างๆ มากมาย ตามแนวคิดของ มิเชล ฟูโกต์ (Foucault) สิ่งสำคัญที่คอยกำกับบุคคลทั้งหลายนั้น คือ วาทกรรม (Discourse) ซึ่งเป็นรูปแบบของการใช้ภาษาที่มีความเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กันกับอำนาจ และสถาบันทางสังคมโดยจะเชื่อมโยงเกี่ยวกับปฏิบัติการทางวาทกรรม วาทกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ ทำให้คนเชื่อ และปฏิบัติตาม หรือมีปฏิกิริยาตาม ซึ่งวาทกรรมนั้นจะบรรลุผลสัมฤทธิ์เพียงใดขึ้นอยู่กับความแยบยลของภาคปฏิบัติการทางวาทกรรม ความแยบยลของวาทกรรมนั้นทำให้มนุษย์มองสิ่งที่วาทกรรมสร้างนั้นเป็นความจริง เป็นธรรมชาติ โดยมองสิ่งต่างๆ เหล่านั้นเป็นเรื่องปกติ มนุษย์จึงตกอยู่ภายใต้อำนาจของวาทกรรมโดยไม่รู้ตัว สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผลิตผลของวาทกรรมด้วยกันทั้งสิ้น

ในงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “วาทกรรมแทนพ่อ” ซึ่งวาทกรรมแทนพ่อนี้เองถูกสร้างขึ้นในวิถีชีวิตทุกขั้นตอนของคนในบ้านทั้งแม่ ทั้งลูกสาว รวมถึงทั้งเครือญาติ สิ่งที่ควบคู่กับวาทกรรมนี้ หรือสิ่งที่เป็นพื้นฐานของวาทกรรมนี้ คือ “อำนาจ” แล้วอำนาจในที่นี้คนเป็นพ่อเป็นผู้ใช้ ตั้งแต่ในการเลี้ยงดู การตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ ทุกคนในครอบครัวจะรับรู้ว่าคุณชายต้องแทนพ่อ ทั้งเรื่องของการดูแลครอบครัว เรื่องการสืบทอดธุรกิจ ซึ่งรวมถึงการเป็นผู้นำในครอบครัว การมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ภาคปฏิบัติการของวาทกรรมแทนพอนี้ก็คือ การฝึกให้คุณชายรับรู้ว่าคุณเป็น “ผู้นำ” โดยที่คุณหญิงทำหน้าที่เป็นเพียงผู้สนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และผู้อำนวย (Facilitator) ให้ผู้ชายสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดี ดังนั้นบทบาทของคุณหญิงจึงเป็นเพียงแค่ผู้ตาม (Follower) เท่านั้น แม้ว่าผู้หญิงจะมีความรู้ความสามารถและถูกฝึกฝนในเรื่องการทำธุรกิจมาพร้อมๆ กันกับผู้ชาย แต่พอถึงเวลาที่จะเป็นผู้นำในการสืบทอดธุรกิจครอบครัวแล้ว ผู้ชายจะได้รับบทบาทนี้เท่านั้น

“การสืบทอดธุรกิจ พ่อน้องชายจบออกมาพ่อก็จะให้ทำอยู่กับที่บ้านเลย โดยให้น้องทำเป็นหลักเรารู้อะไรก็จะช่วยสอนและแนะนำเค้า เราต้องให้เค้าเป็นผู้นำเพราะเค้าเป็นผู้ชาย”

(คุณมนตรีพิทย์ ชินเทพรัชกิจ. ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ส.พระปิ่นเกล้า มอเตอร์ไซด์ จำกัด. สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2557)

ดังนั้น ผู้หญิงเองเมื่ออยู่ในครอบครัวที่มีความคิด มีระบบคิด มีความเชื่อในวาทกรรมแทนพ่อแบบนี้ จึงทำให้ผู้หญิงไม่สามารถที่จะหลุดออกจากความคิด ความเชื่อนี้ได้ นั่นก็คือ แม้ว่าผู้หญิงจะถูกสนับสนุนให้ทำธุรกิจหรือถูกฝึกฝนมา แต่สุดท้ายแล้ววาทกรรมนี้ก็ยังคงดำเนินอยู่และแทรกซึมเข้าไปอย่างแนบเนียนในวิถีชีวิตของผู้หญิงนั่นเอง และแนวคิดนี้เมื่อผู้หญิงมีเรือนออกไป การทำธุรกิจกับครอบครัว ผู้หญิงก็ยังอยู่ในสภาพที่ผู้ชายเป็นผู้นำ

ความเชื่อนี้เป็นความเชื่อตรงตามความคาดหวังของสังคมที่ฝังรากลึกอยู่ในทุกบริบทแวดล้อมของผู้หญิง จากความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศได้ตกผลึกเป็นส่วนหนึ่งลงในรูปแบบทางวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดความคิด ความรู้สึก และชี้นำกิจกรรมของคนในสังคม (กาญจนา แก้วเทพ, 2544)

ความรู้สึกถูกกดขี่ กดทับในเชิงเพศเกิดขึ้นอย่างแนบเนียนในครอบครัวท่ามกลางวิถีชีวิตและการดำเนินธุรกิจ สำหรับในครอบครัวที่มีลูกชายคนโต ลูกชายมักได้รับการสืบทอดธุรกิจของครอบครัว ซึ่งถือเป็นวิถีปฏิบัติของครอบครัวโดยไม่มีการคัดค้าน แต่ถ้าครอบครัวนั้นมีลูกผู้หญิงเป็นคนโต ผู้หญิงจะรู้สถานะของตนเองโดยปริยายว่า ผู้สืบทอดธุรกิจครอบครัวคือน้องชายคนโต ดังนั้น ความคิดที่ดำรงอยู่บนความรู้สึกว่า “เป็นพี่ต้องเสียสละให้น้อง” ทั้งสองสิ่งนี้ดำรงอยู่คู่กันไประหว่างหญิงและชาย ในขณะที่ผู้ชายก็ถูกปลูกฝังภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

“... ด้วยความที่ตนเองเป็นพี่คนโต ก็ต้องมีความรับผิดชอบมากกว่าน้องๆ อยู่แล้ว จึงต้องมีภาวะผู้นำมากกว่า และต้องเสียสละมากกว่าน้อง” (คุณอัจฉรา สุระจิต. ผู้จัดการ บริษัท พิชิตโลหะกิจ จำกัด. สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2557)

“โดยส่วนตัวตนคิดว่า ต้องมีบ้างที่ลูกผู้หญิงเสียสละมากกว่าลูกผู้ชาย เพราะในบางสถานะพ่อแม่ก็จะตามใจลูกผู้ชายมากกว่า แต่ตามความเป็นจริงในสังคมผู้ชายต้องเสียสละมากกว่า ขณะที่บ้านก็พยายามปลูกฝังในเรื่องภาวะความเป็นผู้นำ การเสียสละ และความรับผิดชอบต่อให้กับเค้าเพื่อในอนาคตว่าวันหนึ่งเค้ามีลูกหรือภรรยาจะต้องดูแล เค้าก็ต้องทำหน้าที่

หัวหน้าครอบครัวให้ได้” (คุณมนตรีทิพย์ ชินเทพรัชชกิจ, ผู้จัดการทั่วไปบริษัท ส.พระปิ่นเกล้า มอเตอร์ไซค์ จำกัด, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2557)

6.1 การปิดกั้นอิสระเสรีทางเพศ (การปิดกั้นความเท่าเทียมกันทางเพศ)

การปิดกั้นอิสระเสรีทางเพศ ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมทางเพศเกิดขึ้นคือ การอยู่ในบ้านร่วมกันระหว่างลูกผู้หญิงกับลูกผู้ชาย ถ้าลูกผู้ชายในครอบครัวเอาภาระเอางาน มีความสามารถที่จะดำเนินธุรกิจครอบครัวแทนพ่อได้ ลูกชายคนนั้นก็จะสามารถแทนพ่อได้ แต่ในกรณีที่ลูกผู้ชายไม่สามารถที่จะดำเนินธุรกิจครอบครัวแทนพ่อได้ ภาระหนักก็จะตกอยู่ที่ลูกผู้หญิงคือ ลูกผู้หญิงจะต้องทำงานทั้งภาคของแทนพ่อด้วยและในภาคของแทนแม่ด้วย คำว่า “แทนพ่อ” หมายถึง การดำเนินงานในการสืบทอดธุรกิจ การดูแลบ้าน ดูแลครอบครัว และคำว่า “แทนแม่” หมายถึง การรับหน้าที่แม่บ้านที่มีหน้าที่ในการเลี้ยงดูสมาชิกในบ้าน การจัดการกิจกรรมภายในครัวเรือน อาทิ ซักผ้า ถูบ้าน ล้างจาน ฯลฯ ดังนั้นภาระหนักก็จะตกอยู่ที่ลูกผู้หญิง แต่ลูกผู้ชายก็ยังอาศัยอยู่กับครอบครัว กินกงสีที่เหมือนในลักษณะเป็นกาฝาก

จากการสัมภาษณ์วันที่ 3 (รุ่นลูก) ได้ให้ความเห็นว่า แม้ว่าผู้หญิงจะทำงานได้ บริหารงานได้ ทำธุรกิจดำเนินต่อไปได้ แต่ลูกผู้หญิงก็ต้องทำงานหนักกว่าลูกผู้ชายอย่างมากเพื่อที่จะได้พิสูจน์ให้พ่อแม่เห็นว่าตนเองก็สามารถทำธุรกิจได้ไม่แพ้ลูกผู้ชายเช่นกัน

“เราต้องทำงานหนักกว่าพี่ชายมาก ในเรื่องของธุรกิจครอบครัว เราก็จะเข้าไปดูแลมากกว่าพี่ชาย ตั้งแต่การเลือกซื้อของที่ตลาด ทำอาหารในครัว การต้อนรับลูกค้า การทำโปรโมชันหรือประชาสัมพันธ์ร้าน รวมถึงรับผิดชอบระบบบัญชีในร้านด้วย ซึ่งเราต้องทำหมดทุกอย่าง แต่พี่ชายจะทำแค่บางอย่างเท่านั้น จะเห็นว่าลูกผู้หญิงเสียสละกว่าลูกผู้ชายก็เป็นได้ เพราะว่าเราไม่ค่อยมีเวลาได้ไปเที่ยวไหนเลย วันวันหนึ่งก็หมดไปกับงานและหน้าที่ตรงนี้หมดแล้ว เราก็ต้องทำให้พ่อแม่เห็นว่าลูกผู้หญิงก็มีดีและทำได้ดีไม่แพ้ลูกผู้ชาย” (คุณชนาพร รัตนกิจเจริญ, ผู้จัดการ ร้านอาหารบ้านนายไทย, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม, 2557)

6.2 กลไกของอุดมการณ์อันแนบเนียน

กลไกของอุดมการณ์อันแนบเนียน แม้แต่ตัวเจ้าของธุรกิจซึ่งเป็นคนรุ่นพ่อรุ่นแม่ก็ไม่รู้ตัวว่าตนเองกำลังสืบทอดความคิดที่ว่า ผู้ชายเป็นใหญ่มาตั้งแต่ครอบครัวของตนเอง จึงอยู่ในสายเลือดและอยู่ในบริบททางสังคม วัฒนธรรม ประเพณีของแต่ละครอบครัว ดังนั้นแนวคิดนี้เมื่ออยู่ในสังคมดั้งเดิมที่ผู้ชายถูกสอนให้เป็นผู้นำ แล้วผู้หญิงก็ได้รับการศึกษาน้อย แนวคิดนี้จึงแข็งแกร่งและมอบสิทธิ์ให้ผู้ชายเต็มที่ในการที่จะให้ผู้ชายดูแลและรับผิดชอบธุรกิจของครอบครัว ดูแลครอบครัวบ้านเรือน และเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้หญิงมีหน้าที่เป็นแรงงานในกิจการของครอบครัว

ถ้ามองเผินๆ โดยปราศจากการวิเคราะห์แล้ว ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นคนรุ่นลูกและได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันแล้ว ก็มักจะคิดว่าพ่อแม่เลี้ยงดูลูกผู้หญิงและลูกผู้ชายไม่แตกต่างกัน โดยตัวผู้พูดตัดสินใจเอาจากการเลี้ยงดูและการได้รับการศึกษา สิ่งนี้คือวาทกรรมอำพรางนั่นเอง แต่ลึกๆ ในใจของผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นคนรุ่นลูกนั้นคิดเสมอว่าผู้ชายต้องมาก่อนและผู้ชายเหนือกว่าผู้หญิง

“ด้วยวัฒนธรรมหรือขนบธรรมเนียมต่างๆ แล้ว ผู้ชายซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัวก็ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำได้ มีความรับผิดชอบ ดังนั้นก็ต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับนับถือ ผมรู้สึกที่เราต้องมีความเสียสละมากกว่าผู้หญิงนะ อย่างที่เค้าพูดว่า ผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง หรืออย่างคำพูดที่ว่า Gentleman ใจ” (คุณเอกชัย แซ่ลิ้ม, กรรมการบริษัท จ้าวสมุทรฟู้ด จำกัด, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2557)

แต่กลไกเหล่านี้เป็นกลไกของอุดมการณ์อันแนบเนียนที่ทำงานแบบวาทกรรมอำพราง โดยที่เจ้าตัวก็ไม่รู้เลยว่าอุดมการณ์ความเชื่อที่ถูกปลูกฝังมาจากรุ่นสู่รุ่นนั้น ทำให้เจ้าตัวคิดว่าพ่อแม่เลี้ยงดูลูกผู้ชายกับลูกผู้หญิงอย่างเท่าเทียมกัน แต่ลึกๆ ในใจแล้วผู้ให้ข้อมูลหลักรู้อยู่ตลอดเวลาว่ามีความไม่เท่าเทียมกันในครอบครัว และสิ่งเหล่านี้ได้เปิดเผยตัวตนออกมาโดยผ่านความเชื่อ ความรู้สึก และการกระทำ

กาญจนา แก้วเทพ และฉลาดชาย รมิตานนท์ นักวิชาการทางสังคมให้ความสำคัญกับวาทกรรมหลักของสังคมว่า “ผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง” ซึ่งจะพบความลำเอียงหรือความไม่เท่าเทียมทางเพศปรากฏอย่างเด่นชัด และมีความสัมพันธ์เรื่องการใช้อำนาจของผู้ชายในการควบคุมเรื่องเพศ

แต่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง สังคมไทยได้เปิด โอกาสให้ผู้หญิงมีการศึกษา เมื่อผู้หญิง กับผู้ชายมีการศึกษาเท่าเทียมกัน คนในครอบครัวก็รู้สึกเสมือนว่า คนเป็นพ่อ คนเป็นแม่ มีความ มั่นใจและไว้วางใจลูกผู้หญิงเท่าเทียมกับลูกผู้ชาย ดังนั้น กลไกของอุดมการณ์ที่ฝังตรึงจึงเป็นกลไกที่ หลอกลวงความรู้สึกได้อย่างแนบเนียน โดยคนที่อยู่ในวิถีของอุดมการณ์ถูกหลอกลวงก็มิรู้ว่า ตัวเอง กำลังถูกหลอกลวงด้วยการยึดถือความคิดความเชื่อดั้งเดิมในบริบททางสังคมวัฒนธรรมประเพณี และคิดว่าให้ความไว้วางใจลูกผู้หญิงและลูกผู้ชายอย่างเท่าเทียมกัน

“ผมให้ความไว้วางใจลูกๆ เท่ากันครับ ขึ้นอยู่กับความสามารถ ถ้าสร้างความไว้นั้นเชื่อใจ ในความ สามารถความซื่อสัตย์ ผมก็จะให้รับผิดชอบเท่าๆ กับสิ่งที่มีอยู่” (คุณปรีชา ส่ง วัฒนา, ประธานกลุ่มบริษัท ฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหาร บริษัท เอฟเอ็น แฟคเตอรี เอ้าทเลท จำกัด, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557)

แต่สิ่งที่จะย้ำความสำคัญที่เป็นกลไกของอุดมการณ์นี้ก็คือ ตัวลูกผู้หญิงในครอบครัวเองนี้ ก็ถูกปลูกฝังความคิด ความเชื่อนี้เป็นลำดับต่อๆ ไปจากรุ่นสู่รุ่น ดังนั้น คนเป็นพ่อจึงคิดว่าตัวเอง ไว้วางใจลูกผู้หญิงและลูกผู้ชายอย่างเท่าเทียมกันบนพื้นฐานว่า เมื่อตนเห็นว่าลูกผู้หญิงและลูกผู้ชาย มีความสามารถเท่าเทียมกัน แต่ลึกๆ ลงไปแล้วเมื่อต้องการตัดสินใจมอบธุรกิจหรือสืบทอดธุรกิจพ่อ จะให้ลูกผู้ชายมากกว่า

“ผมนี้จะตั้งเป็น Holding Company บริษัทนี้ผมก็จะแบ่งให้ในสัดส่วนที่ไม่เท่ากันยังมี ความเหลื่อมล้ำกันอยู่ ลูกตามคนก็จะให้ 40 : 30 : 30 แล้วทรัพย์สินทั้งหมดจะเอาเข้า บริษัทนี้ ผมจะให้สัดส่วนลูกชาย 40 ลูกสาว 30” (คุณปรีชา ส่งวัฒนา, ประธานกลุ่มบริษัท ฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหาร บริษัท เอฟเอ็น แฟคเตอรี เอ้าทเลท จำกัด, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557)

6.3 แซ่ : กลไกของอุดมการณ์ที่มัดตรึง

กลไกของอุดมการณ์ที่มัดตรึงอันนี้มาจากความคิดความเชื่อที่ถูกปลูกฝัง ซึ่งเป็นอุดมการณ์ ของครอบครัวคนจีนที่สืบทอดต่อๆ กันมา แม้ว่าตัวพ่อแม่เองจะคิดว่าเลี้ยงลูกให้มีความเสมอภาค เท่ากันแต่จริงๆ แล้วมันไม่อาจจะเท่ากันได้ อุดมการณ์นี้ได้หลอกลวงพ่อแม่ว่าเลี้ยงลูกอย่างเท่าเทียม

กันแต่ความเป็นจริงแล้วมันไม่เท่าเทียมกัน หรือแม้แต่ลูกหญิง-ชายก็ถูกกลไกของอุดมการณ์ที่มัดตรึงนี้ฝังหัวตัวเองเข้าไปภายในอย่างไม่รู้ตัว จนกลายเป็นวิถีแห่งประเพณี เป็นระบบคุณค่าที่ควรยึดถือ

“พื่อน้องชายจบออกมา พ่อก็จะให้ทำอยู่กับที่บ้านเลย โดยให้น้องทำเป็นหลัก เรารู้อะไรก็จะช่วยสอนและแนะนำเค้า เราต้องให้เค้าเป็นผู้นำเพราะเค้าเป็นผู้ชาย” (คุณมนต์ทิพย์ ชินเทพรัชชกิจ. ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ส.พระปิ่นเกล้า มอเตอร์ไซค์ จำกัด. สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2557)

วาทกรรมที่สนับสนุนกลไกของอุดมการณ์อันแนบเนียนนี้ให้มันชัดเจนยิ่งขึ้นก็คือ “แซ่หรือสกุล” ซึ่งเป็นเรื่องปิดกั้นการสืบทอดธุรกิจของผู้หญิงอย่างยิ่ง เนื่องจากความคิดของคนจีนที่ให้ผู้ชายเป็นผู้สืบทอดตระกูลและแซ่ พ่อแซ่อะไรลูกผู้ชายก็จะสืบทอดแซ่นั้นๆ แต่ลูกผู้หญิงเมื่อแต่งงานออกไปต้องไปใช้แซ่ตามสามี ดังนั้นลูกผู้ชายจึงเป็นผู้สืบสกุล และเมื่อสืบสกุลแล้วก็หมายถึงการสืบทอดทรัพย์สินสมบัติ สืบทอดทรัพย์สินมรดกไปด้วยกัน

“ความคิดของคนจีน ลูกชายจะเป็นผู้สืบทอดตระกูลและแซ่ อย่างผมแซ่แต่ ลูกชายก็ต้องแซ่แต่ ลูกสาวถ้าแต่งงานออกไป เขาก็เจอแซ่เดิม หลานก็เป็นแซ่เดิมแล้วจะนั่นคนจีนจึงมีความคิดว่าเราต้องให้ผู้ชายสืบสกุล ต้องทำอย่างไรให้ผู้ชายเราดี ทรัพย์สินสมบัติจึงตกทอดไปที่ลูกชายเพื่อให้เขาพัฒนาต่อไป” (คุณไชย เตชะสมบูรณาจิก. ประธานบริหาร หจก. โรงงานประดิษฐ์กรรมเหล็กช็ไทล์. สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2557)

อาจกล่าวได้ว่า ในธุรกิจครอบครัวลูกผู้ชายจะถูกคาดหวังให้เข้ามารับผิดชอบธุรกิจของครอบครัวต่อจากพ่อ ในขณะที่ลูกผู้หญิงไม่ได้รับการคาดหวังให้เข้ามารับผิดชอบของธุรกิจ เนื่องจากว่า เมื่อผู้หญิงแต่งงานไปแล้วก็ต้องย้ายไปอยู่กับสามี การให้ผู้ชายเข้ามารับผิดชอบธุรกิจก็คือหลักประกันว่าธุรกิจที่บรรพบุรุษหรือรุ่นพ่อสร้างขึ้นมาจะยังคงอยู่กับครอบครัวของตนเองต่อไป แต่ถ้ามอบให้ลูกผู้หญิงดูแลก็หมายถึง การส่งมอบธุรกิจที่บรรพบุรุษสร้างขึ้นมาไปให้กับบุคคลอื่น เพราะเมื่อลูกสาวแต่งงานแล้วธุรกิจของครอบครัวก็ต้องตกไปอยู่ในการครอบครองของลูกเขยอย่างแน่นอน

“ความจริง คนจีนเค้าวางมาถูกแล้วที่ให้ผู้ชายเป็นผู้สืบสกุล เพราะว่าลูกผู้หญิงนี่เราไม่แน่ใจในเรื่องการตัดสินใจ อย่างลูกสาวผม เค้าเป็นคนหัวอ่อน เราก็มีแนวคิดแบบคนจีน

สมัยก่อน ลูกชายคนโตต้องเป็นผู้สืบสกุล ต้องดูแลน้อง แล้วก็ดูแลธุรกิจของครอบครัว ดังนั้นเราก็มีแนวคิดว่า ลูกผู้ชายตามที่คนจีนในสมัยโบราณวางไว้นี้ถูกแล้วต้องมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบแล้วจะต้องเป็นผู้นำ เป็นเสาหลักต่อจากผู้นำครอบครัวก็คือตัวเรา” (คุณราชน ตระกูลเวียง. ประธานกรรมการ บริษัท มารวย การาจ จำกัด. สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2557)

โดยโครงสร้างของสังคม ได้มีมาตรการทางกฎหมายเพื่อเสริมช่องว่างความไม่เท่าเทียม ได้มีกฎหมายที่ให้ทางออกกับผู้หญิง และค่านิยมอุดมการณ์ในเรื่องการสืบทอดสกุล โดยมีพระราชบัญญัติค่าน้ำนมหญิง พ.ศ. 2551 แต่กระบวนการทางกฎหมายก็ไม่อาจลบล้างหรือแทรกซึม เปลี่ยนความหมายของวาทกรรมแทนพ่อได้

6.4 ทางรอดคือการศึกษา

ในสมัยดั้งเดิม ผู้หญิงที่ไม่มีการศึกษา หรือไม่ถูกฝึกปฏิบัติให้ตัดสิ้นใจ ซึ่งจริงๆ แล้วนั้น ผู้หญิงมีความรู้ มีความคิด มีจินตนาการ มีความสามารถอย่างสร้างสรรค์ นี่คือนั่นที่ผู้หญิงมีเป็นปฐม นอกจากนั้น ผู้หญิงยังมีความรับผิดชอบ เพราะต้องเลี้ยงบุตร ต้องดูแลรายจ่าย รายได้ของครอบครัว ผู้หญิงมีสิ่งเหล่านี้ในตัวแล้ว แต่มันถูกปิดกั้นด้วยวาทกรรมทางเพศว่า ผู้หญิงมีพื้นที่อยู่เฉพาะภายในบ้าน อยู่กับการเลี้ยงลูกเท่านั้น เมื่อพูดถึงเรื่องความเท่าเทียมกันทางการศึกษา เมื่อสังคมเปลี่ยนไปมีความเท่าเทียมกันทางการศึกษามากขึ้น ผู้หญิงก็ได้ใช้ความรู้ความสามารถ จินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบเป็นแรงหนุนทำให้ผู้หญิงมักจะเรียนดีกว่าผู้ชาย และสามารถไต่เต้าในทางการศึกษาได้ดีตราบเท่าที่พ่อแม่จะส่งเสริม แต่แม้ว่าผู้หญิงจะมีการศึกษาดีเพียงไร แต่เมื่อมาอยู่ในระบบครอบครัวแล้ว อำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจก็ยังคงถูกมอบหมายให้ทายาทชาย

แต่ในยุคปัจจุบันผู้หญิงได้รับความรู้ความสามารถ และได้รับการศึกษาเท่าเทียมกับผู้ชาย เนื่องจากโอกาสของผู้หญิงในการเดินทางไปศึกษาต่อต่างประเทศมีมากขึ้นส่งผลให้ความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจมีมากกว่า แต่สิ่งที่น่าสนใจและสังคมควรตั้งคำถามคือ สุดท้ายแล้วผู้หญิงสามารถที่จะลบล้างความเชื่อที่มีมาดั้งเดิม ซึ่งเป็นกลไกของอุดมการณ์อันแนบเนียนนี้ได้หรือไม่ ดังนั้นผู้หญิงแม้จะมีความรู้ความสามารถดีเพียงใดก็ยังคงถูกกดทับด้วยอุดมการณ์ทางเพศซึ่งดำรงอยู่ในสังคมไทย

แม้ว่าผู้หญิงจะมีการศึกษาสูงและมีความรู้ ความสามารถที่ได้จากการศึกษาแล้วสามารถดำเนินธุรกิจได้ แต่เราจะพบว่าลูกผู้หญิงมักจะไม่ได้รับการสืบทอดมรดกจากพ่อ ด้วยอุดมการณ์อันแนบเนียนที่มันฝังรากลึก ดังนั้นลูกผู้หญิงจึงมักจะไปเติบโตธุรกิจด้วยตนเองหรือไม่ก็ต่อยอดธุรกิจจากพ่อโดยการแตกตัวออกไปทำเอง แต่ไม่ได้สืบทอดธุรกิจของพ่อ ซึ่งลูกผู้ชายจะมีพื้นที่หลังที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนที่ดีในขณะที่ลูกผู้หญิงจำเป็นต้องใช้ความพยายามมากกว่าลูกผู้ชาย

การแบ่งหน้าที่หรือขอบเขตพื้นที่อย่างชัดเจนระหว่างผู้ชายและผู้หญิง คือ ที่ของผู้ชายคือที่สาธารณะหรือนอกบ้าน ส่วนที่ของผู้หญิงคือที่บ้านหรือในบ้าน ผู้หญิงจะมีหน้าที่ดูแลครอบครัว แต่ในวิถีการดำเนินธุรกิจจะเห็นว่า ผู้หญิงก็จะเข้าไปช่วยผู้ชายเป็นไปอย่างอัตโนมัติ เช่น การขายของ การสั่งของ เป็นการทำธุรกิจไปกับสามี แต่ว่าอำนาจและการตัดสินใจจะไม่ได้อยู่ในตัวของผู้หญิง แต่จะอยู่ที่สามี ผู้หญิงก็มีหน้าที่เป็นเพียงแค่ผู้อำนวย (Facilitator) แล้วก็เป็นผู้สนับสนุน โดยที่การกระทำของผู้หญิง ไม่ได้ถูกตีตราหรือให้ความหมาย (Label) ว่าเป็นผู้ทำธุรกิจ เป็นเพียงแค่คอยช่วยเหลือหรือเสียดสี ซึ่งไม่ได้ถูกแยกออกมาให้เห็นคุณค่าของผู้หญิงอย่างชัดเจน

6.5 สิ่งที่เป็นภาคปฏิบัติการของวาทกรรมแทนพ่อมีดังต่อไปนี้

6.5.1 กลไกของอุดมการณ์อันแนบเนียน

ทั้งพ่อและแม่หรือแม่แต่รุ่นลูกเองก็ไม่ว่าลูกอุดมการณ์ความเชื่อในเรื่องที่ต้องการให้ผู้ชายเป็นใหญ่ในครอบครัวได้ถูกกลืน (Assimilation) เข้าไปภายใต้ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์ วัฒนธรรม ประเพณีที่เลี้ยงให้ลูกผู้ชายเป็นใหญ่ ดังนั้นคนที่อยู่ในอุดมการณ์นี้ที่ฝังหัวอยู่ก็จะไม่สามารถออกจากอุดมการณ์ความเชื่อนี้ได้ จึงต้องทำทุกอย่างให้เป็นประเพณีดั้งเดิมที่ทำกันไว้

“ในด้านการตัดสินใจผู้ชายจะมีอำนาจในการตัดสินใจและมี Power มากกว่า ครอบครัวผมอาจจะมีอำนาจในการตัดสินใจสูงสุด ตอนนี้อากอายุ 96 ปี ส่วนผู้หญิงก็จะตามสามีเป็นหลัก” (คุณชำนานาญพัฒน์ หาญแก้ว, กรรมการบริษัท โรงแรมริเวอร์ จำกัด และในเครือ. สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2557)

6.5.2 แซ่: กลไกของอุดมการณ์ที่มัดตรึง

ในครอบครัวคนไทยเชื้อสายจีนจะให้ความสำคัญกับแซ่เป็นเสมือนกลไกของอุดมการณ์ที่มัดตรึง จึงเป็นการตอกย้ำความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ เช่น ในด้านการเลี้ยงดู หรือแม้กระทั่งการสืบทอดธุรกิจของครอบครัว เนื่องจากความคิดของคนจีนที่ให้คุณผู้ชายเป็นผู้สืบทอดวงศ์ตระกูลและแซ่ แต่ลูกผู้หญิงเมื่อแต่งงานออกไปก็ต้องไปใช้แซ่ตามสามี ดังนั้นลูกผู้ชายจึงเป็นผู้สืบสกุล และเมื่อสืบสกุลแล้วก็หมายถึงการสืบทอดทรัพย์สินสมบัติและทรัพย์สินมรดกไปด้วยกัน

“ถ้าเป็นญาติๆ เขาก็จะให้สิทธิกับผู้ชายมากกว่า เพราะว่าที่บ้านมีน้องชายคนเล็ก ก็จะเป็นคนเดียวที่ได้ใช้นามสกุล พ่อแม่จะตามใจน้องชายมากกว่าตนและน้องสาว” (คุณมนตรีทิพย์ ชินเพชรชกิจ, ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ส.พระปิ่นเกล้า มอเตอร์ไซค์ จำกัด, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2557)

6.5.3 ทางรอดคือการศึกษา

ในยุคปัจจุบันหรือยุคสมัยของรุ่นที่ 3 สังคมได้ให้คุณค่ากับผู้หญิงมากขึ้น ซึ่งคุณค่าเหล่านี้เกิดจากการกระตุ้นของฝ่ายหญิงเป็นส่วนใหญ่ ปรากฏการณ์เหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากผู้หญิงไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษา การศึกษาจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องช่วยยกสถานะของผู้หญิงให้พ้นจากอำนาจที่เหนือกว่าของผู้ชาย

ผู้หญิงได้ใช้ความรู้ความสามารถ จินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบเป็นแรงหนุนทำให้ผู้หญิงมักจะเรียนดีกว่าผู้ชาย และสามารถไต่เต้าในทางการศึกษาได้ดีราบเท่าที่พ่อแม่จะส่งเสริม แต่แม้ว่าผู้หญิงจะมีการศึกษาดีเพียงใด แต่เมื่อมาอยู่ในระบบครอบครัวแล้ว อำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจก็จะยังคงถูกมอบหมายให้ลูกผู้ชายอยู่นั่นเอง

ในการดำเนินธุรกิจครอบครัว แม้ว่าผู้หญิงจะมีการศึกษาสูง มีความสามารถ มีความรู้ที่ได้จากการศึกษาและสามารถทำธุรกิจได้ แต่สุดท้ายแล้ว ผู้หญิงก็ไม่สามารถที่จะลบล้างความเชื่อที่มีมาแต่ดั้งเดิมของกลไกของอุดมการณ์อันแนบเนียนนี้ได้ ดังนั้น ผู้หญิงแม้จะมีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ยังคงถูกกดทับด้วยอุดมการณ์ทางเพศซึ่งดำรงอยู่ในสังคมไทย

6.5.4 วาทกรรมการเสียดสี

แม้ว่าผู้หญิงจะมีการศึกษาสูง มีความรู้ความสามารถในการทำธุรกิจได้ แต่เราจะพบว่า ลูกผู้หญิงมักจะไม่ได้รับการสืบทอดมรดกจากพ่อ ด้วยอุดมการณ์การหลอกลวงที่มันฝังรากลึก ทำให้ลูกผู้หญิงต้องเสียดสีให้ลูกผู้ชาย โดยไม่มีสิทธิ์ที่จะได้สืบทอดธุรกิจครอบครัวต่อจากพ่อ ลูกผู้หญิงจึงมักจะไปเติบโตธุรกิจด้วยตัวเอง หรือไม่ก็ไปต่อยอดธุรกิจจากพ่อโดยการแตกตัวออกไปทำเอง ซึ่งลูกผู้ชายจึงมีพื้นที่หลังที่คอยสนับสนุนที่ดี ขณะที่ลูกผู้หญิงจำเป็นต้องใช้ความพยายามมากกว่าผู้ชาย

ในวิธีการดำเนินธุรกิจ จะเห็นว่าผู้หญิงก็จะเข้าไปช่วยผู้ชายเป็นไปอย่างอัตโนมัติ เช่น การขายของ การส่งสินค้า เป็นการทำธุรกิจด้วยกันกับสามี แต่ว่าอำนาจและการตัดสินใจจะไม่ได้อยู่ในตัวของผู้หญิง แต่จะไปอยู่ที่สามี ผู้หญิงก็มีหน้าที่เป็นเพียงแค่ผู้อำนวย (Facilitator) แล้วก็เป็นผู้สนับสนุน โดยที่การกระทำของผู้หญิงไม่ได้ถูกตีตรา หรือให้ความหมาย (Label) ว่าเป็นผู้ทำธุรกิจ เป็นเพียงแค่คอยช่วยเหลือหรือเสียดสี ซึ่งถูกฝังตรึงอยู่ในความคิดของผู้หญิง และถูกให้ความหมายว่าเป็นสิ่งที่เพศหญิงจะต้องกระทำ ไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะของความสัมพันธ์แม่กับลูกชาย พี่สาวกับน้องชาย เป็นต้น

6.5.5 อำนาจที่แฝงเร้น

อำนาจในการจัดการธุรกิจนี้อยู่ที่การตัดสินใจที่จะดำเนินธุรกิจไปในทางใด ซึ่งอำนาจในการตัดสินใจนี้เมื่อสืบทอดมาจากบรรพบุรุษดั้งเดิม พ่อก็จะเป็นผู้ตัดสินใจทั้งเรื่องครอบครัวและเรื่องธุรกิจ ดังนั้นอำนาจการตัดสินใจจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการศึกษา ความรู้ ความสามารถ แต่มันขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญกับลูกผู้ชายแล้วให้ผู้ชายมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ เมื่อผู้ชายได้ถูกตีตรา (Label) ไว้ว่าให้เป็นผู้นำแล้ว ก็จะยึดถือการตัดสินใจของลูกผู้ชายเป็นหลัก โดยที่ไม่ได้สนใจลูกผู้หญิงที่มีความรู้ความสามารถว่าจะตัดสินใจได้ดีกว่า จะเห็นได้ว่ามันไม่ได้ถูกเปรียบเทียบกันเลย แต่มันเป็นอำนาจที่แฝงเร้นอยู่ภายใน เมื่อพ่อเป็นหัวหน้าครอบครัว ดังนั้นวาทกรรมแทนพ่อก็จะดำรงอยู่

การได้รับการส่งผ่านธุรกิจของครอบครัวจากพ่อสู่ลูกชาย โดยเฉพาะลูกชายคนโตทำให้ลูกชายเข้าไปมีสิทธิ์และอำนาจในเรื่องอื่นๆ ในครอบครัวด้วย อาทิ อำนาจในการจัดการอาชีพของ

สมาชิกในครอบครัว ผู้ที่เป็นลูกชายคนโตจะทำหน้าที่เสมือนบิดาอีกคนของครอบครัว โดยเฉพาะครอบครัวที่พ่อเสียชีวิตแล้วและมีลูกชายที่อายุมาก ลูกชายจะมีอำนาจในการจัดการมรดกและแบ่งสรรธุรกิจของครอบครัว โดยได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกทุกคนในครอบครัวอย่างไม่มีปัญหา

ในสังคมชายเป็นใหญ่ ความเป็นหญิงถูกเชื่อมโยงกับความไร้อำนาจหรือให้อยู่ภายใต้อำนาจและการถูกครอบงำวิถีชีวิตของผู้หญิง ในการเลี้ยงดูขัดเกลาโดยการปลูกฝังบทบาทชายหญิง ที่ให้ชายมีอำนาจเหนือกว่า ผู้หญิงต้องผูกติดกับบทบาทที่เป็นรองของผู้ชาย จึงทำให้สามารถครอบงำผู้หญิงได้นั้นเป็นอำนาจที่ได้มาจากวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยม

6.5.6 “ผู้นำ” การฝึกฝนที่แตกต่าง

ในครอบครัวลูกผู้ชายจะเกิดมาพร้อมกับการถูกตีตรา (Label) ว่าเป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าจะสนับสนุนให้ทั้งลูกผู้หญิงและลูกผู้ชายเข้ามาช่วยธุรกิจครอบครัว แต่การฝึกฝนเลี้ยงดูก็แตกต่างกัน ผู้เป็นพ่อจะมีอำนาจในการตัดสินใจ แม้ก็จะอยู่ในฐานะผู้ตาม ลูกก็จะใช้พ่อเป็นแบบอย่าง

“พ่อแม่ได้ฝึกเรื่องการมีภาวะผู้นำให้กับตนเองและน้องชายด้วย เช่น เวลาออกไปเที่ยวไหนก็จะให้น้องชาย ซึ่งเป็นลูกผู้ชายต้องคอยดูแลความปลอดภัยในครอบครัวแทนพ่อได้ที่บ้านก็พยายามปลูกฝังเรื่องภาวะความเป็นผู้นำ การเสียสละและความรับผิดชอบให้กับเค้าเพื่อในอนาคตว่า ถ้าวันหนึ่งเค้ามีลูกหรือภรรยาจะต้องดูแล เค้าก็ต้องทำหน้าที่หัวหน้าครอบครัวให้ได้” (คุณมนตรีพิชัย ชินเทพรัชชกิจ, ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ส.พระปิ่นเกล้ามอเตอร์ไซด์ จำกัด, สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2557)

ความโดดเด่นของผู้นำ หรือในการที่จะทำธุรกิจให้เจริญเติบโตได้จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ผู้นำกับวิสัยทัศน์เป็นของคู่กัน ในครอบครัวที่เลี้ยงดูให้ผู้ชายเป็นผู้นำจึงเท่ากับว่าในครอบครัวนั้นได้ปลูกฝังการมีวิสัยทัศน์ให้ลูกผู้ชายอย่างเข้มข้น เมื่อผู้ชายถูกปลูกฝังความเป็นผู้นำอย่างเข้มข้น ดังนั้นอุปนิสัย ลักษณะของผู้ชายจึงมีความทะเยอทะยาน มีความมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง กระตือรือร้น จึงพบเห็นได้ในครอบครัวที่มีการฝึกฝนและเลี้ยงดูแบบนี้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นถ้าผู้ชายไม่ได้มีนิสัยดังกล่าวข้างต้น พ่อแม่ก็ยังสามารถหรือยังคงมอบธุรกิจให้ลูกผู้ชายดูแลอยู่โดยให้ลูกผู้หญิงเป็นแค่ผู้อุปถัมภ์หรือผู้ที่คอยช่วยเหลือ (Nurture)

“ลูกผม ผมก็ฝึกปรือมาตั้งแต่เด็ก เช่น คนเราถ้าไม่รู้จักการขาย ทำธุรกิจเนี่ยจะยาก ผมก็จะให้เขาขายของตั้งแต่เด็ก ส่งของให้ลูกค้าอย่างไร ลูกค้ารู้สึกอย่างไร ลูกค้าพอใจหรือไม่พอใจอย่างไร ให้เขาสัมผัสเอง ถ้าไม่มันมันจะแห้งๆ เวลาเขามาบริหาร เขาจะไม่รู้หรือกว่ากว่าจะได้เงินมามันเป็นอย่างไร อันนี้ผมว่ามันเป็นจุดยากที่เขาไม่ยอมทำ แต่ว่าเขาต้องทำพอทำแล้วเขาจะรู้สึก Service เป็นอย่างไร ผมมีร้านอาหารเป็นโรงเรียนสอนลูก เพราะร้านอาหารมันเป็นทั้งผลิตภัณฑ์และเป็นทั้งการบริการ มันยากแต่ว่าทุกคนต้องผ่านโรงเรียนนี้กันหมด” (คุณปรีชา ส่งวัฒนา, ประธานกลุ่มบริษัท ฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหารบริษัท เอฟเอ็น แฟคเตอร์ี เอ้าทเลท จำกัด, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557)

ดูเผินๆ พ่อแม่ก็คิดว่าสอนลูกเหมือนกันคือให้ทั้งลูกผู้ชายและลูกผู้หญิงให้คลุกคลีกับธุรกิจครอบครัวเหมือนกัน แต่จริงๆ แล้วพ่อแม่ก็ไม่ว่าตัวเองฝึกฝนลูกให้แตกต่างกัน ภายใต้อุดมการณ์ความคิด ความเชื่อที่ถูกปลูกฝังมาจากรุ่นสู่รุ่นที่หล่อหลอมความรู้สึกได้อย่างแนบเนียน

ในการทำธุรกิจ ความมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ความเป็นผู้นำคือ ตัวอย่างคุณลักษณะของผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำอยู่คู่และคอยส่งเสริมวิสัยทัศน์มาโดยตลอด สภาพแวดล้อมการเลี้ยงดูของครอบครัว ที่ไม่จำกัดศักยภาพ และไม่ดูถูกความสามารถของลูกจะช่วยทำให้ลูกคิดได้กว้างและไกลกว่าลูกที่มาจากสภาพแวดล้อมที่ถูกจำกัด อุปสรรคและประสบการณ์ในความยากลำบากอาจเป็นแรงผลักดันให้เราเกิดความทะเยอทะยาน หากลูกรับในทางที่ดีและใช้มันให้เป็นบันไดก้าวไป หรือดำเนินธุรกิจต่อจากพ่อแม่ โดยการหมั่นนำประสบการณ์มาสะท้อนความคิดเสมอ มองให้ทะลุปรุโปร่งว่าจะใช้ให้เป็นประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้อย่างไร

“ผมว่ามันต้องมี Vision วิสัยทัศน์ที่ดีนะ มีฉันทะต่อวิสัยทัศน์ และก็ต้องมี System ระบบที่ดี ฉันทะมันจะดูแลคนที่จะ Handle งานต่อธุรกิจทำยังไงมันก็ไม่เหนียวทำยังไงมันก็สู้ มันก็จะเกิดจิตตะ จะเกิดวิริยะ ถ้าเกิดฉันทะในธุรกิจ และก็ต้องมี System ที่ดี เพราะฉะนั้นถ้าคนมี Vision ดี System ดี ธุรกิจก็จะมันคง” (คุณปรีชา ส่งวัฒนา, ประธานกลุ่มบริษัท ฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหารบริษัท เอฟเอ็น แฟคเตอร์ี เอ้าทเลท จำกัด, สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557)

สิ่งต่างๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่ขาดวิสัยทัศน์จะไม่สามารถปรับตัวและนำคนอื่น ๆ เจริญการเปลี่ยนแปลง ผลสุดท้ายก็คือความล้มเหลว ปัจจุบันเรากำลังอยู่ในยุคบานพับประวัติศาสตร์โลก หมายความว่า เป็นคนที่อยู่ในยุคของการเหวี่ยงประตูประวัติศาสตร์โลกจากยุคเก่าสู่ยุคใหม่ให้เปิดกว้างออก การปรับตัวต้องอาศัยการพินิจพิเคราะห์ที่ใช้ความคิดอ่านพอสมควรจึงจะสามารถเอาตัวรอดได้ ผู้นำจะนำพาสมาชิกไปข้างหน้าได้ก็ต่อเมื่อเขารู้เป้าหมายว่าอยู่ที่ใด ทั้งยังต้องรู้ทิศทาง หนทาง และวิธีการที่ใช้เดินไป แต่ถ้าผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ก็จะไม่มีการพาใครไปที่ใดทั้งสิ้นเพราะยังไม่รู้เป้าหมาย

6.6 บทสรุปของวาทกรรมแทนพ่อ

จากภาคปฏิบัติของวาทกรรมทั้ง 6 เรื่อง เชื่อมร้อยทั้งหมดเข้าด้วยกัน ซึ่งเริ่มต้นด้วยเรื่องกลไกของอุดมการณ์อันแนบเนียนที่ทำให้อุดมการณ์ความคิดความเชื่อของทุกคนในครอบครัวเห็นความสำคัญของผู้ชาย โดยปลูกฝังให้ลูกผู้ชายเป็นผู้นำ ดังนั้นคนที่อยู่ในอุดมการณ์นี้ที่ฝังหัวอยู่ก็จะไม่สามารถออกจากอุดมการณ์ความเชื่อนี้ได้ จึงต้องทำทุกอย่างให้เป็นประเพณีดั้งเดิมที่ทำกันไว้ วาทกรรมที่สนับสนุนกลไกของอุดมการณ์ที่แนบเนียนนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นก็คือ “แซ่” ซึ่งเป็นเครื่องปิดกั้นการสืบทอดธุรกิจของผู้หญิงอย่างยิ่ง เนื่องจากความคิดของคนจีนที่ให้ลูกผู้ชายเป็นผู้สืบทอดตระกูล / แซ่ จึงหมายถึงการสืบทอดทรัพย์สินสมบัติและทรัพย์สินมรดกไปด้วยกัน แม้ว่าผู้หญิงจะมีการศึกษาสูง มีความรู้ ความสามารถในการทำธุรกิจ แต่เมื่ออยู่ในระบบครอบครัวแล้ว อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจก็จะยังถูกมอบหมายให้ลูกผู้ชาย และพบว่าลูกผู้หญิงมักจะไม่ได้รับการสืบทอดมรดกจากพ่อ ด้วยอุดมการณ์อันแนบเนียนที่ฝังรากลึกในเรื่องวาทกรรมการเสียสละ ลูกผู้หญิงต้องเสียสละให้ลูกผู้ชาย โดยไม่มีสิทธิ์ที่จะได้สืบทอดธุรกิจครอบครัวต่อจากพ่อ ลูกผู้หญิงจึงมักจะไปเติบโตธุรกิจด้วยตัวเอง หรือไม่ก็ไปต่อยอดธุรกิจจากพ่อโดยการแตกตัวออกไปทำเอง ซึ่งลูกผู้ชายจะมีพื้นหลังคอยสนับสนุนที่คิดว่า ขณะที่ลูกผู้หญิงจำเป็นต้องใช้ความพยายามมากกว่าผู้ชาย ในวิธีการดำเนินธุรกิจ ผู้หญิงก็มีหน้าที่เป็นเพียงแค่ผู้อำนวย (Facilitator) แล้วก็เป็นผู้สนับสนุน โดยที่การกระทำของผู้หญิงไม่ได้ถูกตีตราหรือให้ความหมาย (Label) ว่าเป็นผู้ทำธุรกิจ เป็นเพียงแค่คอยช่วยเหลือหรือเสียสละ ซึ่งไม่ได้ถูกแยกออกมาให้เห็นคุณค่าของผู้หญิงอย่างชัดเจน เมื่อผู้ชายได้ถูกตีตรา (Label) ว่าเป็นผู้นำแล้ว ก็จะยึดถือการตัดสินใจของลูกผู้ชาย โดยที่ไม่ได้สนใจลูกผู้หญิงที่มีความรู้ความสามารถว่าจะตัดสินใจได้ดีกว่า สิ่งนี้เป็นอำนาจที่แฝงเร้นอยู่ภายใน และในครอบครัวที่เลี้ยงดูให้ลูกผู้ชายเป็นผู้นำ การฝึกฝนเลี้ยงดูระหว่างลูกผู้หญิงกับลูกผู้ชายจึงแตกต่างกัน เมื่อผู้ชายถูกปลูกฝังความเป็นผู้นำและการมีวิสัยทัศน์อย่างเข้มข้น ดังนั้นอุปนิสัยของ

ลูกผู้ชายจึงมีความทะเยอทะยาน มีความมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง กระตือรือร้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นถ้าผู้ชายไม่มีนิสัยดังกล่าวข้างต้นพ่อแม่ยังอาจจะหรือยังคงมอบธุรกิจให้ลูกผู้ชายดูแล โดยให้ลูกผู้หญิงเป็นแค่ผู้อุปถัมภ์หรือผู้ที่คอยช่วยเหลือ (Nurture) สุดท้ายแล้ว พ่อและทุกคนในครอบครัวก็ยังคงมอบธุรกิจให้ลูกผู้ชายเป็นทั้งผู้ดูแลและสืบทอดธุรกิจและเป็นหัวหน้าครอบครัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นรอยย่ำเท้าซ้ำเดิมจากบรรพบุรุษ

ถ้าหากสังคมต้องการจะเปลี่ยนผ่านอย่างแท้จริงครอบครัวต้องสร้างกระบวนการความรู้ใหม่ที่ยกย่องเชิดชูให้ “ลูกผู้หญิงสามารถทำหน้าที่และมีบทบาทแทนพ่อได้” เพื่อทำให้เกิดความยุติธรรม และเสมอภาคในครอบครัว สิ่งที่น่าสนใจที่ค้นพบว่า แม้ว่าผู้หญิงและผู้ชายจะดูเหมือนมีบทบาทที่เสมอภาคในครอบครัว แต่ถ้าทายาทชายประพฤติน่าไม่ดี ไม่มีทักษะความสามารถในการบริหารธุรกิจก็จะมีพื้นที่ขึ้นในครอบครัว ในความเป็นจริงทายาทหญิงก็จะได้รับการพิจารณาในลำดับต่อไป งานวิจัยนี้จึงเสนอว่า ในการวางทายาทผู้สืบทอดธุรกิจครอบครัว ผู้ก่อตั้งและคนในครอบครัวควรเริ่มการพิจารณาอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการมองเรื่องการสืบสกุลทางพ่อเป็นหลัก แต่ให้ความชอบธรรมและเท่าเทียมในทายาทหญิง-ชายเสมอกัน

บทที่ 7

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้ โดยคำถามวิจัยของงานชิ้นนี้คือ “อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวเป็นอย่างไร และเพศวิถีกับความยั่งยืนทางธุรกิจเกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร” และเพื่อจะตอบคำถามวิจัยโดยตรวจสอบผ่านการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานวิจัย วัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้กำหนดไว้ว่า

- 1) เพื่อศึกษาอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย
- 2) เพื่อหาแนวทางให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

7.1 อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย

ในสังคมยุคดั้งเดิม (Primitive) กระบวนการผลิตเป็นไปเพื่อการยังชีพ ทั้งผู้หญิงและผู้ชายต่างร่วมมือในการผลิตและทำงานร่วมกัน ผู้หญิงมีอำนาจในการตัดสินใจในประเด็นต่างๆ ร่วมกับผู้ชาย จึงทำให้ผู้หญิงอยู่ในสถานะภาพที่เท่าเทียมกับผู้ชาย ในยุคต่อมาที่มนุษย์เริ่มรู้จักการตั้งถิ่นฐานเป็นหลักแหล่ง โดยการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์เพื่อการอยู่รอด มีการใช้แรงงานสัตว์แทนการใช้แรงงานคน ผู้ชายเริ่มมีการสะสมทรัพย์สินได้แก่ สัตว์ต่างๆ ที่ใช้ในการเกษตร เช่น วัว ม้า แพะ และแกะ ผู้ที่ริเริ่มในการสะสมทรัพย์สินดังกล่าวคือ หัวหน้าตระกูลหรือหัวหน้าครอบครัวจนได้เป็นเจ้าของสัตว์ เจ้าของการผลิต จนในที่สุดก็ได้เป็นเจ้าของคนและทาส เมื่อผู้ชายเริ่มมีอำนาจในครอบครัวเหนือผู้หญิงจากการสะสมทรัพย์สิน ผู้ชายจึงเริ่มทำการเสริมอำนาจให้กับตนเอง โดยการ โคนล้มกฎหมายที่ให้สิทธิ์ในการสืบทอดมรดกแก่ลูกผู้หญิงมาเป็นลูกผู้ชายแทนจึงถือเป็นการเริ่มต้นการกำเนิดอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่นำไปสู่ความไม่เท่าเทียมกันในสังคม แต่พอเข้าสู่ยุคอารยธรรมใหม่ (Modern Civilization Period) ผู้หญิงจึงต้องพึ่งพาผู้ชายในทางเศรษฐกิจ เนื่องจากผลผลิตทางสังคมถูกควบคุมโดยผู้ชาย ผู้หญิงถูกจำกัดบริเวณอยู่ในบ้านให้ผลิตทายาทเพื่อสืบทอดสมบัติ ผู้หญิงในฐานะภรรยาได้กลายมาเป็นหัวหน้าคนรับใช้ และถูกตัดขาดจากการมีส่วนร่วมในการผลิตทางสังคมหรือเรียกว่าครอบครัวชายเป็นใหญ่ (Patriarchal Family)

การพยายามทำความเข้าใจกับระบบชายเป็นใหญ่ นั้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงที่มาของความแตกต่างทางสถานภาพของเพศหญิงและเพศชายนับตั้งแต่ในอดีต ความแตกต่างระหว่างเพศชายกับเพศหญิงนั้นมาจากปัจจัยหลัก 2 ประการด้วยกันคือ ปัจจัยทางด้านชีววิทยา (Biological Factors) และปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio - Cultural Factors) แต่ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ความแตกต่างมีลักษณะเป็นความแตกต่างบนความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศทั้งสอง กล่าวคือ เพศชายจะมีสถานภาพสูงกว่าเพศหญิงในทุกมิติของสังคมตั้งแต่เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรม ตลอดจนความมั่งคั่งในสังคม แนวทางปฏิบัติที่ผู้ชายมีความเห็นอกว่านี้ปฏิบัติการโดยการกดขี่และเอารัดเอาเปรียบผู้หญิง โดยการผลิตซ้ำ การส่งผ่าน หรือการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

ภายใต้เงื่อนไขและบริบทสังคมที่เป็นระบบวัฒนธรรมแบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) ซึ่งให้อำนาจแก่เพศชายเป็นผู้นำ และควบคุม กำหนด หรือกระทำต่อเพศหญิง ทั้งในครอบครัวและสถาบันสังคมอื่นๆ ถือเป็นระบบการกดขี่และเลือกปฏิบัติต่อเพศหญิงที่ดำรงอยู่ตลอดมาในอดีตเคียงคู่มากับระบบทุนนิยมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ซึ่งดำรงอยู่ทั้งในมิติอุดมการณ์และความเชื่อ นำไปสู่การสร้างทัศนคติและการกำหนดความแตกต่าง ความไม่เท่าเทียมกันทางสถานภาพและบทบาทของหญิงชาย ทั้งนี้เพื่อให้อุดมการณ์ความเชื่อดังกล่าวสามารถปฏิบัติการเชิงอำนาจได้ สังคมยังสร้างกลไกผลิตซ้ำอุดมการณ์และความเชื่อนั้นให้เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น อีกทั้งกระบวนการจัดเกลาทางสังคมและการอบรมสั่งสมทางวัฒนธรรมเป็นอีกกลไกหนึ่งที่สนับสนุนและผลิตซ้ำอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ โดยจะพบว่า ครอบครัว หรือในระบบเครือญาติ ฯลฯ ต่างก็ล้วนสร้างและเสริมการยอมรับความเป็นหญิงความเป็นชายที่เหลื่อมล้ำและไม่เสมอภาคทางเพศ แต่ด้วยกลไกความเชื่อและอุดมการณ์ส่งผลให้เพศหญิงได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เสมอภาค อีกทั้งยังถูกเอารัดเอาเปรียบจากสังคมเสมอ

ระบบครอบครัวเป็นหน่วยพื้นฐานทางสังคม โครงสร้างระบบครอบครัวจีนมีลักษณะเป็นครอบครัวขยาย ประกอบด้วยครอบครัวมากมายของญาติพี่น้อง ลูกหลานรวมกันอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน โดยมีผู้นำครอบครัวเป็นผู้ชาย หรือสามีเป็นหัวหน้าครอบครัว มีอำนาจในการปกครองภายในบ้านโดยเด็ดขาด ผู้สืบสกุลจะต้องเป็นชายเท่านั้น สิทธิและหน้าที่ของบุคคลภายในครอบครัวนั้นแบ่งแยกชัดเจนตามอายุ อาวุโส และเพศ ผู้อาวุโสจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพจากผู้ที่อาวุโสกว่า ในการได้รับทรัพย์สิน มรดกหรือการสืบทอดธุรกิจจะเป็นของฝ่ายชายแต่เพียงผู้เดียว สำหรับลูกสาวจะได้ส่วนแบ่งที่พ่อแม่จัดให้ตอนแต่งงานสำหรับไว้ใช้จ่ายส่วนตัวเท่านั้น หลังจากนั้นมักถือว่าอยู่สกุลเดียวกับสามีไม่เกี่ยวข้องในทางธุรกิจของครอบครัวของพ่ออีก

ในสังคมคนจีน อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ได้ต่อยึดอำนาจของผู้ชายที่มีมากกว่าหญิงจึงเกิดความเหลื่อมล้ำทางสถานภาพทางเพศมาก โดยที่เพศชายจะเหนือกว่าเพศหญิง จะเห็นได้ว่าการจัดระเบียบสังคมชาวจีนนั้นถือปฏิบัติกับผู้หญิงเยี่ยงทาสทีเดียว คนจีนมีทัศนคติที่ดีต่อบุตรชายมากกว่าบุตรสาว และนิยมการมีบุตรชาย เพราะว่าบุตรชายสามารถเป็นผู้สืบวงศ์ตระกูล ผู้สืบสกุลจะต้องเป็นเพศชายเท่านั้น และเป็นผู้นำครอบครัวได้ต่อไป สิทธิและหน้าที่ของบุคคลในสมาชิกครอบครัวแบ่งแยกอย่างชัดเจนตามอาวุโส อายุ และเพศ อีกทั้งความหวังในการได้รับมรดกจะเป็นของฝ่ายชายแต่เพียงผู้เดียว ดังจะเห็นได้ว่าสมาชิกในครอบครัวจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของครอบครัววงศ์สกุล และบรรพบุรุษ ลักษณะเนื้อหาของครอบครัวจึงปรากฏออกมาในรูปของการย้ำความสำคัญของการใช้อำนาจเด็ดขาดของผู้นำ การสืบสายวงศ์สกุล และการมีระเบียบแบบแผนในครอบครัว จากสภาพโครงสร้างสังคมแบบปิตาธิปไตยที่เน้นให้ผู้ชายเป็นใหญ่นี้เอง ทำให้สถานภาพและบทบาทของผู้หญิงถูกมองข้ามความสำคัญไป เป็นภาวะที่ดำรงอยู่ภายใต้ความกดดันส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจภายในครอบครัวเป็นอย่างมาก

แม้ว่าเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมวัฒนธรรมจะเปลี่ยนแปลงไป แต่ภาคปฏิบัติการของวาทกรรมกลับผลิตซ้ำและต่อยึดอำนาจอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่อยู่เสมอ หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ภาคปฏิบัติการของวาทกรรมนั้นได้ต่อยึดอุดมการณ์ความเป็นหญิงอย่างหนักแน่นเป็นกระบวนการสร้างการยอมรับและจำนนต่อการเอารัดเอาเปรียบให้แก่เพศหญิง มากไปกว่านั้นยังสร้างระเบียบแบบแผนทางสังคมวัฒนธรรมเพื่อให้ผู้หญิงยอมรับหรือปฏิบัติตามอย่างไม่ดิใจหรือปราศจากข้อสงสัย

7.2 วาทกรรมแทนพ่อ

การดำรงอยู่ของอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทยนั้นไม่ได้ดำรงอยู่อย่างเลื่อนลอย หากแต่มีการปฏิบัติการทางวาทกรรมแทนพ่ออย่างสม่ำเสมอและเข้มข้น อันได้แก่ กลไกอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ยังดำรงอยู่อย่างแนบเนียน แม้แต่เจ้าของธุรกิจซึ่งเป็นคนรุ่นพ่อรุ่นแม่ก็ไม่รู้ว่าตนเองกำลังสืบทอดความคิดที่ว่า ผู้ชายเป็นใหญ่มาตั้งแต่ครั้งบรรพบุรุษ และสิ่งนี้สืบทอดต่อกันมาเป็นดังสายเลือดที่หล่อเลี้ยงอุดมการณ์ความเชื่อนี้ประกอบกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ประเพณีที่ดำรงรักษาทำทุกอย่างให้เป็นประเพณีดั้งเดิมที่ทำกันไว้ในครอบครัวคนไทย นอกจากนี้ตามแบบแผนประเพณีเชื้อสายจีนจะให้ความสำคัญกับ “แซ่” แซ่จึงเป็นเสมือน

เป็นกลไกอันมัดตรึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทายาท ในระบบสืบสกุล ซึ่งเด็กๆ จะสืบสกุลข้างพ่อมากกว่าข้างแม่ แม้อันสังคมสมัยใหม่ที่มีการหย่าร้าง สามภรรยาไม่ได้อยู่ร่วมกัน แต่ทายาทก็มักใช้สกุลของพ่อ จึงเป็นการตอกย้ำความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ แม้ว่าผู้หญิงจะมีการศึกษาสูง มีความสามารถ มีความรู้ที่ได้จากการศึกษาและสามารถทำธุรกิจได้ แต่สุดท้ายแล้วผู้หญิงก็ยังถูกกดทับเรื่องความสามารถ ในวิธีการดำเนินธุรกิจ ผู้หญิงมีหน้าที่เป็นเพียงแค่ผู้อำนวย (Facilitator) แล้วก็เพียงผู้สนับสนุน โดยที่การกระทำของผู้หญิงไม่ได้ถูกตีตราหรือให้ความหมายว่าเป็นผู้ทำธุรกิจ จึงเป็นเพียงผู้คอยช่วยเหลือหรือเสียดสละ ทำให้ลูกผู้หญิงต้องเสียดสละให้ลูกผู้ชายโดยไม่มีสิทธิที่จะได้สืบทอดธุรกิจครอบครัวต่อจากพ่อ เมื่อผู้ชายได้ถูกตีตรา (Label) ว่าเป็นผู้นำแล้ว ผู้ชายจึงมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ โดยที่ไม่ได้สนใจลูกผู้หญิงที่มีความรู้ความสามารถว่าจะตัดสินใจได้ดีกว่า จะเห็นว่าสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่ได้ถูกเปรียบเทียบกันเลย แต่สิ่งนั้นเป็นอำนาจที่แฝงเร้นอยู่ใน และสุดท้ายคือในครอบครัวที่เลี้ยงดูให้ลูกผู้ชายเป็นผู้นำ การฝึกฝนเลี้ยงดูระหว่างลูกผู้หญิงกับลูกผู้ชายจึงแตกต่างกัน เมื่อผู้ชายถูกปลูกฝังความเป็นผู้นำและการมีวิสัยทัศน์อย่างเข้มข้น ดังนั้นอุปนิสัยของลูกผู้ชายจึงมีความทะเยอทะยาน มีความมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง กระตือรือร้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นถ้าผู้ชายไม่มีนิสัยดังกล่าวข้างต้น พ่อแม่ยังอาจจะหรือยังคงมอบธุรกิจให้ลูกผู้ชายดูแลอยู่โดยให้ลูกผู้หญิงเป็นเพียงแค่ผู้อุปถัมภ์หรือผู้ที่คอยช่วยเหลือ (Nurture) แต่สุดท้ายแล้ว พ่อและทุกคนในครอบครัวก็ยังมอบธุรกิจให้ลูกผู้ชายเป็นทั้งผู้ดูแลและสืบทอดธุรกิจและเป็นหัวหน้าครอบครัว

7.3 ข้อถกเถียงเชิงทฤษฎี

ข้อค้นพบจากงานวิจัยชิ้นนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงการอภิปรายผลและข้อถกเถียงเชิงทฤษฎีในการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจครอบครัวภายใต้ระบบสังคม วัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ ดังนี้

1) ว่าด้วยแนวคิดเรื่องอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ งานศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า การผลิตซ้ำอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ และการดำรงอยู่ของอุดมการณ์ผ่านประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อและในวาทกรรมแทนพ่อ ถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความแข็งแกร่ง และทรงพลังอำนาจด้วยการสร้างอุดมการณ์ความเชื่อหรือระเบียบแบบแผนอันเหนียวแน่น พร้อมทั้งกระบวนการตอกย้ำหรือสนับสนุนให้อุดมการณ์ความเชื่อนั้นให้ดำรงอยู่และมีความชอบธรรมมากยิ่งขึ้น ข้อค้นพบจากการศึกษานี้ จึงสนับสนุนข้อเสนอของกลุ่มสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน (Radical Feminism) ซึ่งมองปัญหาความไม่เสมอภาคที่แท้จริงอยู่ที่สังคมวัฒนธรรมแบบชายเป็นใหญ่หรือเกิดจากระบบของโครงสร้างสังคมและแนวทางการปฏิบัติที่ผู้ชายมีความเหนือกว่าผู้หญิงในทุกมิติของสังคม ไม่ว่าจะ

เป็นเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม และศาสนา กลุ่มแนวคิดนี้ให้ความสนใจต่อสถานะที่เป็นรองของผู้หญิงและมองว่าความเป็นรองที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากความต้องการเหนือกว่าของผู้ชาย โดยการทำให้ความเหนือกว่าเหล่านั้นเป็น “ความจริง” และดำรงอยู่ในความเชื่อของคนผ่านกระบวนการขจัดเกลตาทางสังคมในรูปแบบต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้หญิงต้องเป็นฝ่ายเสียสละ และยอมรับยอมจำนนในการกระทำของผู้ชายไปโดยปริยาย

2) งานศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่แสดงถึงปฏิบัติการที่เกิดขึ้นในลักษณะของการผูกขาดอำนาจทางสังคมของผู้ชาย ซึ่งมีลักษณะเป็นระบบสากลที่เกิดขึ้นในแทบทุกสังคม วัฒนธรรมทั่วโลก เช่น ระบบเครือญาติและการแต่งงาน เมื่อผู้หญิงแต่งงานไปแล้วต้องย้ายออกไปอยู่บ้านสามี ระบบการสืบสกุล หรือ “แซ่” ซึ่งเด็กจะสืบสกุลข้างพ่อมากกว่าข้างแม่ ระบบการปกครองในครอบครัวที่ให้ความสำคัญและอำนาจในการเป็นผู้นำแก่ผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ประการสุดท้ายคือการแบ่งแยกงานกันทำโดยที่ผู้หญิงต้องแบกรับภาระงานในประจำวันที่หนักอึ้ง ซึ่งถือเป็นงานที่ไม่ค่อยมีคุณค่า ไม่ได้ค่าตอบแทน ส่วนผู้ชายกลับได้รับหน้าที่ว่าเป็นฝ่ายเลี้ยงดูครอบครัวหรือเป็นผู้นำครอบครัวไป ในประเด็นนี้จึงสอดคล้องกับงานศึกษาของสมหมาย ชินนาค (2541: บทคัดย่อ)

3) ว่าด้วยแนวคิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Relations) และความสัมพันธ์เชิงบทบาทหญิง-ชาย (Gender Relations) ข้อค้นพบในประเด็นนี้เห็นว่า ระบบชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย ไม่ถึงกับเป็นการกดขี่หรือเอารัดเอาเปรียบอย่างเป็นทางการเหมือนดังเช่น แนวคิดของนักสตรีนิยมแนวตะวันตก แต่ก็ยังเป็นระบบความสัมพันธ์ที่ให้อำนาจแก่ผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ผู้ชายจึงเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการบริหารธุรกิจครอบครัว อำนาจในการจัดการอาชีพของสมาชิกในครอบครัว และที่สำคัญอำนาจในการเข้ามาจัดการทรัพย์สินมรดกและแบ่งสรรธุรกิจให้กับสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นการให้บทบาทแก่เพศชายมากกว่า เป็นการตอกย้ำถึงอำนาจของผู้ชายที่มีมากกว่าผู้หญิงนำไปสู่การไม่เท่าเทียมกันในการดำเนินธุรกิจครอบครัว

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้านเพศภาวะในฐานะผลพวงประวัติศาสตร์ ระบบความเชื่อ และอุดมการณ์ที่ถักทอร้อยรั้ววิถีความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดความเข้าใจต่อกันมากยิ่งขึ้น

7.4 แนวทางให้ธุรกิจครอบครัวดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย

ความยั่งยืน (Sustainability) ในความหมายของคushmanitz นี้ คือ การที่บริษัทหรือธุรกิจครอบครัว สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาวไม่ต่ำกว่า 20 ปี ไม่ใช่แค่เพียงรูปแบบ แต่โดยแก่นแท้ที่สร้างขึ้นจากผลการดำเนินงาน บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ธุรกิจจะยืนหยัดอยู่ได้ในระยะยาวแล้ว บริษัทหรือธุรกิจครอบครัวต้องมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างการเติบโตและการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย แม้ว่าความสำเร็จของธุรกิจทั่วไปนั้น ปกติจะวัดกันที่รายได้ ยอดขาย กำไร แต่สำหรับธุรกิจครอบครัวเป้าหมายคือ การเติบโตอย่างยั่งยืนไปสู่รุ่นลูกหลาน ธุรกิจครอบครัวนอกจากจะมีเป้าหมายทางธุรกิจแล้ว ยังมีเป้าหมายของครอบครัวด้วย คือ ต้องการสร้างธุรกิจครอบครัวเสมือนเป็นสินทรัพย์ของครอบครัวและมีการสืบทอดต่อไปจากรุ่นสู่รุ่นอย่างยั่งยืน

การที่จะวิเคราะห์ถึงความยั่งยืนของธุรกิจครอบครัวได้ต้องดูองค์ประกอบทางธุรกิจของครอบครัว ดังต่อไปนี้ องค์ประกอบที่ 1 คือ ครอบครัว โดยที่ครอบครัวจะให้ความสำคัญสูงสุดต่อการรักษาความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล การรักษาน้ำใจ และรักษาทรัพย์สินสมบัติของครอบครัว กรณีที่สังคมครอบครัวให้บทบาทของลูกผู้ชายมากกว่า ลูกผู้หญิง แม้ว่าลูกผู้หญิงสามารถที่จะมีบุคลิกภาพที่ดีกว่า มีลักษณะนิสัย มีความสามารถในการที่จะเข้าถึงลูกค้าได้มากกว่า แต่องค์ประกอบทางครอบครัวที่ตอกย้ำและสืบทอดกันมาถึงความสำคัญของลูกผู้ชายจึงทำให้โครงสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวไปสนับสนุนผู้สืบทอดธุรกิจที่เป็นลูกผู้ชาย องค์ประกอบที่ 2 คือ ธุรกิจ แม้ว่าในการติดต่อกับเครือข่ายทางธุรกิจหรือลูกค้าภายนอก ผู้หญิงและผู้ชายอาจจะมีความสามารถที่เท่ากัน แต่โดยการยอมรับในสังคมแล้ว สังคมที่ถูกหล่อเลี้ยงด้วยอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ก็ยังเชื่อในการตัดสินใจของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง องค์ประกอบที่ 3 คือ ความเป็นเจ้าของ หมายถึง ความมีอำนาจในการกำหนดนโยบายบริษัท ความสามารถในการแต่งตั้งผู้บริหารของธุรกิจครอบครัว รวมถึงการแบ่งปันผลกำไรของผู้ถือหุ้น ในสังคมชายเป็นใหญ่ ระบบชายเป็นใหญ่จึงสนับสนุนความเป็นเจ้าของกิจการในผู้ชายมากกว่า และรวมไปถึงการให้บทบาทผู้ชายในการบริหารจัดการองค์การด้วยมากกว่า

ตามทฤษฎีการสืบทอดธุรกิจครอบครัว (Succession Business) ถือเป็นประเด็นสำคัญต่อการอยู่รอดและเติบโตของธุรกิจครอบครัว จากข้อค้นพบซึ่งเชื่อมโยงกับทฤษฎีนี้เจ้าของหรือผู้ก่อตั้ง

มักจะเตรียมทายาทเพื่อให้สืบทอดธุรกิจครอบครัวต่อไป และแม้ว่าลูกผู้หญิงและผู้ชายจะเห็นความเป็นไปในธุรกิจของครอบครัวมาด้วยกัน แต่ด้วยอุดมการณ์ความเชื่อของวาทกรรมแทนพ่อที่ฝังรากลึกอยู่ในแบบแผนปฏิบัติการของวาทกรรมนี้ทำให้ลูกผู้ชายได้รับมอบบทบาทที่เหนือกว่าในการสืบทอดธุรกิจอันนำไปสู่ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของการพัฒนาองค์การด้วยการที่ถูกเลี้ยงดูอยู่ในครอบครัวที่มีอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ ตัวผู้หญิงเองจะทราบถึงข้อจำกัดทางเพศของตนเองในการรับมรดกหรือสืบทอดธุรกิจจากครอบครัว

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้พบว่า ความเสมอภาคยังไม่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงในธุรกิจครอบครัว อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ในการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทยได้ต่อยอดถึงอำนาจของผู้ชายที่มีมากกว่าผู้หญิง โดยเฉพาะครอบครัวคนจีนที่อยู่ในสังคมไทยนั้น การถือผู้ชายเป็นใหญ่เป็นวัฒนธรรมสำคัญที่ทำให้สมาชิกทั้งสองเพศต้องตระหนักไว้ในกลไกของสังคมเหล่านี้

ในขณะที่สภาพสังคมและวัฒนธรรมในรุ่นที่ 3 ซึ่งเป็นยุคที่คนจีนก่อตัวเป็นสังคมใหญ่ในแผ่นดินไทยและได้เปิดตัวเองกับสังคมนอกกลุ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมและวัฒนธรรมกับสังคมอื่น ความคลี่คลายทางวัฒนธรรมจึงเกิดขึ้น ประกอบกับโอกาสทางการศึกษาของผู้ชายและผู้หญิงจีนได้รับมากขึ้นในสังคมไทย ซึ่งการศึกษานี้เองได้ส่งเสริมโอกาสทางการดำเนินธุรกิจครอบครัวของทั้งสองเพศ

ภายใต้เงื่อนไขใหม่ของสังคมวัฒนธรรมปัจจุบัน ความสัมพันธ์เชิงอำนาจก็มีการปรับเปลี่ยนไปบ้าง บทบาทและสถานภาพของผู้หญิงปัจจุบันต่างก็ได้รับการส่งเสริมมากกว่าผู้หญิงยุคก่อน ทั้งนี้เกิดจากค่านิยมของสังคมที่ให้คุณค่ากับการศึกษาประกอบกับภาวะทางเศรษฐกิจเริ่มอยู่ตัว (อันเกิดจากความวิริยะและการต่อสู้ของผู้ชายรุ่นทั้งและพ่อ) เหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันทางการศึกษา ผู้หญิงจึงเริ่มเข้ามามีบทบาทในครอบครัวและสังคมมากขึ้น โดยเฉพาะบทบาททางเศรษฐกิจ ผู้ชายจึงมีลักษณะการนำแบบ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายภรรยาเข้าร่วมด้วย ในบางเรื่องผู้หญิงก็มีสิทธิ์ตัดสินใจและร่วมแสดงความคิดเห็นได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวดีขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจและบทบาทหญิงชายเป็นเรื่องของความร่วมมือกัน ช่วยกันในการบริหารจัดการธุรกิจครอบครัว ซึ่งก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ ดังนั้นจึงพอจะมีความเสมอภาคหญิง-ชายกันได้บ้าง

แม้ว่าอาจจะมีความแปรเข้ามาแล้วทำให้ความเสมอภาคนั้นดูจะเท่าเทียมกันอยู่บ้าง เช่น การเปิดพื้นที่ให้ผู้หญิง ได้เข้ามามีบทบาทในครอบครัวและสังคมมากขึ้น โดยเริ่มจากโอกาสทางการศึกษา รวมถึงการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรมระหว่างครอบครัวจีนกับครอบครัวไทย ล้วนส่งผลกระทบต่อสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ของทั้งผู้หญิงและผู้ชายในสังคมไทยขึ้นเป็นลำดับ ในเรื่องของผู้หญิงให้ได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้น เมื่อผู้หญิงมีความรู้แล้วนั้นทำให้ผู้หญิงได้รับโอกาสได้ทำงานอย่างเต็มที่ แต่ไม่อาจที่จะลบลวิธีคิดเรื่องอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ ซึ่งเป็นวิถีของวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีออกไปได้

งานวิจัยนี้ถ้าไม่ใช่แนวคิดวาทกรรมมามอง ในเรื่องความเสมอภาคหญิง-ชาย ซึ่งดูเผินๆ แล้ว ครอบครัวสมัยใหม่ได้มีการให้การศึกษาแก่ผู้ชายและผู้หญิงอย่างเท่าเทียมกันแล้ว แต่ยังคงขาดรายละเอียดบางอย่างไป เช่น ในเรื่องของการใช้แซ่หรือสกุล สิ่งเหล่านี้ยังเป็นกลไกที่มัดตรึงสิทธิความเสมอภาคระหว่างหญิงชายอยู่ อีกทั้งครอบครัว สังคม โรงเรียนต้องตระหนักรู้ว่ายังมีกลไกเชิงอุดมการณ์อันแนบเนียนอันนี้อยู่ ดังนั้นจึงต้องมีกลไกที่ถูกออกแบบให้สังคมหาเครื่องมือหรือเสริมสร้างวิถีคิดที่ทำให้รู้ว่าผู้ชายและผู้หญิงสามารถที่จะบริหารธุรกิจได้เท่าเทียมกัน ความเสมอภาคที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น ต้องไม่มีการโต้แย้งในเรื่องชีววิทยาเหตุผลว่าธรรมชาติได้กำหนดให้สภาพร่างกายของสตรีอ่อนแอกว่าสภาพร่างกายของชายซึ่งแข็งแรงกว่า มีพลังมากกว่า แต่ในงานศึกษานี้หมายถึงเรื่องสมอง สติปัญญา ความสามารถ ความรับผิดชอบ การศึกษา อีกทั้งผู้ชายและผู้หญิงต้องยอมรับซึ่งกันและกัน ยอมรับทั้งหมดทั้งหมดของอีกฝ่ายหนึ่ง

7.5 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

1) ระดับบุคคล เน้นที่ตัวผู้หญิงเองต้องมีความรู้และเข้าใจยอมรับในตนเอง ตั้งแต่ความคิด ความเชื่อ มีความสามารถที่จะคิดวิเคราะห์ แยกแยะได้ว่าความเชื่อใดที่เป็นมายาคติ ความเชื่อใดสอดคล้องและเป็นไปได้ในชีวิตจริง เชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และพึ่งพาตนเอง ต้องกล้าที่จะปฏิเสธกฎเกณฑ์ที่ไม่อยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค กล้าที่จะกำหนดคุณค่าตนเองตามความหมายที่เลือกเอง เพราะนั่นคือการสร้างพลังอำนาจภายในตัวตนของผู้หญิงเอง และต้องพัฒนาพลังอำนาจภายนอกตน บทบาททางสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง เพื่อเป็นพลังสนับสนุนให้ผู้หญิงมีความกล้าและพร้อมที่จะแสดงพลังที่แท้จริง

2) ระดับครอบครัว ควรมีความเข้าใจและเชื่อมั่นในคุณค่าของความเสมอภาคโดยพ่อแม่ ผู้ปกครองควรเลี้ยงดูบุตรหลานด้วยความรักและเข้าใจ ไม่แบ่งแยกเพศหรือเลือกปฏิบัติต่อบุตรหลานด้วยความเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ไม่สร้างภาพความด้อยกว่าของผู้หญิงตั้งแต่ในครัวเรือน ความเสมอภาคที่แท้จริงต้องไม่เลือกปฏิบัติ ต้องไม่มีใครเป็นฝ่ายที่เสียเปรียบหรือได้เปรียบหรือกีดกันมิให้เข้าถึง โอกาส ทรัพยากร และอิสรภาพ เช่น การกีดกันด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ หรือ การกำหนดภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตรให้เป็นความรับผิดชอบของเพศหญิง การกล่าวอ้างว่าเพศหญิงทำหน้าที่เลี้ยงดูบุตรได้ดีกว่าเพศชายเป็นการสร้างความเข้าใจผิดให้สังคม และผลักความรับผิดชอบในหน้าที่เลี้ยงดูบุตรให้เป็นความรับผิดชอบของเพศหญิงรับผิดชอบอย่างปฏิเสธไม่ได้ ทั้งสองเพศสามารถเติมความหมายให้กับตนเองเปลี่ยนแปลงความหมายคุณค่าตนเองเพื่อเติมเต็มคุณค่าให้กับตนเองได้ ตามความสัมพันธ์ที่แท้จริง

3) ระดับองค์กร ในฐานะที่องค์กรหรือหน่วยงานในสังคมมีพลังและอำนาจในการจัดทำ และจัดตั้ง มีศักยภาพที่จะเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและครอบครัวให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยสร้างความเข้าใจ เช่นองค์กรด้านสื่อจำเป็นต้องมีความอ่อนไหวต่อประเด็นเรื่องเพศ (Gender Sensitive) ควรยุติการขดเกล้าทางสังคมที่ทำซ้ำ ตอกย้ำความเชื่อที่เป็นภาพลักษณ์ตายตัวให้ผู้หญิงต้องอ่อนแอและยอมตาม สถาบันทางการศึกษาก็ควรให้ความสำคัญกับผู้หญิง ให้การอบรมสั่งสอนโดยการขดเกล้าทั้งหญิงชายให้เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม เช่น การเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าที่จะแสดงออกโดยเน้นการสร้างพฤติกรรมในทางบวก ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย เช่น ความละเอียด รอบคอบ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความเสียสละ ความเข้าใจผู้อื่น การรักษาความสัมพันธ์ อีกทั้งองค์กรสตรีที่มีอยู่ เปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้หญิงได้กล้าหาญที่จะไม่พึ่งพาหรือแม้แต่เปิดโอกาสให้มีการรวมกลุ่มเพื่อการเยียวยาตนเองในยามที่ผู้หญิงพบกับความทุกข์ยาก

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษา “เพศวิถี” ซึ่งเชื่อมโยงกับระบบความคิดทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคมในด้านอื่นๆ
- 2) ควรมีการศึกษาถึงกลไกที่เข้ามาจัดการและควบคุมความคิดเกี่ยวกับเรื่องเพศ

บรรณานุกรม

- กรณีการ์ ต้นประเสริฐ. *ปอเต็กตึ๊ง : บนเส้นทางประวัติศาสตร์สังคมไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มติชน, 2545.
- กาญจนา แก้วเทพ. *ศาสตร์แห่งสื่อและวัฒนธรรมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : เอ็ดดิสัน เพรสโปรดักส์, 2544.
- _____. *อีทีศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจนเนอร์เพรส, 2535.
- _____. *ผู้หญิง/ผู้ชาย : ที่บ้าน/ที่สาธารณะ. สตรีศึกษา 2 ผู้หญิงกับประเด็นต่างๆ*. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2544.
- _____. *และพิศรา แซ่ก้วย (บรรณาธิการ). เพศวิถี : วันวาน วันนี้ และวันพรุ่งนี้ที่จะไม่เหมือนเดิม*. เชียงใหม่ : ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์, 2547.
- กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน. *สายธารแห่งนักคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองกับสื่อสารศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์, 2551.
- กุลวีร์ ประภาพรพิพัฒน์. “สถานภาพของผู้หญิงอินเดียกับระบบปีตาธิปไตยในสังคมอินเดีย.” *วารสารอินเดียศึกษา*. 8 (16) (2546) : 3.
- กุลวัชร หงส์ภู. *ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท แพนฟูด จำกัด*. สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2557.
- เกียรติเสริม มหพันธ์เสริม. *ประธานบริษัท กนกการ์เฮ้าส์*. สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557.
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. *วิเคราะห์ลักษณะการเป็นเจ้าของธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- เกษม กลีโอฟาร. *ประธานกรรมการ บริษัท ชินนามิค จำกัด*. สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2557.
- เจียน นิรันดร์นุต. “การถ่ายทอดอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ผ่านนิตยสารผู้หญิง.” *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 2546.
- ขจัดภัย บุรุษพัฒน์. *ชาวจีนในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: แพร์พิทยา, 2517.
- โจอัน แคมเบอร์เกอร์. *ตำนานหรือนิทานปรัมปราเรื่องการปกครองแบบมาตาธิปไตย : เหตุใดผู้ชายจึงได้ปกครองในสังคมดั้งเดิม*. แปลโดยปราณี วงษ์เทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, 2534.
- ฉลาดชาย รมิตานนท์. *พลวัตสังคม ผ่านสายต่านักวิชาการไทย : ทกลีปปีฉลาดชาย รมิตานนท์*. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์มีงเมือง, 2545.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____ . “สตรีศึกษา (Women’s Studies).” [online] เข้าถึงได้จาก: <http://www.midnightuniv.org/forum/index.php?topic=6773.0>, 26 มิถุนายน 2557.
- ชำนาญพัฒน์ หาญแก้ว. กรรมการ บริษัท โรงแรมริเวอร์ จำกัด และไนเครีอ. สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2557.
- ไชย เตชะสมบูรณาจิก. ประธานบริหาร หจก. โรงงานประดิษฐ์กระจกเท็กซ์ไทล์. สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2557.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. *วาทกรรมการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิภาษา, 2543.
- _____ . *วาทกรรมการพัฒนา : อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกลักษณะ และความเป็นอื่น*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิภาษา, 2549.
- ณรงค์ พ่วงพิศ. *นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาของคนจีนในประเทศไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2518.
- คูสิต น้าฝน. *การผสมผสานของจีนในสังคมไทย*. บุญเกิด อระตัน (บรรณาธิการ). *ในคนจีน 200 ปี ภายใต้พระบรมโพธิสมภาร*. กรุงเทพมหานคร : ศิริชัยการพิมพ์, 2530.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *รายงานการกำกับดูแลกิจการที่ดี* สิงหาคม 2550. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายกำกับตลาด ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2550.
- ตัวนลี่เช็ง และบุญยิ่ง ไร่สุขศิริ. *ความเป็นมาของวัดจีนและศาลเจ้าจีนในประเทศไทย*. คณะกรรมการศาสนาเพื่อการพัฒนา : กรุงเทพมหานคร, 2540.
- ทวีศักดิ์ สุขวนชัย. ผู้จัดการ หจก. ธ.ทวิทรัพย์เฟอ์นนิ่ง. สัมภาษณ์, 31 ตุลาคม 2557.
- ทองห่อ วิภาวิน. “การศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างสังคมประกิตและความเกรงใจของครอบครัวไทยกับครอบครัวจีน.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, วิทยาลัยวิชาการศึกษา*, 2516.
- ธงชัย สันติวงษ์. *การส่งผ่านธุรกิจสู่รุ่น 3*. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง, 2549.
- ธนาพร รัตนกิจเจริญ. ผู้จัดการร้านอาหารบ้านนายไทย. สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2557.
- ชนพล พูนศักดิ์อุดมสิน. *ธุรกิจครอบครัวกับการสืบทอดอำนาจ*. กรุงเทพมหานคร : ทิปป์ พอยท์, 2550.
- ธีรยุทธ บุญมี. มิเชล ฟุโกต์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิภาษา, 2551.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นพพร ประชากุล. *คำนำเสนอบทแปลและบทความประกอบ*. มาชาคดี. กรุงเทพมหานคร : คบไฟ, 2544.
- นवल วิริยะกุลกิจ, รอน ศิริวันสาธิต และภาคินี วิริยะรังสฤษฎ์. *การสืบทอดธุรกิจครอบครัว*, กรุงเทพมหานคร : สยาม เอ็นแอนด์เอ็น พับลิชชิ่ง จำกัด, 2552.
- นาถฤดี เต๋นดวง. *คู่มือสำหรับฝึกอบรมเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย*. สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กรุงเทพมหานคร : กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2549.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. *ปากไก่และใบเรือ : ว่าด้วยการศึกษาประวัติศาสตร์-วรรณกรรมต้นรัตนโกสินทร์*, กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา, 2538.
- เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์. *กลุ่มทุนและธุรกิจครอบครัวไทยก่อนและหลังวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- นฤพล กาญจนวิบูลย์. "การวางแผนกำลังคน: ศึกษาเฉพาะกรณีระบบการวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรกรุงเทพฯ." *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.
- บุญยง ชื่นสุวิมล. *สถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตกรุงเทพมหานคร : ระบบครอบครัวและความสัมพันธ์ทางสังคมของคนไทยเชื้อสายจีนในชุมชน โป้เป็*. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2543.
- บำรุง สุขพรรณ. *รูปแบบการบริหารงานวัฒนธรรมที่เหมาะสมต่อการเผยแพร่วัฒนธรรมไทย*. ม.ป.ท., 2524.
- ปรีชา ส่งวัฒนา. *ประธานกลุ่มบริษัท ฟลายนาว จำกัด และประธานคณะกรรมการบริหารบริษัท เอฟ เอ็น แฟคเตอร์ี เอ้าทเลท จำกัด*. สัมภาษณ์, 20 สิงหาคม 2557.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคริส เบเกอร์. *เศรษฐศาสตร์การเมืองไทยสมัยกรุงเทพฯ*. กรุงเทพมหานคร : หจก. สำนักพิมพ์ตรีสวิน (ซิลค์เวอร์มบุคส์), 2539.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร. *การต่อสู้ของทุนไทย การปรับตัวและพลวัตหลังวิกฤตปี 2540*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรรณณี ฉัตรพลากรักษ์ และคณะ. *สังคมจีนในประเทศไทย : ประวัติศาสตร์เชิงวิเคราะห์* แปลจาก Chinese Society in Thailand : an Analytical History by G. William Skinner, Cornell University Press, 1957. มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2529.
- พรรณณี บัวเล็ก. *ลักษณะของนายทุนไทยในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2457-2482*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง จำกัด, 2545.
- พรวิไล ถมั่งรักษ์สัตว์. *ปรัชญาผู้หญิง*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- พรเทพ รัตนตรัยภพ, ปัญญา อิศระวรวานิชย์ และสรายุทธ จำปา. *หลักการกำกับดูแลกิจการ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- พรเพ็ญ อันตระกูล. “ผู้หญิงไทยในกฎหมายตราสามดวง : จากผู้หญิงเป็นใหญ่ถึงผู้หญิงเป็นควายผู้ชายเป็นคน.” *วารสารอักษรศาสตร์*. 32 (มกราคม-มิถุนายน 2546) : 15
- พริศรา แซ่ก้วย. “สั้นๆ เกี่ยวกับเพศวิถีในมุมมองสตรีนิยม”. ในกาญจนา แก้วเทพ และพริศรา แซ่ก้วย (บรรณาธิการ). *เพศวิถี : วันวาน วันนี้ และวันพรุ่งนี้จะไม่เหมือนเดิม*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.
- พิภู สุโชคชัยกุล. ผู้จัดการโครงการบริษัท ไดอิชิ พลาสติก จำกัด. สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม, 2557.
- พันธ์ศักดิ์ สีสาวรรณกุลศิริ. “ธุรกิจครอบครัว.” [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก : http://www.smethailandclub.com/content/article_detail.asp?articleid=346, 15 มิถุนายน 2557.
- มณฑล คงแถวทอง. “เศรษฐกิจข้าวและน้ำตาลทรายในกลุ่มแม่น้ำท่าจีน พ.ศ. 2398-2453.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาหลักสูตรศิลปมหาบัณฑิต, ภาควิชาประวัติศาสตร์ศิลปะ, คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2527.
- มนต์ทิพย์ ชินเทพรัชชกิจ. ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ส.พระปิ่นเกล้า มอเตอร์ไซด์ จำกัด. สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2557.
- มิเชล ซิมบาลิส โรซัลโด. *ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้หญิง วัฒนธรรมและสังคม*. แปลโดย ปราณี วงศ์เทศ กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศิลปวัฒนธรรม, 2544.
- ยศ สันตสมบัติ. *แม่หญิง สีขาวตัว : ชุมชนและการค้าประเวณี*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, 2535.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____ . *พรอยด์ และการพัฒนาการของจิตวิเคราะห์ จากความฝันสู่ทฤษฎีสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- _____ . การทำความเข้าใจ “เพศสถานะ” และ “เพศวิถี” ในสังคมไทย. ในอมรา พงศาพิชญ์ (บรรณาธิการ), *เพศสถานะและเพศวิถีในสังคมไทย* : กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ราชน ตระกูลเวียง. ประธานกรรมการ บริษัท มารวย การาจ จำกัด. สัมภาษณ์, 2 ตุลาคม 2557.
- รังษี เหลืองวารินกุล. ประธาน บริษัท ศรีบุญอุตสาหกรรมการพิมพ์ จำกัด. สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2557.
- ลิขิต ธีรเวคิน. *ชนกลุ่มน้อยในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา, 2521.
- วรานิชฐ์ อธิพันธ์ศิริ. เจ้าของกิจการจำหน่ายเนื้อหมู. สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2557.
- วารุณี ภูริสินสิทธิ์. *สตรีนิยม : ขบวนการและแนวคิดทางสังคมแห่งศตวรรษที่ 20*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คบไฟ, 2545.
- _____ . “ความเป็นเพศ.” [online] เข้าถึงได้จาก : <http://www.weopenmind.com/board/index.php?topic=54.0> และ <http://midnightuniv.org/midnightuniv/newpage91.htm>, 1 มิถุนายน 2557.
- วินัย ผู้นำพล. *แหล่งที่มาและลักษณะของการเข้ามาของชาวจีนในไทยถึงสมัยอยุธยา*. ศูนย์ศิลปวัฒนธรรมไทย-จีนศึกษา : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532.
- วิยะดา ทองมิตร. “การใช้แรงงานของชาวจีนในสังคมไทย พ.ศ. 2325-2453.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2527.
- วิระดา สมสวัสดิ์. “สตรีนิยม สตรีศึกษากับกฎหมายในวิถีสังคมไทย.” *ในสารนิพนธ์ทางวิชาการ เนื่องในวาระหนึ่งศตวรรษ ปรีดีฯ พนมยงค์*. กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์, 2544.
- วิลาสินี พิพิธกุล. “วาทกรรมเรื่องเพศในหนังสือพิมพ์.” *ในเอกสารประกอบการประชุม เรื่อง คณะผู้เชี่ยวชาญและคณะทำงานเพื่อบัญญัติศัพท์การนำเสนอข่าวผู้หญิงในสื่อมวลชน*, กรุงเทพมหานคร : สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย, 2547.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิลาสินี พิพิชกุล. การฉายภาพความรุนแรงต่อผู้หญิงวิเคราะห์หม่อมมอญสื่อไทย. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสร้างกรรมทรวงจำเรื่องสุขภาพผู้หญิง, 2548.
- วัลย์วิภา บุรุษรัตนพันธุ์. การเพาะปลูกอ้อยและอุตสาหกรรมน้ำตาลทรายไทยในคริสต์ศตวรรษที่ 19. กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.
- วศินี สุทธิวิภากร. “วาทกรรมของมิเชล ฟูโกต์ต่อสถานภาพและบทบาทสตรีไทยตามที่น่าสนใจในนวนิยายของคุณหญิงวิมล ศิริไพบูลย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. ทฤษฎีและเทคนิคการสัมภาษณ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2538.
- สุดีมาน นฤมล วงศ์สุภาพ. สายใยตระกูล “งานทิว” แลวิถีและพลังมังกรใต้. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), 2544.
- สงวน ชื่นพาศิษกุล. ประธาน บริษัท เสริมสงวนก่อสร้าง จำกัด. สัมภาษณ์, 5 กันยายน 2557.
- สมบูรณ์ วรหัตถ์วิทย์. กรรมการผู้จัดการ บริษัท ดีเอกเตอร์บุ จำกัด. สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2557.
- สมหมาย ชินนาค. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเกี่ยวกับปัญหาและผลกระทบต่อชุมชนด้านการผลิตซ้ำอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ผ่านความเชื่อ กรณีศึกษา: พิธีกรรมความเชื่อเรื่องผีปะกำของชาวไทย-กวย (ส่วย) เชียงช้าง จังหวัดสุรินทร์. อุบลราชธานี : สถาบันภาษาและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2541.
- สรรค์ชัย เตียวประเสริฐกุล. “ธุรกิจครอบครัวไว้เรื่องเล่นๆ.” [online] เข้าถึงได้จาก : <http://www.brandage.com/Modules/desktopModules/Article/ArticleDetail.aspx?>, 15 มิถุนายน 2557.
- สายชล สัตยานุรักษ์. ความเปลี่ยนแปลงในการสร้างชาติไทยและความเป็นไทย โดยหลวงวิจิตรวาทการ. กรุงเทพมหานคร : มติชน, 2545.
- ศิริลักษณ์ ศักดิ์เกรียงไกร. ต้นกำเนิดของชนชั้นนายทุนในประเทศไทย (พ.ศ. 2398-2453). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, 2546.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุชาดา ทวีสิทธิ์. *เพศภาวะ : การทำทนายร่าง การกั้นหาดัดตน*. กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง, 2547.
- สุภาภรณ์ จันทวานิช. แหล่งที่มาและลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชนจีนในประเทศไทย : เน้นเฉพาะ ชาวจีนแต้จิ๋ว. ศิลปวัฒนธรรมไทย-จีนศึกษา : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532.
- สุภาภรณ์ จันทวานิช. รายงานการวิจัย “ประวัติศาสตร์สังคมของชุมชนในกลุ่มแม่น้ำท่าจีน” ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบรรษัทบาลกับศักยภาพในการแข่งขันของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2551.
- สุรศักดิ์ ไชยชนกิจ. *Evolution of Family Firms from the Perspective of Intellectual Capital Government: Evidence from Thailand*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2007.
- สุรเดช เอกปัญญาสกุล. ประธานกรรมการบริษัท นิเวศน์ เอสซี จำกัด. สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2557.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรณิการ์ สุขเกษม. *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ : การวิจัยปัญหา ปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล*. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา, 2551.
- สุรัสวดี หุ่นพยนต์ และชนาธิป บุญยเกตุ. *สตรีกับบทบาทในการเข้าร่วมองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.): บริบททางสังคม วัฒนธรรมและการเมือง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. *ทุนนิยมขุนนางไทย (พ.ศ. 2475-2503)*. กรุงเทพมหานคร : เทพประทานพร, 2526.
- สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. *ข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมและผู้ประกอบการ*. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2544.
- อัญญา สุระจิต. ผู้จัดการ บริษัท พิชิตโลหะกิจ จำกัด. สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2557.
- อมรา พงศาพิชญ์. *รวมบทความประเด็นเรื่องสตรี*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2529.
- อมรา พงศาพิชญ์. *เพศสถานะและเพศวิถีในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร : แอคทีฟพริ้นท์ จำกัด, 2548.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อานันท์ กาญจนพันธุ์. *ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม การทะลุกรอบ และกัณฑ์ของความ*
ความคิดแบบคู่ตรงข้าม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, 2548.
ความเข้าใจวัฒนธรรมในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
 อมรินทร์, 2552.
- เอกชัย แซ่ลิ้ม. *กรรมการบริษัท จ้าวสมุทรฟู้ด จำกัด*. สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2557.
- อำนาจ ชีระวนิช. *การจัดการธุรกิจขนาดย่อม*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.
- อำพล นววงศ์เสถียร. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจครอบครัวในตลาดหลักทรัพย์
 แห่งประเทศไทย.” *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐ
 ประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*, 2551.
- Aristotle. *Aristotle's Political Theory*. Oxford : Clarendon Press, 1977.
- Aronoff, C.E. and Ward, J.L. “Pay in Family Business.” *Nation's Business*. 85 (5) (1997) : 23.
- Bacharach, S.B. “Organizational Theories: Some Criteria for Evaluation.” *Academy of
 Management Review*. 14 (4) (1989) : 496-515.
- Bachkaniwala, Darshan, Wright, Mike and Ram, Monder. “Succession in South Asian Family
 Businesses in the UK.” *International Small Business Journal*. 19 (4) (1998) : 15-27.
- Barnes, L.B. and Hershon, S.A. “Transferring Power in the Family Business.” *Harvard Business
 Review*. 53 (4) (1976) : 105-114.
- Barney, J. B.. “Organizational Culture: Can it be a Source of Sustained Competitive Advantage?.”
Academy of Management Review. 77 (3) (1986) : 656-665.
 and Strategies.” *Sloan Management Review*. 24 (3) (1983) : 59-65.
- Bonvillain, Nancy. *Women and Men: Cultural Construct of Gender*. Upper Saddle River.
 New Jersey : Prentice Hall, 1997.
- Bryman, A. *Business Research Methods*. Oxford, United Kingdom : Oxford University Press,
 1996.
- Bunkanwanicha, Pramuan, Fan P.H. Joseph and Yupana Wiwattanakantang. Why do shareholders
 value marriage? *Finance working paper*. 227 (5) (2008) : 82-105
- Butler, J. *Gender Trouble: Feminism and the subversion of identity*. London : Routledge Press,
 1997.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Buxton, Jayne and Davidson, Mike. "Building a Sustainable Growth Capability." *Strategy and Leadership*. 24 (6) (1996) : 33-38.
- Chandler. "Measuring the Performance of Emerging Businesses: A Validation Study." *Journal of Business Venturing*. 8 (1) (1990) : 391-408.
- Chrisman, J. J.; Bauerschmidt, A. and Hofer, C. W. "The Determinants of New Venture Performance: An Extended Model." *Entrepreneurship Theory and Practice*. 23 (2) (1998) : 5-29.
- Christine Mougne. *An ethnography of reproduction : Changing patterns of fertility in a northern Thai Village*. In *Nature and man in South East Asia*, London : SOAS, 1978.
- Collin, Jim. *Good to Great*. New York : Hamper Collins., 2001.
- Coughlin, R.J. *Double Identity : The Chinese in Modern Thailand*. Hong Kong : Cathay Press, 1960.
- Daft, Richard L. *Organization Theory and Design*. South-Western, Cincinnati OH., 2001.
- Daily, C.M. and Dollinger, M.J. "Alternative Methodologies for Identifying Family Versus Non-family Managed Businesses." *Journal of Small Business Management*. 31 (2) (1993) : 79-86.
- Daily, C.M. and Dollinger, M.J. "Alternative Methodologies for Identifying Family Versus Non-family Managed Businesses." *Journal of Small Business Management*. 31 (2) (1998) : 79-86.
- Davis, J. H.; Schoorman, F. D. and Donaldson, L. "Toward a Stewardship Theory of Management." *Academy of Management Review*. 22 (1) (1997) : 20-47.
- Donnelley, R. "Are Family Businesses Really Different? European Experiences from STRATOS." *Family Business Review*. 4 (2) (1988) : 149-160.
- Drucker, Peter F. *Practice of Management*. Oxford : Butterworth-Heinemann, 1999.
- Dumas, C. "Women's Pathways to Participation and Leadership in the Family-owned Firm." *Family Business Review*. 3 (3) (1989) : 225-243.
- Dyer, W.G. *Cultural Change in Family Firms: Anticipating and Managing Business and Family Transitions*. San Francisco: Jossey-Bass, 1988.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Dyer, W. G., and Jr. "The Family : The Missing Variable in Organizational Research." *Entrepreneurship Theory and Practice*. (Summer 2003) : 400-415.
- Eell, R. *The Government of Corporate*. New York : Free Press of Glencoe, 1960.
- Eisenstien, Z. R. "The sexual politics of the new right "In *Feminist Theory*. Keohan, N.O. et al. (eds), Harvester : Brighton, 1982.
- Engels, Friedrich. *The Origin of the Family, Private Property and the State in Rosemary Agonito*, (ed). History of Ideas on Women, New York : Perigee Book, 1977.
- Firestone, Shulamith. *The Dialectic of Sex*. New York : Bantam, 1971.
- Foucault, Michel . *The Archeology of Knowledge (and The Discourse on Language)*. New York : Pantheon Books, 1978.
- Friedman, S.D. "Sibling Relationships and Intergenerational Succession in Family Firms." *Family Business Review*. 4 (1) (1991) : 3-20.
- Garrison. "Corporate Governance and Economic Efficiency: When do Institutions Matter?". *Washington University Law Quarterly*. 29 (2) (2005) : 23-37.
- Gersick, K. E., Davis, J.A., Hampton, M.M., and Lansberg, I. *Generation to generation: Life cycles of the family business*. Boston : Harvard Business Press, 1997.
- Gersick, K.E; Lansberg, I. and Davis, J.A. "The Impact of Family Dynamics on Structure." *Family Business Review*. 3 (4) (1990) : 357-374.
- Griffeth, R. W., Allen, D. G. and Barrett, R. "Integration of family-owned business succession with turnover and life cycle models : Development of a successor retention process model." *Human Resource Management Review*. 16 (2006) : 490-507.
- Handler, W.C. "The Succession Experience of the Next Generation." *Family Business Review*. 5 (3) (1994) : 283-307.
- Handler, W.C. " Succession in Family Business: a Review of the Research." *Family Business Review*. 7 (2) (1992) : 133-157.
- Handy, Charles. "Balancing Corporate Power: A New Federalist Paper." *Harvard Business Review*. 70 (6) (1992) : 59-72.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Harju, J. and Heinonen, J. *The Keys Success in a Family Business*. Turku: Turku School of Economics and Business Administration, Small Business Institute, 2004.
- Harris, D; Martinez, J. L., and Ward, J. L. "Is Strategy Different for the Family Owned Businesses?." *Family Business Review*. 7 (2) (1994) : 159-176.
- Higgins, R. C. "How Much Growth Can a Firm Afford?." *Financial Management*. 26 (1977) : 7-16.
- Hofstede, G. *Cultures' Consequences: International Differences in Work Related Values*. Beverly Hills, CA : Sage Press, 1980.
- Hollander, B. S. and Bukowitz, W. R. "Women, Family Culture, and Family Business." *Family Business Review*. 3 (2) (1990) : 139-151.
- Ibrahim, A.B; Soufani, K; Poutziouris, P. and Lam, J. "Qualities of an Effective Successor: An Empirical Investigation." Proceedings of the 14th FBN Conference. Lausanne, 2003.
- John Stuart Mill. *The Subjection of Women*. New York : D. Appleton & Co., 1869.
- Joseph, P.H. Fan. "Paradigms of Family Business Issues: Key Findings on Succession in Asian Family Business." *Forum and Workshop for Family and Closely-held Businesses*. Hong Kong. (October 2006) : 128-140
- King S.W.; Solomon G.T.; Tarabishy, A. and Winlow, E.K.. *Business Issues Affecting Success of Family Businesses in the United States*. Bailey, J. International Council on Small Business World Conference. Melbourne : Australia, 2000.
- Kirchhoff, B.A. and Kirchhoff, J.J. "Family Contributions to Productivity and Profitability in Small Businesses." *Journal of Small Business Management*. 25 (4) (1987) : 25-31.
- Landes, David S. "Technological Change and Development in Western Europe, 1750-1914". In Habakkuk, H.J. and Postan, M. (eds.). *The Cambridge Economic History of Europe Volume VI*. Cambridge University : M.I.T. Press, 1965.
- Lank, A. *Generalizations and Observations about Family Businesses in Eastern Europe*. Chicago : Loyola Press, 1994.
- Longenecker, J. G., & Schoen, J. E. "Management succession in the family business." *Journal of Small Business Management*. 16 (3) (1978) : 1-6.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Maggie Humn. *The Dictionary of Feminist Theory*. Hartnolls Limited : Cornwall, 1995.
- Malthus, Thomas. *An Essay on the Principle of Population and a Summary View of the Principle of Population, the second essay, entitled, Summary View of the Principle of Population*. London : Penguin Books, 1985.
- Mark, D. and Barrett , R. *Family Business and Succession Planning: A Review of the Literature. Research Paper. Family and Small Business Research*. Monash University, 2004.
- Mary Astell. *Some Reflection upon Marriage*. Cambridge, UK : Cambridge University Press, 1996.
- Mc Clelland, D. C. *Power: The Inner Experience*. New York : Irvington, 1975.
- McCollom, M. "Family-Owned Business Succession." *Family Business Review*. 2 (2) (1988) : 20-24.
- Millett, Kate. *Sexual Politics*. New York : Doubleday Press, 1971.
- Monks, R. and Minow, N. *Corporate Governance*. Cambridge, Massachusetts : Blackwell, 1996.
- Montgomery, B. J. and Sinclair, A. M. "All in the Family." *Business and Economic Review*. 46 (2) (2000) : 3-7.
- Nancy Chodorow. *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. The Reproduction of Mothering Nancy Chodorow. University of California Press, 1978.
- National Corporate Governance Committee "Current Status". [online] available at : www.cgthilang.org/SetCG/status/status_en.html, 15 June 2014.
- Neubauer, F. and Lank, A.G. *The Family Business: Its Governance for Sustainability*. New York : Routledge, 1998.
- Oranuch Pipatpokaisri. "A Historical Study of Thai Business Conglomerates and Their Business Strategy." *Keio Business Review*. 41 (2003) : 23-42.
- Parker, R. G. H., & Carballo, M. "Sexual Culture, HIV Transmission, and AIDS Research." In R. Parker & P. Aggleton (Eds.), *Culture, Society and Health: A Reader*. London : UCL Press, 1999.
- Post, J. E. "The greening of the Boston Park Plaza Hotel." *Family Business Review*. 6 (2) (1993) : 131-148.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Poza, Ernesto J. *Family Business*. South-Western : Thomson Learning, 2004.
- Rose, Mary B. *Family Business*. New York : Aldershot Press, 1995.
- Rosenblatt, Paul C. and Patricia, A. *The Family in Business. Understanding and Dealing with the Challenges Entrepreneurial Families Face*. San Francisco: Jossey-Bass., 1985.
- Rousseau, Jean-Jacques. *Emile*. New York : Basic Books, 1762.
- Schumpeter, Joseph A. *The Theory of Economic Development*. Cambridge : Harvard University Press, 1983.
- Seymour, K. C. "Intergenerational Relationships in the Family Firm: The Effect on Leadership Succession." *Family Business Review*, 6 (3) (1993) : 263-281.
- Sharma, P.; Chrisman, J. J. and Chua, J. H. "Predictors of Satisfaction with the Succession Process in Family Firms." *Journal of Business Venturing*, 18 (5) (2003) : 667-687.
- Simone De Beauvoir. *The Second Sex*. New York : Vintage Press, 1949.
- Skinner G. William. *Chinese Society in Thailand : An Analytical History*. New York : Cornell University Press, 1957.
- . *Leadership and Power in the Chinese Community of Thailand*. New York : Cornell University Press, 1957.
- Small Business Encyclopedia. *Sustainable Growth*. Retrieved November 12, 2007. [online] available at : <http://www.answers.com>
- Smerdon, R . *A Practical Guide to Corporate Governance*. London : Sweet & Maxwell, 1998.
- Smyth, P. and Leach, P. *The Simpson Xavier Guide to the Family Business in Ireland*. Dublin : Blackwater Press, 1993.
- Somrudee Nicrowattanayingyong. "Development Planning Politics, and Paradox : A Study of Khon Kaen, A Regional City in Northeast Thailand." Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in Social Science. Syracuse University, 1991.
- Sonfield, M. and Lussier, R. " First -, Second -, and Third generation Family Firms : A Comparison." *Family Business Review*, 17 (3) (2004) : 189-202.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Suehiro, Akira. "Family Business Gone Wrong : Ownership Patterns and Corporate Performance in Thailand." *Asian Development Bank Institute Working Paper No. 19*. Tokyo : ADB Institute, 2001.
- Suehiro, Akira and Natenapa Wailersak. "Family Business in Thailand : its Management, Governance and Future Challenges." *ASEAN Economic Bulletin*. 21 (1) (2004) : 81-93
- Stafford, K; Dunean, K. A; Dane, S. and Winter, M. "A Research Model of Sustainable Family Businesses." *Family Business Review*. 12 (3) (1999) : 197-208.
- Szanton, Cristina Blane. *Thai and Sino-Thai in Small Town Thailand : Changing Patterns of Interethnic Relations in The Chinese in Southeast Asia : Center for South and Southeast Asia Studies*, University of Michigan. Singapore : Masuzen Press, 1983.
- Tagiuri, R. and Davis, J. A. "Relationships in Family Companies." *Family Business Review*. 2 (1) (1992) : 47-74.
- Vance, C. "Anthropology Rediscovered Sexuality: A Theoretical Comments." In R. Parker & P. Aggleton (Eds.), *Culture, Society and Sexuality: A Reader*. London : UCLA Press, 1999.
- Wailersak, N. "Companies in Crisis. In Pasuk Pongphaichit and Baker." C. (eds.) *Thai Capital after the 1997 Crisis*. Silkworm : Chiang Mai Press, 2008.
- Wang, Y. and Poutziouris, P. "Michael Stone Ltd; Balancing Family Tradition with Entrepreneurial Growth." In *The Growing Business Handbook*. Jolly, A., ed. 36th ed. London : Kogan, 2000.
- Ward, J. *Keeping the Family Business Healthy : How to Plan for Continuing Growth, Profitability and Family Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass., 1987.
- _____. "The Special Role of Strategic Planning for Family Businesses." *Family Business Review*. 1 (2) (1988) : 105-117.
- Ward, John L. "Growing the Family Business: Special Challenges and Best Practices." *Family Business Review*. 10 (4) (1997) : 323-337.
- Woodall, J. and Winstanley, D. *Management Development : Strategy and Practice*. Oxford : Black Well., 1998.

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
ผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับรุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2
เพศวิถีกับการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย

(แนะนำตัวคร่าวๆ ทำธุรกิจอะไร มีพี่น้องกี่คน ชาย.....คน หญิง..... คน ทำธุรกิจด้วยกันหรือไม่)

1. เล่าประวัติศาสตร์ในท้องถิ่น เมื่อ 50 ปีที่แล้ว ตระกูลเชื้อสายจีนที่มีบทบาทในด้านธุรกิจการค้าอพยพมาจากไหน / มีกี่ตระกูล / ประกอบธุรกิจอะไร
2. ในวัยเด็ก ครอบครัวของท่านมีการเลี้ยงดูลูกผู้ชายและผู้หญิงอย่างไร / หน้าที่ของเด็กผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร / ผู้หญิงได้รับการฝึกฝน เรียนรู้ให้ทำธุรกิจของครอบครัวหรือไม่
3. ท่านมีบุตรชาย.....คน บุตรสาว.....คน บทบาทของลูกผู้ชายและผู้หญิงแตกต่างกันหรือไม่ เช่น ด้านการศึกษา การเลี้ยงดู การถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้
4. ท่านได้รับการสั่งสอนจากพ่อแม่ หรือผู้อาวุโสในครอบครัวอย่างไรเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายอย่างไร ท่านเห็นด้วยกับคำสอนเหล่านั้นหรือไม่ เพราะอะไร
5. การหารายได้ของครอบครัว ใครหารายได้เข้ามาในครอบครัวมากที่สุด การทำงานบ้าน ถือเป็นค่าใช้จ่ายของครอบครัวหรือไม่ คุณค่าและการตอบแทนการทำงานของผู้หญิงในครอบครัวคืออะไร / ผู้หญิงทำงานและเลี้ยงลูกอย่างเดียวหรือไม่ หรือช่วยกิจการครอบครัวด้วย
6. ในด้านการตัดสินใจ ผู้ชายหรือผู้หญิงมีอำนาจในการตัดสินใจมากกว่ากัน เช่น เรื่องการให้ลูกไปศึกษาต่อที่ไหน / การให้ลูกสืบทอดธุรกิจครอบครัว / หรือสิ่งเหล่านี้เป็นวัฒนธรรมที่ครอบครัวคนจีนต้องสืบต่อ
7. ผู้หญิงมีความคิดที่จะทำธุรกิจหาเลี้ยงครอบครัวบ้างไหม / ผู้หญิงสามารถตัดสินใจได้โดยอิสระหรือไม่ / เคยมีความเห็นที่ขัดแย้งกันในเรื่องนี้หรือไม่ / ผลของความขัดแย้งขึ้นอยู่กับอะไร
8. มุมมองเกี่ยวกับการให้ลูกผู้ชายเป็นผู้บริหารธุรกิจมีแนวคิดอย่างไร
9. ค่านิยมในการทำธุรกิจ ให้ความไว้วางใจลูกผู้ชายมากกว่าผู้หญิงหรือไม่ วัฒนธรรมประเพณีของคนจีนที่นิยมการได้ลูกผู้ชายมากกว่าผู้หญิง มีผลต่อการถ่ายทอด ส่งต่อธุรกิจให้ลูกผู้ชายหรือไม่
10. รูปแบบการบริหารที่ผ่านมา ธุรกิจของท่านมีผู้หญิงเป็นผู้บริหารองค์กรหรือไม่
11. ถ้าให้เปรียบเทียบระหว่างลูกผู้ชายและลูกผู้หญิง ใครเป็นมืออาชีพมากกว่ากัน

12. ความเห็นและวิธีการที่จะทำให้ผู้หญิงมีบทบาทเท่าผู้ชายในครอบครัวคนจีน
13. แนวทางที่ทำให้ธุรกิจครอบครัวเติบโตอย่างยั่งยืนคืออะไร ผู้หญิงหรือผู้ชายที่มีโอกาสจะทำให้ธุรกิจครอบครัวเติบโตอย่างยั่งยืน / อะไรเป็นปัจจัยหนุน / ความเป็นหญิงความเป็นชายมีบทบาทต่อการที่ธุรกิจครอบครัวเติบโตอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยรังสิต
Rangsit University

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก สำหรับรุ่นที่ 3

เพศวิถีกับการดำเนินธุรกิจครอบครัวในสังคมไทย

(แนะนำตัวคร่าวๆ ทำธุรกิจอะไร ท่านเป็นบุตรคนที่เท่าไร ครอบครัวมีพี่น้องกี่คน ชาย.....คน หญิง.....คน ทำธุรกิจด้วยกันหรือไม่)

1. พ่อแม่ได้ปลูกฝังในเรื่องการทำธุรกิจให้ท่านหรือไม่ มีวิธีการอย่างไร
2. ความประทับใจที่มีต่อการเลี้ยงดู การปลูกฝังในเรื่องการทำธุรกิจ และการสืบทอดธุรกิจคืออะไร
3. พ่อแม่ได้ฝึกความมีวิสัยทัศน์ให้ท่านบ้างไหม
4. อิทธิพลที่ได้รับจากพ่อแม่ในเรื่องวิธีคิดเกี่ยวกับการเท่าเทียมกันของลูกผู้ชายและผู้หญิงคืออะไร
5. อุดมการณ์ความเชื่อที่เน้นลูกผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ท่านมองเรื่องอุดมการณ์ความเชื่อในเรื่องการเลี้ยงดูของพ่อแม่ระหว่างลูกผู้ชายและผู้หญิงเป็นอย่างไร แตกต่างกันไหม เช่น การสอนในเรื่องการบริหารธุรกิจ ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ ท่านได้รับการสอนอย่างเท่าเทียมกันไหม
6. ท่านคิดว่าพ่อแม่ไว้ใจหรือมั่นใจในตัวลูกผู้หญิงหรือผู้ชายเท่าเทียมกันไหม
7. ท่านต้องทำงานให้เป็นที่ยอมรับนับถือมากกว่าลูกผู้ชายหรือไม่ ท่านรู้สึกว่าคุณผู้หญิงต้องเสียสละมากกว่าลูกผู้ชายไหม
8. ความน้อยใจที่ถูกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันมีหรือไม่ อย่างไร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ อาริยา ภูวศิรีวิวัฒน์

วัน เดือน ปี เกิด 1 มิถุนายน 2521

สถานที่เกิด จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา ASSUMPTION UNIVERSITY
 BACHELOR OF BUSINESS ADMINISTRATION,
 MARKETING, 2004
 ASSUMPTION UNIVERSITY
 MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION, BUSINESS
 ADMINISTRATION, 2006
 มหาวิทยาลัยรังสิต
 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง,
 2557

ที่อยู่ปัจจุบัน 42 หมู่ที่ 18 ถนนบรมราชชนนี แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา
 กรุงเทพมหานคร 10170

สถานที่ทำงาน 74/127-8 หมู่ที่ 13 ถนนเพชรเกษม ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มแบน
 จังหวัดสมุทรสาคร 74130

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้จัดการ บริษัท วานิชวิศวะภัณฑ์ จำกัด