

อุปสรรคของสตรีในการได้รับการพัฒนาสู่อาชีพทนายความ และที่ปรึกษากฎหมาย

Woman as an Adjective to Modify Lawyers and Legal Consultants

กชมน ทิพย์รัตน์* สมชาย รัตน์โกมุท วรเดช จันทรสร และ ชาญชัย บัญชาพัฒน์ศักดิ์ดา
Kochamon Tipyarut*, Somchai Ratanakomut, Voradej Chandarasorn
and Chanchai Bunchaphattanasakda

บทคัดย่อ

ปัจจุบันถึงแม้ว่า สตรีที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่ยังมีสตรีที่ได้รับใบอนุญาตทนายความและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักนั้นมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับปริมาณงานการให้บริการด้านกฎหมายซึ่งเป็นที่ต้องการมากขึ้นเรื่อยๆ จึงส่งผลให้สตรีเข้ามาสู่อาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมายมากขึ้น การวิจัยนี้ จึงมุ่งเน้นศึกษาปัญหาและอุปสรรคของสตรีในการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมายเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นบุรุษและสตรีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิตช่วงอายุ 24-70 ปี จำนวน 33 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิธีการสัมภาษณ์ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบบอกต่อของผู้ให้คนก่อน (Snow ball) และสัมภาษณ์แบบกลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า สตรีที่จบนิติศาสตรบัณฑิตส่วนมากเลือกที่จะประกอบอาชีพด้านกฎหมายในส่วนราชการหรือองค์กรธุรกิจที่ไม่ได้ให้บริการด้านกฎหมายหรือทำงานด้านอื่นที่ไม่ได้ใช้ความรู้ด้านกฎหมาย สาเหตุที่ไม่เลือกทำงานในสำนักงานกฎหมายมาจากอุปสรรคด้านบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมและทัศนคติของสตรี ได้แก่ การไม่ชอบลักษณะงานที่ต้องการมีการเดินทาง งานที่มีความเสี่ยงงานหนักกลับบ้านดึก งานที่ไม่มีเวลาดูแลครอบครัว เป็นงานที่ไม่มั่นคง และค่าตอบแทนไม่แน่นอน ส่วนอุปสรรคด้านความสามารถได้แก่มีความไม่ถนัดในลักษณะงานว่าความที่มีความเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และความสามารถในการสร้างเครือข่ายงานได้น้อยในขณะที่อุปสรรคจากภายนอกที่เกิดจาก

สำนักงานศาลยุติธรรมศาลแขวงอุดรธานี ถนนอธิบดี ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

Court of Justice, Udonthani Kwaeng Court, Athipbordee Road, Markkang, Muang, Udonthani 41000, Thailand.

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Corresponding author, e-mail): Kobkob3@hotmail.com

ทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น ได้แก่ ความไม่เชื่อถือในบุคลิกภาพ การสื่อสาร การพูด และเพศภาวะ การเหมารวมทางเพศว่าสตรีมีคุณค่าทางการทำงานที่ต่ำกว่าบุรุษ และเพศานกระจกที่ขวางกั้นความก้าวหน้า ขึ้นสูงขึ้นของสตรีที่มองไม่เห็นขณะเดียวกันยังพบว่า นิติศาสตรบัณฑิตสตรีมีจุดแข็งในการทำงาน คือ ขยันตั้งใจทำงาน ทำงานละเอียด เตรียมคดีได้ดีมาก มีความรับผิดชอบงานสูง ทำงานคดีที่เกี่ยวข้องกับ ตัวเลข และคดีครอบครัวได้ดี ติดต่อประสานงานและเจรจาได้ผลดี และได้รับความเอื้อเฟื้อจากผู้อื่นดี และยังค้นพบว่าควรแก้ไขอุปสรรคของสตรีโดยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับ สำนักงานกฎหมายและระดับประเทศควบคู่กันทั้งทางด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลิกภาพให้สอดคล้อง กับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

คำสำคัญ: สตรี, ทัศนคติ, ทนายความ, ที่ปรึกษากฎหมาย

ABSTRACT

Although at present the number of women graduated from bachelor of law is increasing, the number of those obtaining the attorney licenses and fame is still in reducing number in comparison with the requirement of legal service that is continually increasing. This led to increasingly enter the career path of becoming lawyers and legal consultants. This qualitative research aims to study problems and barriers of women becoming lawyers and legal consultants. Thirty-three participants from 24 to 70 years of age were men and women who at least received bachelor's degree in law. These participants were purposive group. Research tools were conducted using semi-structure interviews. The interview methods were snowball in-depth interview and group interview. Content analysis and descriptive analysis were conducted through data analysis.

The research findings were the majority of women graduated with bachelor's degree in law preferred to do their legal career in public sector or business sector regardless of using legal knowledge. The reason that they did not choose to work for legal offices stemmed from their barriers of personality or behaviors and attitudes such as the career characteristic that they had to travel, take risks of going home late at night and lack time to take care of their families. The career was also insecure and uncertain compensation. Whereas the barriers of capacities such as not being good at the job description in terms of science and art and less amount of building less network. External barriers came from other people attitudes and behaviors such as disrespected personality, communication, speaking and gender. the overall condition in terms of gender was believed that women had lower value of working than men. The barriers of making progress in getting promotion of women were unseen. Likewise, the strength of women graduated from bachelor's degree in law was that women paid attention to their work, thoroughly

did the job, well-prepared with great responsibility. They did well in cases related to numbers and families. They also contacted and negotiated well including received other people's generosity. Moreover, the barriers of women regarding administration and human resources in the levels of legal offices and country were seen together such as the adjustment of the working environment should be brought together with the strength of women's work for the most usefulness and development of teaching and learning at the university level with the emphasis on practicing both academic and English including the development of characteristics in accordance with the change of ASEAN economic society.

Key words: women, lawyers, legal consultants

บทนำ

จากการที่ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN economics community) ก่อเกิดการค้า การลงทุน ทำให้งานการให้บริการด้านกฎหมาย และการระงับข้อพิพาทเป็นสิ่งจำเป็น ปัจจุบันมีประชากรสตรีเพิ่มขึ้นจำนวนมาก และมีสตรีสำเร็จการศึกษาจากกฎหมายเพิ่มจำนวนมากขึ้นกว่าบุรุษ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2558) แต่ยังคงมีสตรีที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตทนายความเป็นจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนสตรีที่สำเร็จการศึกษา ปี 2545 มีจำนวนทนายความที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสภาทนายความจำนวน 39,941 คน เป็นบุรุษจำนวน 33,092 คน เป็นสตรีจำนวน 6,849 คน ปี 2555 จำนวน 65,965 คน เป็นบุรุษจำนวน 48,668 คน เป็นสตรีจำนวน 17,297 คน และข้อมูลจากสภาทนายความเมื่อวันที่ 11 มี.ค.2559 จำนวน 81,220 คน เป็นบุรุษจำนวน 56,981 คน เป็นสตรีจำนวน 24,239 คนทั้งพบว่ามีจำนวนทนายความสตรีที่ประสบความสำเร็จในอาชีพทนายความน้อยมากโดยสังเกตได้จากชื่อเสียงที่ผู้คนกล่าวถึง

(ผรินดา, 2552) เมื่อนิติศาสตร์บัณฑิตสตรีมีจำนวนมาก ถือเป็นทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ที่สำคัญในงานการให้บริการด้านกฎหมาย เป็นที่มาของการศึกษาหาสาเหตุที่ขัดขวางความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของสตรีในการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมายเพื่อนำมาแก้ไขและพัฒนาสตรีทั้งในระดับปฏิบัติการขององค์กรสำนักงานกฎหมาย และระดับนโยบายของประเทศเพื่อเสริมสร้างศักยภาพสตรีในงานการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมายในรูปแบบสำนักงานกฎหมายภาคเอกชนของประเทศไทยต่อไป

ผู้ที่จะเป็นทนายความว่าความในศาลต้องสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต และต้องสอบผ่านและขึ้นทะเบียนใบอนุญาตทนายความจากสภาทนายความ แต่ไม่จำเป็นต้องสอบผ่านความรู้ขั้นเนติบัณฑิตย์เหมือนเช่นประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา หรืออีกหลายประเทศ ทนายความสามารถทำหน้าที่ว่าความและเป็นที่ปรึกษากฎหมายได้ ส่วนที่ปรึกษากฎหมายสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องขึ้นทะเบียน

ใบอนุญาตทนายความ การประกอบอาชีพทนายความ และที่ปรึกษากฎหมายสามารถกระทำได้โดยลำพังตนเอง (Solo practitioners) เป็นลูกจ้างในสังกัดสำนักงานกฎหมายของบุคคลอื่น (Salaried employment) เป็นหุ้นส่วนการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมาย โดยการจัดแบ่งรายได้กับผู้อื่นตามส่วนแบ่งผลสำเร็จของงานที่ทำ (Self-employment) และเป็นลูกจ้างในองค์กรธุรกิจที่ไม่ได้ให้บริการด้านกฎหมาย (In house lawyer) ปัจจุบันมีที่ปรึกษากฎหมายสตรีเพิ่มมากขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก ส่วนทนายความสตรีที่ขึ้นทะเบียนใบอนุญาตว่าความประกอบอาชีพทนายความในประเทศไทยเมื่อเทียบกับบุรุษและสตรีที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตแล้ว ยังคงมีจำนวนน้อยกว่าบุรุษมาก ในการศึกษา มีแนวคิดและทฤษฎีทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษาแยกเป็นหมวดหมู่ ดังต่อไปนี้

กลุ่ม 1 แนวคิดทฤษฎีอุปสรรคภายในของสตรีในการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมาย

บุคลิกภาพ (personality) คือ การผสมผสานลักษณะภายนอกกับคุณลักษณะภายใน (physical constitution) รวมกันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล (ลลนา, 2546 อ้างถึง อุษา, 2531) การที่บุรุษและสตรีมีบุคลิกภาพด้านพฤติกรรม (behavior) และบุคลิกภาพด้านทัศนคติ (attitude) แตกต่างกัน ส่งผลให้เลือกลักษณะงานหรือรูปแบบการทำงานในอาชีพที่แตกต่างกัน เช่นบุรุษมีโครงสร้างร่างกายและความแข็งแรงมากกว่าสตรี จึงสามารถเลือกทำงานที่ต้องเดินทาง งานที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงอันตรายได้มากกว่าสตรี หรือบุรุษมีพฤติกรรมที่อดทนฟันฝ่าต่องานที่มีรายได้ไม่แน่นอนได้มากกว่าสตรี จึงสามารถฟันฝ่าอดทนสู้ต่อใน

อาชีพงานที่ไม่ได้รับเงินเดือนประจำได้มากกว่าสตรี ในขณะที่สตรีมีทัศนคติว่างานที่ไม่ได้รับเงินเดือนประจำเป็นงานที่ไม่มั่นคง หรือการที่สตรีในสังคมไทยได้รับวัฒนธรรมถูกปลูกฝังให้ยึดติดกับภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลคนในครอบครัว รวมถึงที่สตรีมีภาระหน้าที่ที่ติดมากับความเป็นเพศหญิง เช่นการตั้งครรภ์ การให้นมลูกจึงเกิดความขัดแย้งระหว่างหน้าที่งานและหน้าที่ในครอบครัว ตามแนวคิดและทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่งานและบทบาทหน้าที่ในครอบครัว (inter-role conflict) ที่มัวร์เฮดและกริฟฟิน Moorhead and Griffin (2001) นำทฤษฎีมาใช้อธิบายถึงความขัดแย้งในบทบาทของมนุษย์ในองค์กรและพฤติกรรมของบุคคล ทำให้สตรีต้องเผชิญกับการต้องเลือกรับบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และปฏิเสธบทบาทในหน้าที่งานได้มากกว่าบุรุษนอกจากนี้จากการที่บุรุษและสตรีแตกต่างกันในบุคลิกภาพด้านการพูดและการสื่อสาร (Woman & Men Communicate Differently) ตามแนวคิดและทฤษฎีการทำงานของสมองซิกซีย์และซีกวาของบุรุษและสตรีที่แตกต่างกัน อันส่งผลให้การแสดงออกต่างกัน (สม, 2552) รวมถึงความแตกต่างกันในรูปแบบการใช้ภาษา ได้แก่ ลักษณะการพูด จังหวะการพูด การเลือกคำ เนื้อหา การใช้ถ้อยคำ ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น ผู้หญิงชอบที่แบ่งปันความสำเร็จว่าเป็นผลงานร่วมกัน โดยมักใช้คำว่า “พวกเรา” ในขณะที่บุรุษใช้คำว่า “ตัวฉัน” และมักคุยโอ้อวดถึงความสำเร็จ บุรุษจะพูดถึงเรื่องของตัวเองน้อย สะท้อนปัญหาเป็นไปแบบง่าย ๆ ไม่นิยมสรรเสริญเยินยอ มีการใช้คำถามที่น้อยกว่า และมีการยอมรับความผิดพลาดและความอ่อนแอของตนเองน้อยกว่าสตรี (Potikul, 2005a Cited Kreither and Kinicki, 2001) และ

รูปแบบการสื่อสารและการแสดงความต้องการระหว่างบุรุษและสตรีที่แตกต่างกันตามแนวคิดทฤษฎี Men Are from Mars, Women Are from Venus ของจอห์นเกรย์ (Potikul, 2005b Cited Gray, 1992) ที่ว่าบุรุษมีที่มาจากดาวอังคาร ส่วนสตรีมีที่มาจากดาวศุกร์ จึงทำให้รูปแบบการสื่อสารและความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น สตรีพูดเพื่อแสดงความรู้สึก บุรุษพูดเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล สตรีมักจะแสดงออกทางอารมณ์ส่วนบุรุษไม่ค่อยแสดงออก ทำให้ความสามารถในการทำงานในอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมายและความสามารถในการสร้างเครือข่ายงาน (Networking) อันเป็นที่มาหรือการได้มาซึ่งงานใหม่และการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นของบุรุษและสตรีแตกต่างกัน

กลุ่ม 2 แนวคิดทฤษฎีอุปสรรคที่เกิดจากความคิดหรือการกระทำจากภายนอกของผู้อื่นต่อสตรี

ด้วยบุคลิกภาพ (Personality) ความแข็งแกร่ง การสื่อสาร และการพูดแบบเพศชายที่แตกต่างจากเพศหญิงอาจเหมาะสมกับงานทนายความและที่ปรึกษากฎหมาย ที่สามารถสร้างความประทับใจในแรกที่พบเห็น (First impression) ได้มากกว่า บุคลิกภาพเพศหญิงส่งผลต่อทัศนคติ ความนึกคิด และการกระทำของผู้อื่นต่อตัวทนายความสตรี นอกจากนี้จากระบบความเป็นเพศ (Gender systems) ที่เหมารวมว่าสตรีมีคุณค่าต่ำกว่าบุรุษตามทฤษฎีเพศภาวะ (Gender stereotypes) ส่งผลต่อทัศนคติ ความนึกคิดและการกระทำของผู้อื่นต่อตัวทนายความสตรี ทำให้เกิดการปฏิบัติแบบอคติ ไม่เท่าเทียมทางเพศเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมทางเพศ (Gender discrimination) ต่อสตรีอาจโดยอ้อม ด้วยการผ่านการใช้ดุลยพินิจคัดเลือกให้ ความดีความชอบที่เหลื่อมล้ำ รวมถึงความคิด

แอบแฝงกีดขวางปิดกั้นความก้าวหน้าของสตรีที่มองไม่เห็น ตามแนวคิดและทฤษฎี เพดานกระจก (Glass ceiling) ทำให้สตรีก้าวหน้าต่อไปไม่ได้ (Cotter *et al.*, 2001)

กลุ่ม 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ตามทฤษฎีของ Judge *et al.* (1995) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จในอาชีพวัดได้จากสิ่งที่มองเห็นได้ชัดเช่นเงินเดือนและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) วัดได้จากการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพของบุคคล เป็นความสุขหรือภาวะทางอารมณ์บวก สเตียร์ (Steers, 1991) กล่าวว่า การจะตัดสินใจในเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ดีที่สุด คือ ให้คนที่ทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองว่า ประสบความสำเร็จหรือไม่ ไม่ใช่ผู้อื่นเป็นคนตัดสินใจ โดยวัดจากการรับรู้ตนเองด้านความสำเร็จในอาชีพ (Self-perceived career success) ตามการให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) 9 ข้อตาม แนวคิดคัมมิงส์ และวอร์เลย์ (อมรรัตน์, 2546 อ้างถึง Cummings and Worley, 1997) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) 9 ข้อตามแนวคิดเอควิน เอล็อค (นำชัย, 2550 อ้างถึง Locke, 1976)

กลุ่ม 4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้วยเหตุที่มีนิติศาสตร์บัณฑิตสตรีจำนวนมาก สตรีจึงเป็นกำลังสำคัญในงานการให้บริการกฎหมาย เมื่อสตรีมีอุปสรรคข้อขัดข้องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เกิดความไม่พึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน เพราะขาดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำต้องใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตามแนวคิดและทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development หรือ HRD) มาปรับใช้เพื่อให้สตรีคงอยู่ในอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมาย เช่น มีการพัฒนา (Development) ระบบการจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) ที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับข้อจำกัด ความจำเป็นและความสามารถเฉพาะทางของสตรี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะกับพนักงานสตรี (Matching the environment to employee: ergonomics) เพื่อให้ผู้ทำงานพึงพอใจสูงสุดในการทำงาน และเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์กรงานต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายของแนดเลอร์ (Nadler, 1980) แบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ การฝึกอบรม (Training) ในงานที่ต้องการเรียนรู้ และหาประสบการณ์ การศึกษา (Education) เพื่อเตรียมให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรืองานใหม่ และ การพัฒนา (Development) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาหรืออุปสรรคด้านบุคลิกภาพในส่วนพฤติกรรม (Behavior) ทศนคติ (Attitude) ความสามารถในการทำงานและความสามารถในการสร้างเครือข่ายงานของสตรีปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดจากเพศภาวะ (Gender) ทศนคติและการกระทำของผู้อื่นต่อสตรีและแนวทางการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคเพื่อพัฒนาและส่งเสริมสตรีในการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมาย

ระเบียบวิธีการวิจัย

วิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semistructured interview questions) และเมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้และวิเคราะห์แล้ว จึงนำมาสรุป ปัญหาและแนวทางการแก้ไข โดยการหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มใหม่ด้วยการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม (Focus group interview) จากสตรีที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตเพื่อค้นหาข้อมูลตรวจสอบความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและพัฒนาสตรีในการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมายต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลที่สำเร็จการศึกษาชั้นด้าปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต ช่วงอายุ 24-70 ปี จากกลุ่มตัวอย่างทั้งบุรุษและสตรี 4 กลุ่ม รวมจำนวน 33 คนสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ได้แก่กลุ่มทนายความที่ทำงานในสำนักงานกฎหมาย 15 คน กลุ่มที่ปรึกษากฎหมายทำงานในสำนักงานกฎหมายทั้งแบบรับค่าตอบแทนตามผลงานและ แบบรับค่าจ้างเงินเดือนประจำ 5 คนกลุ่มนักกฎหมายที่ทำงานด้านกฎหมายในองค์กรธุรกิจที่ไม่ได้ให้บริการด้านกฎหมาย 8 คน กลุ่มบุคคลที่ได้ออกจากการประกอบอาชีพด้านกฎหมายในภาคเอกชนแล้ว 5 คน และจากกลุ่มตัวอย่างนิติศาสตรบัณฑิตสตรีรายใหม่จากแต่ละกลุ่มอีกกลุ่มละ 1 คน 4 กลุ่ม รวม 4 คน สำหรับการสนทนาหรือสัมภาษณ์แบบกลุ่ม การแบ่งเป็น 4 กลุ่ม เป็นการแบ่งตามลักษณะการทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต โดย 3 กลุ่มแรกเป็นการทำงานใช้ความรู้ด้านกฎหมาย

ในภาคเอกชน ส่วนกลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่ออกจากอาชีพด้านกฎหมายในภาคเอกชน เช่น ผู้ที่ทำงานด้านกฎหมายในส่วนราชการ หรือทำงานด้านอื่นที่ไม่ใช่ในงานในวิชาชีพนักกฎหมายโดยตรงในทุกประเภทงาน ซึ่งบุคคลในกลุ่มที่ 4 อาจเป็นผู้ที่เคยทำงานใน 3 กลุ่มแรกแล้วต่อมาออกจากการทำงานมาเข้ากลุ่มที่ 4 การจัดแบ่งกลุ่มเช่นนี้จะทำให้ได้ข้อเท็จจริงครอบคลุมครบทุกด้าน ในส่วนจำนวนประชากรและเพศของแต่ละกลุ่มมีจำนวนมาคน้อยแตกต่างกัน และผู้วิจัยไม่สามารถทราบอัตราส่วนที่แตกต่างของแต่ละกลุ่มกันได้แท้จริง จึงทำให้การค้นหาข้อมูลเชิงคุณภาพในครั้งนี้ต้องยึดหลักความอิ่มตัว (Saturation) ของข้อมูลหลักที่ได้ในแต่ละกลุ่มเป็นข้อยุติสรุปหยุดลง ทำให้จำนวนคนและเพศของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างไม่เป็นสัดส่วนที่เท่ากัน เริ่มต้นด้วยผู้วิจัยเป็นผู้เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ส่วนหนึ่ง โดยเริ่มต้นที่กลุ่มคนมีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปก่อน และตามด้วยสัมภาษณ์บุคคลตามการแนะนำบอกต่อของผู้ให้สัมภาษณ์คนก่อน (Snow ball) ที่แนะนำต่อหลายช่วงอายุตามจุดประสงค์ของเรื่องที่ต้องการค้นหาข้อมูลสืบต่อจากบุคคลในช่วงอายุใดเพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่างกันที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นผู้ที่พักอาศัยและทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนจังหวัดอื่นมีจำนวนน้อย ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า ที่อยู่ของผู้ให้ข้อมูลไม่เป็นผลต่อข้อมูลที่ได้

1. เครื่องมือวิจัย/การสร้างเครื่องมือวิจัย

1) ศึกษาเอกสารต่างๆ เช่น หนังสือบทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง จากกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม

3) การจัดสนทนาหรือสัมภาษณ์แบบกลุ่ม เพื่อตรวจสอบความเหมือนหรือแตกต่างของ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง รวมทั้งตรวจสอบความเห็นของข้อเสนอแนะของผู้วิจัย จากกลุ่มตัวอย่างนักกฎหมายสตรีรายใหม่จากแต่ละกลุ่มอีกกลุ่มละ 1 คน 4 กลุ่ม รวม 4 คน โดยตัวผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมสัมภาษณ์รายบุคคล และสัมภาษณ์แบบกลุ่มด้วยตนเอง ด้วยเครื่องบันทึกเสียงด้วยโทรศัพท์มือถือ ควบคู่กับการจดบันทึกเก็บข้อมูลจนมั่นใจได้ว่าได้บรรลุถึงจุดอิ่มตัวทั้งในแง่ของข้อมูลและในแง่ของทฤษฎีแล้ว

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เนื้อหาโครงการคำถาม ที่จะใช้ในการสัมภาษณ์แต่ละบุคคลจากการที่ได้สัมภาษณ์ไปแล้ว ที่อาจต้องปรับเปลี่ยนคำถาม เพิ่มลดจำนวนคำถามให้เหมาะสมกับลักษณะคำตอบที่ได้มาของแต่ละบุคคล และนำไปสู่การเพิ่มเติมคำถามผู้ให้ข้อมูลรายต่อไป ต่อจากนั้นจึงสรุปจัดกลุ่มความคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบรายคนโดยจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและอายุของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้เป็นรหัสตัวอักษรและหมายเลข จัดเป็นกลุ่มความคิดเห็นที่ได้ โดยใช้ถ้อยคำสั้นๆ (Key word) มาสรุปเป็นตารางนำเสนอควบคู่กับการอธิบายด้วยถ้อยคำแบบพรรณนาโวหาร เป็นรายบุคคล

ผลการวิจัย

1. บริบทการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมาย

กฎหมายเป็นกฎเกณฑ์ในการปกครองและการอยู่ร่วมกันของสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพนักกฎหมายแบ่งเป็นในสำนักงานภาครัฐและภาคเอกชนในสำนักงานภาครัฐได้แก่ผู้พิพากษา

อัยการตำรวจเจ้าพนักงานบังคับคดีเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์อาจารย์และผู้ที่ใช้วิชาความรู้ทางกฎหมายทำงานในส่วนงานราชการส่วนงานภาคเอกชนได้แก่ทนายความ และที่ปรึกษากฎหมาย คำว่า ทนายความ (Lawyer) ในที่นี้หมายถึงทนายความว่าความในศาล ส่วนที่ปรึกษากฎหมาย (Advisory หรือ consultant) ได้แก่ผู้ที่ให้คำปรึกษากฎหมายจัดการทรัพย์สินเช่น ทำพินัยกรรมจัดการทรัพย์สินเฉพาะเรื่องการเป็นผู้รับจัดตั้งเปลี่ยนแปลงแก้ไขจดทะเบียนพาณิชย์และนิติบุคคลการร่างและจัดทำนิติกรรมต่างๆ ตลอดจนงานอื่นๆ ที่ใช้ความรู้ด้านกฎหมายผู้เป็นทนายความว่าความในศาลต้องเป็นผู้ที่สถาปนาทนายความได้รับจดทะเบียนและออกใบอนุญาตให้เป็นทนายความจึงจะประกอบอาชีพได้ ส่วนที่ปรึกษากฎหมายเป็นผู้ที่มีความรู้ทางกฎหมายไม่จำเป็นต้องได้รับใบอนุญาตให้เป็นทนายความจากสภาทนายความทนายความจึงสามารถทำงานเป็นที่ปรึกษากฎหมายได้ด้วย ผู้ที่ขึ้นทะเบียนใบอนุญาตทนายความจากสภาทนายความ ต้องสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต และสอบผ่านขึ้นทะเบียนใบอนุญาตทนายความของสภาทนายความ โดยไม่จำเป็นต้องสอบผ่านความรู้ขั้นเนติบัณฑิตย์เหมือนเช่นประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา และอีกหลายประเทศ

ส่วนการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมายในภาคเอกชน อาจทำงานแบบรับค่าตอบแทนตามผลงาน หรือแบบรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำตามแต่ละองค์กรที่ไปสังกัดสามารถเลือกทำงานในสำนักงานกฎหมายที่ให้บริการด้านกฎหมาย หรือทำงานในองค์กรธุรกิจที่ไม่ได้ให้บริการด้านกฎหมาย นอกจากนี้อาจมีทนายความหรือที่ปรึกษากฎหมายบางคนทำงาน

แบบเดี่ยวอิสระลำพังตนเอง (Solo practice) การทำงานในสำนักงานกฎหมาย หากสำนักงานกฎหมายดังกล่าวเน้นงานว่าความ และเป็นสำนักงานที่ตั้งขึ้นโดยคนไทยมักถูกเรียกขานกันในสังคมไทยว่า สำนักงานทนายความ แต่หากเน้นงานที่ปรึกษากฎหมายเป็นหลักโดยเฉพาะที่เป็นสาขาหรือสำนักงานที่ต่างชาติเกี่ยวพันเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วน มักเรียกกันในสังคมไทยว่า ลอว์เฟิร์ม (Law firm)

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย

1. สภาพการณ์ของการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมายในประเทศไทย

การประกอบอาชีพทนายความเป็นงานยากต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานอาชีพทนายความไม่สามารถเริ่มต้นทำงานเองได้ต้องผ่านการฝึกฝนจากทนายความรุ่นพี่ ช่วงแรกของการประกอบอาชีพทนายความ หากไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนประจำ ทนายความจะต้องอดทนต่อสู้กับรายได้ที่ไม่แน่นอน และความรู้สึกว่าเป็นงานไม่มั่นคง โดยเฉพาะในช่วง 5 ปีแรกของการทำงาน การประกอบวิชาชีพทนายความ ต้องมีความสามารถในการหางานและเรียกค่าจ้างว่าความที่เหมาะสมกับเนื้องาน ลักษณะงานในอาชีพทนายความจำต้องเดินทางอาจเป็นอุปสรรคกับสตรี สตรีที่มีครอบครัวแล้วอาจต้องยอมไม่รับภาระเลี้ยงดูลูก โดยมิข้อสังเกตว่าทนายความบุรุษแม้มีครอบครัวแล้วยังคงสามารถทำงานอาชีพทนายความได้ ปัจจุบันจึงคงมีทนายความสตรีว่าความในศาลน้อยมากเมื่อเทียบกับทนายความบุรุษ โดยเฉพาะทนายความสตรีที่มีอายุมากกว่า 50 ปีผู้ที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์ส่วนมากมุ่งสอบเป็นข้าราชการ หรือทำงานแบบรับเงินเดือนประจำ ไม่ได้ตั้งใจที่จะยึด

อาชีพทนายความ ส่วนหนึ่งจะมุ่งสอบเข้ารับราชการ เป็นผู้พิพากษา หรืออัยการ ส่วนที่ผู้มีความรู้ภาษาอังกฤษดี หรือสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ จะมีโอกาสได้ไปทำงานในสำนักงานกฎหมายขนาดใหญ่ข้ามชาติ

สำหรับการประกอบอาชีพงานที่ปรึกษากฎหมายไม่ต้องเดินทางมากจึงไม่เป็นอุปสรรคกับสตรีเหมือนเช่นงานทนายความ ลักษณะการทำงานที่ปรึกษากฎหมายได้รับค่าตอบแทนดี แต่ต้องทำงานหนัก กลับบ้านดึกโดยเฉพาะในช่วงเริ่มต้นของการทำงานผู้ปกครองสตรีบางรายไม่อนุญาตให้ทำงานและมีสตรีอีกจำนวนมากที่ต้องเปลี่ยนความคิดไปทำงานในฝ่ายกฎหมายขององค์กรธุรกิจที่ไม่ได้ให้บริการด้านกฎหมาย (In house lawyer) โดยยอมรับค่าตอบแทนที่น้อยลง มีเวลาพักผ่อน มีความปลอดภัยในชีวิตมากขึ้น สตรีที่มีบุตรไม่เหมาะสมที่จะทำงานเป็นที่ปรึกษากฎหมายในสำนักงานกฎหมาย ควรทำงานในองค์กรธุรกิจที่ไม่ได้ให้บริการด้านกฎหมายจะมีเวลาดูแลบุตรมากกว่า อย่างไรก็ตามปัจจุบันมีจำนวนสตรีก้าวหน้าในงานที่ปรึกษากฎหมายในสำนักงานกฎหมายเพิ่มมากขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก โดยเฉพาะในสำนักงานกฎหมายข้ามชาติ มีสตรีเป็นที่ปรึกษากฎหมาย และเป็นเจ้าของ หรือ เป็น Partner ของ International Law Firm แต่ก็ต้องยังถือว่าจำกัดอยู่เฉพาะนักกฎหมายสตรีกลุ่มน้อยที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ หรือเป็นผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษได้ดีมาก

2. อุปสรรคของสตรีในการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมายในประเทศไทย

จากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแบ่งจุดอ่อนหรือ อุปสรรคของสตรีในการประกอบอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมายในสำนักงาน

กฎหมายได้ 3 กลุ่ม

2.1 กลุ่มปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อน หรืออุปสรรคด้านบุคลิกภาพส่วนพฤติกรรม (Behavior) และในส่วนทัศนคติ (Attitude) ของตัวสตรีเอง ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยภายในด้านบุคลิกภาพ (Personality) ส่วนพฤติกรรมของสตรีในเรื่องการเดินทางและความเสี่ยงของงาน ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะงานของทนายความที่ต้องมีการเดินทางไปศาล ไปพบพยานบุคคล ไปพบจำเลยซึ่งอาจถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำ หรืออาจตั้งอยู่ห่างไกลจากที่อยู่ หรือสถานที่ทำการของทนายความและอาจมีความเสี่ยงในเรื่องความปลอดภัยทางสวัสดิภาพของสตรี ผู้ให้ข้อมูลต่างเห็น พ้องสอดคล้องกันเองเดียวกันว่า ทนายความสตรีส่วนมากไม่ชอบการเดินทาง โดยมีทนายความสตรีที่ออกจากอาชีพแล้ว รหัส LB&CINHW4*54 ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่าการเดินทางไปศาลผู้ที่มีรถส่วนตัวต้องเผชิญกับปัญหาที่จอดรถของศาล และต้องเดินตากแดด แบกเอกสาร และ สำหรับผู้ที่ต้องใช้ชีวิตสาธารณะก็ต้องแข็งแรงพอกับการถือเอกสาร และเอกสารซึ่งบางครั้งมีจำนวนมาก ส่วนผู้ที่เลือกใช้บริการรถแท็กซี่พบความไม่สะดวก ไม่มีรถให้เรียก หรือเรียกแล้วไม่ไป สิ่งเหล่านี้บุรุษอาจจะอดทนได้มากกว่าสตรีที่รูปร่างเล็ก ต้องนั่งกระโปรง ใส่รองเท้าส้นสูง นอกจากที่กล่าวมาแล้ว สตรียังต้องคอยระวังมิจฉายีหลักทรัพย์ ควบคู่ไปกับการระวังเอกสารคดี ทนายความสตรีจำนวนหนึ่งจึงไม่ชอบการเดินทางไปทำงานต่างสถานที่ และกังวลต่อความความเสี่ยงของงาน แต่มีข้อมูลที่ได้อีกด้านหนึ่งพบว่า เป็นความกังวล ห่วงใยของผู้บริหารสำนักงาน จึงไม่มอบหมายงานที่ต้องเดินทางไป

ต่างจังหวัดให้สตรี ทั้งที่สตรีสามารถและพร้อมจะเดินทางไกลและรับความเสี่ยงได้นอกจากนี้ยังพบว่า มีสตรีบางคนไม่ทำงานที่ต้องเดินทางเพราะมีความจำเป็นที่ต้องดูแลครอบครัว บุตร และผู้สูงอายุ

2.1.2 ปัจจัยภายในด้านบุคลิกภาพ ส่วนพฤติกรรมของสตรีเรื่องการทำงานหนัก และต้องกลับบ้านดึก ส่วนใหญ่เป็นอุปสรรคกับงานที่ปรึกษากฎหมายสตรีทำงานในสำนักงานกฎหมายขนาดใหญ่ที่ต้องทำงานหนักและกลับบ้านดึก มีความเสี่ยงในการเดินทางกลับบ้านตอนกลางคืน และเป็นผลต่อสุขภาพร่างกาย ผู้ปกครองสตรีบางคนไม่อนุญาตให้สตรีทำงานต่อ สตรีจำนวนหนึ่งต้องลาออกไปทำงานองค์กรธุรกิจ สตรีบางคนผู้ปกครองมาคอยรับกลับบ้าน สตรีบางคนพักค้างนอนบนพื้นที่ทำงาน สตรีบางคนต้องให้ลูกไปอาบน้ำที่สปอร์ตคลับที่เป็นสมาชิก และนอนหลับคอยอยู่ในรถ ณ ที่จอดรถบริษัท โดยมีสามีดูแล รอจนถึงดึกสุดคือ 3 จึงพากันกลับบ้าน ลักษณะงานบางอย่างที่ทำให้ต้องทำงานตอนกลางคืน เพราะต้องเจรจาสัญญากับต่างประเทศที่มีเวลาการทำงานแตกต่างกับประเทศไทย สำหรับนักกฎหมายสตรีที่เพิ่งเริ่มต้นทำงานยังไม่มียานพาหนะของตนเอง อาจเป็นผลให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับบ้านเพิ่มมากขึ้น การทำงานที่สำนักงานกฎหมายไม่ค่อยสะดวกสำหรับการดูแลบุตร เหมือนเช่นทำงานในองค์กรธุรกิจที่ไม่ได้ให้บริการทางกฎหมาย

2.1.3 ปัจจัยภายในด้านบุคลิกภาพ ส่วนพฤติกรรมของสตรี เรื่องความขัดแย้งของบทบาทการดูแลครอบครัวและบทบาทหน้าที่งาน (Inter-role conflict) จากข้อมูลที่ได้รับ พบว่า มีทนายความหรือที่ปรึกษากฎหมายสตรีจำนวนหนึ่งต้องออกจากอาชีพทนายความและที่ปรึกษากฎหมาย

เพื่อไปเลี้ยงดูลูก สตรีที่มีครอบครัวต้องดูแลครอบครัว ไม่สามารถมาทำงานในวันหยุด และอาจต้องยอมปฏิเสธความก้าวหน้าของงาน โดยไม่รับการเลื่อนตำแหน่ง ยอมรับทำงานที่ง่าย การทำงานเป็นที่ปรึกษากฎหมายในสำนักงานกฎหมายไม่สะดวกต่อการดูแลบุตร เช่น ตอนกลางวันต้องเอาบุตรไปฝากคนอื่นเลี้ยง และพอตอนเย็นเมื่อพ่อแม่ยังต้องทำงานต่อ ก็ต้องไปรับลูกไปฝากคนอื่นอีกคนเลี้ยงต่อให้ นอกจากนี้ มีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบทบาทหน้าที่งาน กับบทบาทส่วนตัวในช่วงเวลาที่ตั้งครรภ์ และช่วงเวลาที่ต้องเลี้ยงดูลูกหลังคลอด เป็นสภาพบังคับที่ทำให้สตรีต้องเลือกการดูแลสุขภาพ และครอบครัว ส่งผลต่อการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2.1.4 ปัจจัยภายในด้านบุคลิกภาพ ส่วนทัศนคติด้วยอาชีพทนายความเริ่มต้นเองไม่ได้ ต้องเรียนรู้และฝึกงาน การทำงานในช่วงเริ่มต้นอาจไม่ได้รับค่าตอบแทนประจำ จึงต้องอดทนฟันฝ่ากับรายได้ไม่แน่นอนและงานไม่มั่นคง สตรีจำนวนมากจึงหางานอื่นที่ได้รับค่าตอบแทนประจำในส่วนงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจที่ไม่ใช่ งานบริการด้านกฎหมาย บุรุษจำนวนมากสามารถอดทนต่อรายได้ที่ไม่แน่นอนและงานที่ไม่มั่นคงได้มากกว่าสตรี

ส่วนการเป็นที่ปรึกษากฎหมายในสำนักงานกฎหมายขนาดใหญ่ที่จ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน เป็นเงินเดือนประจำ นักกฎหมายต้องทำงานหนักและดึก ทำให้เสียสุขภาพ แม้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงแต่เมื่อหักค่าใช้จ่ายรายวันอันเกิดจากสถานที่ตั้งของสำนักงานกฎหมายอยู่ในย่านที่ค่าครองชีพสูง และค่าเดินทางตอนกลางคืนแล้ว ต้องถือว่าเหลือเงินไม่มาก จึงมีนักกฎหมายสตรีส่วนหนึ่งที่เลือกไป

ทำงานองค์กรธุรกิจที่ไม่ให้บริการด้านกฎหมายแทน

2.2 ปัจจัยภายในด้านความสามารถ ได้แก่ ความสามารถด้านศาสตร์และศิลป์ในงานและความสามารถในการสร้างเครือข่ายงาน

2.2.1 งานทนายความเป็นงานที่ต้องมีความรู้กฎหมายที่เป็นกฎเกณฑ์ข้อบังคับของสังคมทั่วไปและต้องรู้กฎหมายเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินคดีในศาล ทนายความจึงต้องเตรียมวางรูปและแผนคดี ต้องรู้เทคนิคการยื่น การอ้างคำคู่ความอย่างถูกต้องกฎหมาย แบบมีศิลปะ นอกจากนี้ยังต้องใช้ทักษะศิลปะการพูด การชักจูง การสื่อความเข้าใจให้ศาลเห็น ทนายความต้องเป็นคนที่แก้ปัญหาเฉพาะหน้าในกระบวนการพิจารณาคดีที่เกิดขึ้นในศาลได้งานทนายความจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ จากข้อมูลที่ได้ สตรีเตรียมคดีได้ละเอียดตั้งใจทำงาน ทำงานละเอียด แต่ทำงานทั้งหมดด้านคิดว่าความได้ไม่ดีเท่าบุรุษ เช่น สตรีแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการพิจารณาคดีของศาลได้ไม่ดีเท่าบุรุษ สตรีชักจูงถามค้านพยาน (Cross-examination) ในศาล ไม่ค่อยดี ใช้ถ้อยคำไม่กระชับ จึงไม่ค่อยได้สิ่งที่ต้องการ สตรีควบคุมอารมณ์ในการพิจารณาคดีในศาลได้ไม่ดี ทนายความสตรีซึ่งเป็นหุ้นส่วนเจ้าของสำนักงานทนายความแห่งใหญ่แห่งหนึ่ง กล่าวว่าทนายความสตรีกลัวการทำงานผิดชอบทำงานง่ายๆ งานซ้ำรูปแบบเดิม การที่ทำงานง่ายและซ้ำ ทำให้มีรายได้น้อย และอาจอยู่ในอาชีพไม่ได้

2.2.2 ปัจจัยภายในส่วนตัวบุคคลด้านความสามารถในการสร้างเครือข่ายทางสังคมเพื่อการได้มาซึ่งการงานจากข้อมูลที่ได้สรุปได้ว่าการสร้างเครือข่ายงานด้วยการ รู้จัก ค้นเคย เล่นกีฬา รับประทานอาหาร เข้าสังคมเป็นที่มาของการได้มาซึ่งการงาน ทนายความบุรุษสร้างเครือข่ายงาน

ได้มากกว่าทนายความสตรี แต่ก็มีอีกด้านหนึ่งที่เห็นว่าไม่ใช่สิ่งสำคัญ แต่ขึ้นอยู่กับฝีมือการทำงาน และมีบางคนที่เห็นว่าสามารถสร้างเครือข่ายงานได้ด้วยการเรียนอบรมหลักสูตรระยะยาว ระยะสั้น

2.3 กลุ่มที่ 3 อุปสรรคที่เกิดจากเพศภาวะทัศนคติ และการกระทำจากภายนอกของผู้อื่นต่อทนายความสตรี แบ่งเป็น 2 ส่วน

2.3.1 อุปสรรคจากเพศภาวะ และความเหลื่อมล้ำในองค์กร จากอิทธิพลสังคมแบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) ทำให้ความเชื่อที่สตรีมีความสามารถต่ำกว่าบุรุษ ความเชื่อนี้แสดงออกด้วยการไม่เลือกให้สตรีทำงานให้ หรือการถามซ้ำ ถามย้ำ แสดงความไม่ไว้วางใจที่จะมอบหมายงานให้สตรีทำ อันเป็นความเหลื่อมล้ำทางด้านความคิดเกี่ยวกับสภาวะความเป็นเพศแบบเหมารวม (Gender stereotypes) โดยแบ่งเป็นอคติหรือความไม่เท่าเทียมทางเพศที่ถูกกระทำจากตัวความผู้ว่าจ้าง และหรือจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยไม่ใช่สิ่งที่ประกาศแจ้งชัด แต่กระทำภายใต้การใช้ดุลยพินิจที่แอบแฝงซึ่งอคติหรือความไม่เท่าเทียมทางเพศ เช่น การมอบหมายให้งาน ให้ตำแหน่ง เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนให้แก่บุรุษดีกว่าสตรี นอกจากนี้ยังมีเรื่องของการปิดกั้นไม่ให้สตรีขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่าบุรุษ เป็นเพศคนกระจกที่มองไม่เห็นขวางกั้นความก้าวหน้าในอาชีพสตรีสำหรับงานที่ปรึกษากฎหมาย แม้ปัจจุบันมีที่ปรึกษากฎหมายสตรีก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารในสำนักงานกฎหมายขนาดใหญ่เพิ่มมากขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก แต่ก็ยังพบว่าเมื่ออคติ ความไม่เท่าเทียมทางเพศ หรือความเชื่อสภาวะความเป็นเพศแบบเหมารวมคงอยู่บ้าง ทำสตรีที่มีคุณสมบัติหรือความสามารถเท่ากับบุรุษ อาจได้รับการพิจารณาคัดเลือกหรือได้รับการยอมรับที่ต่ำกว่าบุรุษ

ส่งผลให้ที่ปรึกษากฎหมายสตรีต้องเตรียมพร้อม และหาวิธีผลักดันตนเองในงานให้เด่นมากขึ้นอีก เพื่อให้ดูเท่าเทียมนักกฎหมายบุรุษ

2.3.2 ความไม่น่าเชื่อถือบุคลิกภาพ และการพูดของทนายความและที่ปรึกษา กฎหมายสตรีบุคลิกภาพของทนายความและที่ปรึกษา กฎหมายเป็นสิ่งสำคัญ บุรุษมีโครงสร้างทาง ร่างกาย ความแข็งแรง เสียงพูด และการแต่งตัว ดูน่าเชื่อถือและเหมาะสมกับงานทนายความมากกว่า สตรี นอกจากนี้บุคลิกภาพผู้หญิงไทยถูกปลูกฝัง ให้ต้องเรียบร้อย นอบน้อม ถ่อมตน ทำให้ดูอ่อนโยน และประนีประนอม อาจไม่สอดคล้องกับงาน ทนายความซึ่งเป็นงานเชิงต่อสู้ ทำให้ตัวความ ผู้ว่าจ้าง หรือหัวหน้าสำนักงาน ไม่มั่นใจว่าจะดูแล และทำคดีได้ตามที่คาดหวัง นอกจากนี้จากการที่ ทนายความสตรีทำงานแบบกลัวผิดไม่กล้ายืนยัน ในสิ่งที่ไม่แน่ใจนัก ในขณะที่ทนายความบุรุษกล้า ยืนยัน ทำให้ตัวความมีความเชื่อมั่นในทนายความ บุรุษ ประการสำคัญทนายความสตรีไม่ค่อยกล้าพูด ไม่กล้าแสดงออก ทั้งยังประหม่า คั่นคั่น จึงเป็น ผลลบในความเชื่อถือ

3. จุดแข็งและโอกาสของสตรีในการ ประกอบวิชาชีพทนายความในประเทศไทย

จากข้อมูลที่ได้ที่ทนายความและที่ปรึกษา กฎหมายสตรี ขยันตั้งใจทำงาน รับผิดชอบงาน ทำงานละเอียดคิดต่อประสานงาน/เจรจาได้ผล ดีกว่าบุรุษและด้วยบุคลิกความเป็นสตรีทำให้ได้ รับความเอื้อเฟื้อจากศาลและผู้อื่นมากกว่าบุรุษ ทนายความสตรีเหมาะสมกับคดีความบางประเภท มากกว่าบุรุษ เช่น คดีที่เกี่ยวข้องกับตัวเลขหลายๆทาง บัญชีและการเงิน คดีครอบครัว สตรีทำงานเป็นที่ ปรึกษากฎหมายในสำนักงานกฎหมายได้ดีและ

ก้าวหน้า นอกจากนี้มีอีกด้านหนึ่งเห็นว่า การที่สตรี ไม่กล้ายืนยันผลในสิ่งที่ตนเองไม่แน่ใจได้เช่นบุรุษ ทำให้ดูความไว้วางใจสตรีมากกว่าบุรุษ

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย สามารถแบ่งการนำเสนอ ได้ 3 กลุ่มปัจจัย ดังนี้ คือ

1. กลุ่มปัจจัยภายในซึ่งเป็นจุดอ่อนหรือ อุปสรรคด้านบุคลิกภาพของตัวสตรีเอง ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ดังนี้

แบบที่ 1 การไม่ชอบการเดินทางไปทำงาน ต่างสถานที่ กังวลต่อความเสี่ยงของงาน และการ ไม่ชอบลักษณะงานหนักและต้องกลับบ้านดึก ทำให้ไม่ต้องการทำงานลักษณะนี้ หากเกิดจาก นิสัยและความกลัวหรือความกังวลส่วนตัวของ สตรี จัดเป็นบุคลิกภาพในส่วนพฤติกรรมที่เป็น จุดอ่อนในการทำงานของทนายความสตรี จัดเป็น ปัญหาสภาพการทำงาน (Working conditions) อันเป็นหนึ่งในเงื่อนไขที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงานของบุคคล ตามแนวคิดของ เอควิน เอลล็อก (นาซัย, 2550 อ้างถึง Locke, 1976) และหาก เป็นสาเหตุหลักที่นำสตรีเลือกทำงานอื่นที่ไม่ใช่ ทนายความ ก็ต้องถือว่าสตรีไม่พึงพอใจในการ ปฏิบัติงานและเลือกเรื่องความปลอดภัยในการ ทำงานที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ จึง เลือกสภาพการทำงานที่ตนเองพึงพอใจ เป็นการ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอัน เป็นสองในเงื่อนไขที่คัมมิงส์และวอร์เลย์(อมรรัตน์, 2546 อ้างถึง Cummings and Worley, 1997) ได้กล่าวไว้ อันได้แก่ 1) ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน (Safe and healthy environment) และ

2) ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน (The total life space) ที่สตรีใช้ชีวิตความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) ตามแนวคิดทฤษฎีของแกตติเคอร์ และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986)

อย่างไรก็ตาม หากเป็นกรณีที่เกิดจากความคิด ความกังวล ห่วงใยของผู้บริหารสำนักงาน จึงไม่มอบหมายงานเดินทางหรืองานที่มีความเสี่ยงให้ทั้งที่ทนายความสตรีสามารถทำได้ ซึ่งไม่ถือเป็นจุดอ่อนด้านพฤติกรรมส่วนตัวของทนายความสตรี แต่เป็นเรื่องที่เกิดจากทัศนคติหรือการกระทำของผู้อื่นจากภายนอก ตามแนวความคิดทฤษฎีที่เป็นความเชื่อต่อเพศหรือการเหมารวมในเรื่องเพศ

แบบที่ 2 กรณีที่สตรีเลือกไม่ทำงานที่ต้องเดินทางไกล หรือไม่ทำงานที่ต้องกลับบ้านดึก เพราะมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัว เป็นการเลือกภายใต้ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทหน้าที่ดูแลกันในครอบครัวของสตรี จัดเป็นบุคลิกภาพ ในส่วนพฤติกรรมของสตรีอย่างหนึ่ง อันมีที่มาจากกรณีที่สตรีมีบทบาททางเพศอย่างแท้จริงได้แก่ บทบาทเพศตามเพศสรีระที่มีมาแต่กำเนิด เช่น การตั้งครรภ์ การคลอดลูก การให้นมเลี้ยงดูลูกส่วนหนึ่ง และจากการถ่ายทอดกันมาของสังคมไทย (Socialization) ในเรื่องหน้าที่การเลี้ยงดู การมอบหน้าที่งานให้กับเด็กชายและเด็กหญิงจากสถาบันในครอบครัว จากสถาบันการศึกษา ความคิดที่ผ่านสื่อต่างๆ อีกส่วนหนึ่งที่ยังคงแสดงถึงความคาดหวังให้สตรีเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลคนในครอบครัว ทำให้สตรีคิดและเลือกแตกต่างจากบุรุษ แม้บุรุษจะมีภาระหน้าที่การดูแลครอบครัวมากขึ้น แต่หน้าที่และบทบาทหลักของการดูแลครอบครัว เลี้ยงดูเด็ก ยังคงเป็นบทบาทหลัก

ของสตรีไทย การที่สตรีตัดสินใจเลือกการเลี้ยงดูคนในครอบครัวเหนือกว่าการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันเป็นหนึ่งในห้าปัจจัยตามหลักเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพ 5 ข้อ ของแกตติเคอร์ และลาร์วูด (Gattiker and Larwood, 1986) อันได้แก่ ความพึงพอใจ บทบาทการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และคุณภาพชีวิตที่สตรีตัดสินใจเลือกคุณภาพชีวิตเป็นหลักที่สำคัญ เพราะความสำเร็จในชีวิตการทำงาน แต่ครอบครัวล้มเหลวไม่ใช่ความสำเร็จในชีวิตของสตรีเชิงอัตนัยอย่างไรก็ตาม คงมีสตรีจำนวนไม่น้อยที่สามารถทำงานหนัก ทำงานดึกในสำนักงานกฎหมายแห่งใหญ่ได้ อาจเป็นเพราะสตรีดังกล่าวยังไม่มีภาระทางครอบครัวต้องดูแล หรือสามารถผสมผสานความต้องการในชีวิตของตนเข้ากับปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและชีวิตครอบครัวได้

แบบที่ 3 สตรีส่วนมากไม่อาจอดทนฟันฝ่ากับรายได้ไม่แน่นอนและงานที่ไม่มั่นคงในช่วงเริ่มต้นอาชีพได้เท่ากับบุรุษ จัดเป็นจุดอ่อนทางบุคลิกภาพ ด้านทัศนคติของสตรีในด้านความนึกคิด การวางแผนชีวิต สตรีเองควรต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดแต่มีอีกมุมมองหนึ่งที่ให้ข้อมูลว่า สตรีสร้างเครือข่ายงานเพื่อให้ได้งานมาน้อยกว่าบุรุษ จึงยื่นหยัดอดทนสู้ต่อไม่ได้ นั่น นับว่าเป็นเหตุเป็นผลเนื่องจากลักษณะงานทนายความ และที่ปรึกษากฎหมาย เป็นงานที่จำต้องอาศัยคำบอกต่อเชื่อมโยงจากคนสู่คนเป็นสำคัญ การมีเครือข่ายทำงานเป็นทีม สร้างสังคมงานให้เป็นที่รู้จัก น่าจะได้ผลรวมมากกว่าการแยกทำ หากเป็นด้วยเหตุนี้ทำให้สตรีไม่อดทนต่อเป็นเรื่องที่ต้องแก้ที่ระบบดังจะกล่าวต่อไป

2. กลุ่มปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อน ด้านความสามารถในการงาน และการสร้างเครือข่ายงาน ประกอบด้วย 2 รูปแบบ ดังนี้

แบบที่ 1 จุดอ่อนด้านความสามารถในลักษณะงานทนายความและที่ปรึกษากฎหมาย ด้วยลักษณะของงานเป็นการนำเสนอความคิด ในเชิงต่อสู้ ที่ต้องชิงไหวพริบกับคู่ความฝ่ายตรงข้าม ซึ่งใช้ทั้งบุคลิกภาพทางกายภาพ ความแข็งแกร่ง การแสดงออก และใช้ทักษะศิลปะการพูด การซักถามพยานตนเอง ถามค้านพยานฝ่ายตรงข้าม ที่สตรีทำได้ไม่ดีเท่าบุรุษ การพูดเพื่อการซักความ สืบพยานอันเป็นขบวนการสื่อสารในศาล มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากการพูดบอกเล่าแบบปกติ เป็นการสื่อสาร 3 ทาง ทนายความพูดเป็นประโยคคำถาม สื่อสารไปยังพยานบุคคล ผู้ฟังคนที่ 2 ให้พูดตอบคำถามไปยังผู้ฟังคนที่ 3 คือ ศาลเพื่อให้รับฟังและจดบันทึก แตกต่างจากการพูดอธิบายเล่าเรื่องโดยตนเอง ที่ผู้พูดเพียงแต่เรียบเรียง ลำดับเรื่องราวเป็นประโยคบอกเล่าแล้วพูดออกไปตามวิธีการพูดแบบของตนเองให้ผู้ฟังได้เข้าใจเท่านั้น ส่วนการพูดซักถามความในศาล ทนายความจึงต้องมีความเข้าใจในองค์ความรู้ของพยาน และความสามารถในการฟังและพูดของพยานว่าจะสื่อสารให้ศาลเข้าใจได้ถูกต้องหรือไม่ ทนายความบุรุษหลายท่านต่างมีความเห็นว่า ทนายความสตรีตั้งคำถามเพื่อการซักค้านพยานบุคคลของฝ่ายตรงข้ามให้ขาดความน่าเชื่อถือในสายตาของผู้พิพากษาไม่ได้ ซึ่งการถามค้าน คือ การที่ทนายความฝ่ายตรงข้ามถามพยานบุคคลของอีกฝ่ายภายหลังจากที่อีกฝ่ายได้ถามซักแล้ว เพื่อหักล้างถ้อยคำพยานที่อีกฝ่ายตอบคำซักถามไป เป็นการถามเพื่อให้ผู้พิพากษาไม่เชื่อถือคำเบิกความของพยานอีกฝ่ายหนึ่ง การถามค้าน สามารถใช้

คำถามนำซึ่งเป็นการตั้งคำถามที่แนะแนวคำตอบ ให้พยานบุคคลผู้ตอบรู้คำตอบอยู่ในตัวคำถาม โดยผู้ตอบสามารถที่จะตอบคำถามได้ด้วยคำตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ ผู้ถามจำต้องคิดตั้งรูปประโยคคำถามให้ได้ทันขณะที่ทำการสืบพยานในศาล อันเป็นศาสตร์และศิลป์ที่แต่ละบุคคลอาจมีหรือทำได้แตกต่างกัน การที่สตรีซักความแตกต่างจากบุรุษ อาจสอดคล้องกับเรื่องการทำงานของสมองซีกซ้ายและซีกขวาของบุรุษและสตรีที่มีความแตกต่างกัน สม (2552) และรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกันตามทฤษฎี Men are from Mars, Woman are from Venus ของ จอห์นเกรย์ (Potikul, 2005b Cited Gray,1992) ทำให้การพูดเพื่อถามพยานในศาลแตกต่างกัน แต่เป็นเรื่องที่ฝึกฝนได้ ด้วยการเรียน การฝึกอบรม การดูแลของทนายความรุ่นพี่ตามแนวความคิดทฤษฎีที่เลี้ยง (Mentor)

นอกจากนี้ จากข้อมูลที่ได้ทนายความสตรีแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ไม่ดี ด้วยธรรมชาติของสตรีส่วนใหญ่เป็นนักประนีประนอมมากกว่า การเป็นนักสู้ หรือผู้นำในการไล่ล่า สตรีในสังคมไทยส่วนใหญ่แต่เดิมไม่ได้ถูกฝึกให้เป็นนักสู้ให้เป็นผู้นำ แม้ปัจจุบันอาจเปลี่ยนแปลงไป แต่ก็ยังมีรูปแบบที่ยึดติดมากับนิสัย หรือพฤติกรรมของสตรี ดังนั้นในชั่วโมงการทำงานที่เท่ากันกับทนายความบุรุษ ทนายความสตรีอาจทำไม่ได้ดีเท่ากับทนายความบุรุษ จำต้องให้สตรีได้ฝึกฝนเพิ่มขึ้น

แบบที่ 2 จุดอ่อนด้านความสามารถในการสร้างเครือข่ายงาน ด้วยการประกอบอาชีพทนายความเป็นงานบริการ เน้นคุณภาพในงาน แต่ผลงานที่ทำจะจำกัดและรับรู้เฉพาะคู่ความในคดีที่เกี่ยวข้องในวงแคบ การโฆษณาชวนเชื่อเช่นการขายสินค้า หรือ บริการต่างๆ ไป ไม่อาจกระทำ

ได้เพราะขัดต่อพระราชบัญญัติทนายความ พ.ศ. 2528 จำต้องอาศัยคำบอกต่อ และการเชื่อมโยงเครือข่ายของบุคคล เพื่อเกื้อหนุนการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การสร้างหรือรวมตัวเป็นเครือข่ายงานมีความหมายมากกว่าการทำตัวให้เป็นที่รู้จัก กล่าวคือ ต้องมีความก้าวไกลในลักษณะการแลกเปลี่ยน ต้องเลือกส่วนดี หรือ จุดแข็งของ ผู้ที่มีมาร่วมรวมตัวกัน และสนับสนุนกันและกัน เป็นการผินีกกำลัง ให้ได้ผลรวมมากกว่าการแยกทำแบบต่างคนต่างทำ ดังนั้นจำต้องมีเครือข่ายทางสังคม รวมพลังเพื่อการทำงาน เกื้อหนุนงานระหว่างกัน (ชนา, 2544) เริ่มต้นต้องมาจากการรู้จัก ต่อจากนั้นจึงต้องรวมตัวมีการแลกเปลี่ยน ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ดึงจุดแข็ง หรือจุดเด่นจุดดีเข้ามาสนับสนุนซึ่งงานของกันและกัน ต้องมีความตกลงร่วมใจผินีกกำลัง ตามแนวคิดการรวมพลังเพื่อสร้างเครือข่าย ตามทฤษฎีการสร้างเครือข่าย (Networking)

3. กลุ่มปัจจัยภายนอกที่เกิดจากเพศภาวะทัศนคติ และการกระทำของผู้อื่นต่อสตรี ประกอบด้วย 2 รูปแบบ ดังนี้

แบบที่ 1 อุปสรรคจากเพศภาวะ และความเหลื่อมล้ำในองค์กร มีที่มาจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยทางกายภาพโครงสร้างร่างกายของเพศชาย แข็งแรงกว่าเพศหญิง ทำให้มีความน่าเชื่อถือในอาชีพยิ่งกว่า ปัจจัยทางโครงสร้างครอบครัวสังคมไทย ที่แต่เดิมจัดไว้ให้งานส่วนที่เป็นสาธารณะได้แก่ งานนอกบ้าน หรือ ที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นงานของบุรุษ ส่วนงานอันเป็นส่วนตัวงานดูแลบ้าน และคนในครอบครัวให้เป็นงานของสตรี ทำให้บุรุษซึ่งอยู่ในฐานะที่เหนือและมีอำนาจมากกว่า และปัจจัยทางวัฒนธรรมและบรรทัดฐานทางสังคมไทยในประวัติศาสตร์

เป็นสังคมชายเป็นใหญ่ หรือ ปิตาธิปไตยเหล่านี้รวมกันจึงเป็นความคิดให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางเพศ อีกทั้งความคิดว่าเพศชายเหนือกว่าเพศหญิงยังถูกถ่ายทอดและผลิตซ้ำผ่านหนังสือเรียนอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากงานวิจัยของ ปารณีย์ และคณะ (2556) ที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์จากหนังสือตำราเรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี การศึกษา 2551 ตั้งแต่หนังสือเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงสอดคล้องกับข้อมูลส่วนมากที่ได้จากการสัมภาษณ์ว่า ทุกวันนี้ยังคงมีความไม่เท่าเทียมทางเพศในการประกอบอาชีพทนายความของสตรี ทำให้สตรีไม่อาจผ่านสิ่งกีดขวาง หรือ เพดานกระจกที่มองไม่เห็น ที่ขวางกั้นความก้าวหน้าของสตรีในการประกอบอาชีพทนายความ

ความเชื่อว่าทนายความสตรีมีความสามารถที่ไม่เท่าเทียมกับทนายความบุรุษเป็นความเชื่อต่อเพศ หรือภาพเหมารวมในเรื่องเพศ อันหมายถึงความคิดยึดติดตายตัว กับความเชื่อแบบเดิมของสังคม จากการศึกษาพบว่าคนส่วนใหญ่เชื่อว่าบุรุษมีคุณค่าทางสังคมและเหนือกว่าสตรีในเกือบทุกๆ ด้าน ความเชื่อในคุณลักษณะของเพศ ทำให้เกิดการแข่งขัน และการมอบหมายหมายงานอย่างไม่เป็นธรรม เป็นที่มาของปัญหาอคติทางเพศ ซึ่งอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมทางเพศ อันเป็นความไม่เสมอภาคทางเพศ มิได้ทั้งทางตรงได้แก่การจ่ายค่าตอบแทนในงานเดียวกันให้สตรีในอัตราที่ต่ำบุรุษ และทางอ้อมเช่นการใช้ดุลยพินิจไม่รับสตรีเข้าทำงานด้วยความคิดแอบแฝงว่า สตรีอาจต้องหยุดงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ หรือ เพดานกระจกที่มองไม่เห็น ที่ขวางกั้นความก้าวหน้าของสตรี เช่น การไม่เลื่อนขั้นตำแหน่ง และเงินเดือนที่

สูงขึ้นไปแก้ทนายความและที่ปรึกษากฎหมายสตรี จำเป็นต้องสร้างขบวนการให้เกิดการปรับเปลี่ยนปรัชญาทางความคิด และสตรีต้องพิสูจน์ให้เห็นถึงศักยภาพว่าเท่าเทียมจริง

แบบที่ 2 อุปสรรคจากทัศนคติของผู้อื่นที่ไม่เชื่อถือนุคลิกภาพ การสื่อสาร และการพูดของทนายความและที่ปรึกษากฎหมาย ด้วยบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญต่อความน่าเชื่อถือ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงดึงดูดเมื่อแรกเห็น (First impression) บุคลิกภาพร่างกายของความเป็นเพศชายดูแข็งแกร่งโดยธรรมชาติ สอดคล้องกับงานทนายความยิ่งกว่าบุคลิกร่างกายความเป็นเพศหญิง นอกจากนี้บุคลิกภาพทางการแสดงออก คำพูด น้ำเสียง ของเพศชายน่าจะได้เปรียบเพศหญิง ประกอบกับการพูดหรือการสื่อสารที่แตกต่างกันระหว่างชายหญิงตามทฤษฎี Men are from Mars, Woman are from Venus ของ จอห์นเกรย์ ที่กล่าวไว้ว่า บุรุษและสตรีสื่อสารแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น สตรีพูดเพื่อแสดงความรู้สึก บุรุษพูดเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือรูปแบบการสื่อสารการใช้ภาษา (Linguistic style) จังหวะการพูด การเลือกคำ เนื้อหา การใช้ถ้อยคำ การเล่าเรื่องที่แตกต่างกัน เช่น สตรีชอบแบ่งปันความสำเร็จว่าเป็นผลงานร่วมกัน ส่วนบุรุษมักแสดงว่าเป็นผลงานของตน โอ้อวดความสำเร็จสตรีชอบที่จะถามคำถามเพื่อให้เกิดความชัดเจน ในขณะที่บุรุษไม่ค่อยถาม สตรีมีแนวโน้มที่จะบอกถึงความไม่มั่นใจ ในขณะที่บุรุษไม่บอก บุรุษยอมรับความผิดพลาดและความอ่อนแอของตนเองน้อยกว่าสตรี (Potikul, 2005a Cited Kreither and Kinicki, 2001) เหล่านี้อาจเป็นแง่มุมเชิงลบกับทนายความสตรีทำให้ขาดความเชื่อถือได้

สรุปผลการวิจัย

สรุปข้อค้นพบจากการวิจัย สามารถสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยภายในซึ่งเป็นจุดอ่อนหรืออุปสรรคด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลและส่วนทัศนคติ ของตัวสตรีเอง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มปัจจัยย่อย ดังนี้

แบบที่ 1 การไม่ชอบการเดินทางไปทำงานต่างสถานที่ กังวลต่อความเสี่ยงของงาน และการไม่ชอบลักษณะงานหนักและต้องกลับบ้านดึก จึงไม่ต้องการทำงานลักษณะนี้ได้

แบบที่ 2 เพราะความจำเป็นในภาระหน้าที่ดูแลครอบครัวที่เป็นบทบาทสำคัญของสตรีไทย สตรีจึงต้องเลือกทำงานที่ไม่ต้องเดินทางไกล หรือทำงานที่ไม่ต้องกลับบ้านดึก อันเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทหน้าที่ดูแลคนในครอบครัวของสตรี และ

แบบที่ 3 สตรีอดทนพินาศกับรายได้ไม่แน่นอนและงานที่ไม่มั่นคงในช่วงเริ่มต้นอาชีพได้ไม่ดีเท่ากับบุรุษ

2. กลุ่มปัจจัยภายในที่เป็นจุดอ่อน ด้านความสามารถในการทำงาน และการสร้างเครือข่ายงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มปัจจัยย่อย ดังนี้

แบบที่ 1 จุดอ่อนด้านความสามารถในลักษณะงานทนายความและที่ปรึกษากฎหมาย ที่เป็นงานการนำเสนอความคิด เป็นงานในเชิงข้อต่อสู้ จึงไหวพริบกับคู่ความฝ่ายตรงข้าม ที่ใช้บุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำ ความแข็งแกร่ง และใช้ทักษะศิลปะการพูด การซักถาม ที่สตรีทำได้ไม่ดีเท่าบุรุษและ

แบบที่ 2 จุดอ่อนด้านความสามารถในการสร้างเครือข่ายงานและการเชื่อมโยงเครือข่ายของบุคคล เพื่อเกื้อหนุนให้ได้มาซึ่งการงานใหม่ที่สตรีทำได้ไม่ดีเท่าบุรุษ

3. กลุ่มปัจจัยภายนอกที่เกิดจากเพศภาวะทัศนคติ และการกระทำของผู้อื่นต่อสตรี สามารถสรุปได้ 2 กลุ่มปัจจัยย่อย ดังนี้

แบบที่ 1 อุปสรรคจากเพศภาวะและความเหลื่อมล้ำในองค์กร ที่มาจากความเชื่อวาทนายความสตรีมีความสามารถที่ไม่เท่าเทียมกับทนายความบุรุษเป็นความเชื่อต่อเพศหรือภาพเหมารวมในเรื่องเพศ

แบบที่ 2 จากบุคลิกภาพ ทางกายภาพทางโครงสร้างร่างกายของเพศหญิง พลังเสียง ความแข็งแรงของบุรุษที่ดูดีกว่าสตรี รวมถึง วิธีการสื่อสาร การแสดงออก การนั่ง การพูด แบบมีฟอร์มเพื่อเพิ่มคุณค่า หรือไม่ให้ลดค่าของตนเอง ที่บุรุษทำได้ดีกว่าสตรี ก่อให้บุคคลอื่นมีทัศนคติเชื่อมั่นประทับใจ เลือกลง และ กระทำต่อทนายความสตรีในเชิงบวกมากยิ่งขึ้นกว่าทนายความสตรี หรือ มีทัศนคติไม่ยอมรับ หรือกระทำต่อทนายความสตรีในเชิงลบเพียงเพราะจากบุคลิกภาพของสตรีที่เห็น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย วิชาการและองค์กรวิชาชีพทนายความ

ควรปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอน การฝึกฝนในระดับการศึกษาสาขานิติศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ควรให้มีหลักสูตรเสริมสร้างบุคลิกภาพ สอนการเข้าสังคมและการสร้างเครือข่ายงานเพิ่มการฝึกสอนภาษาอังกฤษให้มากขึ้น เน้นฝึกฝนภาคปฏิบัติว่าความจำเป็น การเรียนแบบสนทนาได้ตอบสนองทาง กลุ่มย่อย เพื่อฟังวาทะและความคิดในการใช้เหตุผลของนักศึกษา สำหรับปัญหาในเรื่องทัศนคติไม่ว่าจะเป็นของตัวเองหรือของผู้อื่นที่มองทนายความสตรี การแก้ไขเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา

ในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แต่ประการสำคัญระบบชายเป็นใหญ่ หรือ ปิตาธิปไตยต้องไม่ถ่ายทอดและผลิตซ้ำสนับสนุนความไม่เท่าเทียมทางเพศหรือสังคมชายเป็นใหญ่ หรือปิตาธิปไตยผ่านสื่อการเรียนการสอน หรือสื่อต่างๆ ให้ให้คงดำรงอยู่ ประการสำคัญต้องเสริมสร้างปรัชญาค่านิยมเพศภาวะลดเลิกการเหมารวมเพศในอาชีพงาน

2. ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

2.1 ระดับที่ 1 เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสำนักงานกฎหมาย ควรดึงจุดแข็งของสตรีซึ่งสามารถสร้างประโยชน์ในงานได้มากมาย และให้โอกาสสตรีได้ฝึกฝนพัฒนาจุดอ่อน ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานการจ้างงานเวลาทำงานและค่าตอบแทนการทำงาน ตามมูลค่างานสำหรับทนายความสตรี เช่น จัดสรรเวลาการทำงานของทนายความสตรีไม่ให้ดีเกินเกินไป โดยเปลี่ยนเป็นการทำงานที่บ้านผ่านระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์เชื่อมโยงถึงกัน หรือใช้การประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video conference system) เพื่อรองรับความปลอดภัยในการเดินทางกลับบ้าน หรือให้เวลาสตรีในการดูแลครอบครัวมากขึ้น ส่วนการเดินทางไกลนอกสถานที่ อาจจัดให้ร่วมเดินทางไปกับทนายความหรือผู้ร่วมงานคนอื่น หรือมอบหมายงานที่ต้องเดินทางให้ผู้อื่นทำแทนเท่าที่ฝากให้ทำแทนกันได้ อย่างมากที่สุดสำหรับปัญหามูลค่าด้าน การพูด การสื่อสาร ชักชวน ควรต้องให้โอกาสทนายความสตรีได้ฝึกฝนดูแบบอย่างและสอนเพิ่มเติมตามแนวทางการเป็นพี่เลี้ยง (John and Playko, 1992) เพื่อสร้างประสบการณ์ หรือนำทาง (Torch passing) จากรุ่นหนึ่งสู่รุ่นต่อไป แต่หากสตรีทำได้ไม่ดีอาจต้องแบ่งงานการเตรียมคดี งานเจรจาตัวเลขที่ต้อง

อาศัยความละเอียด ทั้งก่อนและหลังรับงานให้ หมายความสตรี ส่วนการว่าความเป็นนายความ บุษ จัดคนให้เหมาะกับงาน โดยดึงจุดแข็งหรือ โอกาสที่สตรีมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร ทดแทนจุดอ่อนและอุปสรรคของสตรีภายใต้ เงื่อนไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และค่าตอบแทนการทำงานที่แตกต่างกันบ้าง แต่ ให้สตรีคงอยู่ได้อย่างยุติธรรม

2.2 ระดับที่ 2 เป็นนโยบายการแก้ไขปัญหา ภาคนปฏิบัติในระดับประเทศแบบองค์รวมให้จัดตั้ง องค์กรพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพนักกฎหมายสตรี หมายความสตรีองค์กรนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ บริการงานด้านกฎหมาย ทุกประเภท แก่ผู้ใช้บริการ โดยเรียกเก็บค่าตอบแทน 2) เพื่อเป็นแหล่งฝึก พัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ในงานนายความ และที่ปรึกษากฎหมายให้สตรี 3) เพื่อฝึกและพัฒนาเสริมสร้างบุคลิกภาพในงาน ที่เหมาะสมให้กับสตรีโดยเรียกเก็บหรือไม่เรียกเก็บ ค่าตอบแทนตามแต่งบประมาณที่มี 4) เพื่อฝึกและ พัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมายและ เพื่อการสื่อสาร โดยทั่วไปให้กับนายความและที่ ปรึกษากฎหมายบุษและสตรีทั่วไปโดยเรียกเก็บ ค่าใช้จ่ายบางส่วน ในราคาประหยัด 5) เป็นองค์กร กลางที่รวมนายความและที่ปรึกษากฎหมายสตรี รุ่นใหม่ที่ผ่านการฝึกอบรม เพื่อส่งผ่านสู่สำนัก กฎหมาย หรือ องค์กรธุรกิจที่ต้องการ

รูปแบบการทำงานมีลักษณะ 1) มีนายความ ที่เชี่ยวชาญทั้งงานว่าความและงานที่ปรึกษา กฎหมาย ในทุกๆ สาขาไว้เพื่อให้คำปรึกษา กฎหมาย และว่าความ เมื่อมีความ ผู้บริหาร องค์กรจะจัดสรรงานให้แก่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงาน 2) จัดทำประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้บริการได้รู้ ใน

ระยะยาวควรต้องเปิดสาขากระจายต่างจังหวัด เพื่อให้บริการได้อย่างทั่วถึง และเป็นเครือข่าย ในการติดต่อประสานงานกับศาลและลูกความ ในต่างจังหวัด 3) เป็นองค์กรที่เน้นการเป็นที่เลี้ยง ให้แก่นายความและที่ปรึกษากฎหมายสตรีเพื่อ ให้ให้นายความสตรีได้ค้นหาความถนัดที่เหมาะสม กับบุคลิกภาพและความสามารถของตน 4) จัดฝึก อบรมพัฒนาเสริม สร้างบุคลิกภาพโดยรวม เช่น การแต่งตัว การวางตัว การเคลื่อนไหว การพูด การใช้ พลังเสียง และจังหวะเพื่อการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้าง พลังอำนาจ และความน่าเชื่อถือในงานกฎหมาย ให้แก่นายความสตรี 5) จัดให้มีการสอนภาษา อังกฤษสำหรับนักกฎหมายทั่วไปในอัตราค่าเล่าเรียน ราคาประหยัด 6) รายจ่ายขององค์กรต้องจัดสรร มาจากส่วนแบ่งรายรับค่าตอบแทนที่นายความ และที่ปรึกษากฎหมายได้รับจากลูกความ และ เงินบริจาคเพื่อตอบแทนการสรรหา หรือ คัดสรร แนะนำ ผู้ที่เหมาะสมให้แก่สำนักกฎหมายหรือ องค์กรธุรกิจอื่นที่ร้องขอ เหตุที่ต้องเป็นเฉพาะ สตรี เพื่อสร้างเอกภาพหักล้างทัศนคติหรือ ความคิดจากภายนอกที่มีต่อนายความและ ที่ปรึกษากฎหมายสตรี

จากข้อมูลจากการสัมภาษณ์หรือสนทนา แบบกลุ่ม พบว่าปัจจุบันได้มีการพัฒนาฝึกอบรม พนักงานในลักษณะนี้ในสำนักงานกฎหมาย แห่งใหญ่บางแห่ง เพื่อให้อยู่ทำงานให้แก่องค์กร ตนเอง ต่างจากองค์กรพิเศษตามข้อเสนอแนะนี้ ที่ทำเพื่อประโยชน์ของตัวสตรีผู้เข้าฝึกฝนเพื่อให้ ค้นหาค้นพบความถนัดของตนเองเป็นการสอน เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกิดจากการเรียนรู้และ การฝึกฝนเป็นการสอนและการสอนงาน (Teaching and coaching) จากต้นแบบ (Role model) และเป็น

ผู้สนับสนุน (Sponsor) ถ่ายทอดสู่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยให้ได้เรียนรู้อย่างใกล้ชิด ภายใต้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor system) โดยมีข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมสนทนาแบบกลุ่มว่า องค์กรนี้ควรขอความร่วมมือจากสำนักกฎหมายขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียง เพื่อให้มาร่วมทำงาน ฝึกสอน ในลักษณะเพื่อประโยชน์หรือคืนกำไรให้กับสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR)

เอกสารอ้างอิง

ธนา ประมุขกุล. 2544. เครือข่าย. วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม 24(3): 26-31.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2550. การศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับปัจจัยภาวะผู้นำปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการแลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปรผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อ้างถึง Locke, E.A. 1976. **The nature and cases of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology.** Rand McNally, Chicago.

ปารณีย์ ชะหงส์รัมย์, ธวัช ทันโตภาส, กนกวรรณ มโนรมย์ และ ศรีนัย์ สุคใจ. 2556. การผลิตซ้ำทางอุดมการณ์ปีตาธิปไตย. วารสารศรีวนาลัยวิจัย 3(5): 11-27.

พรินดา ปานแก้ว. 2552. **ทัศนะของสังคมต่อทนายความหญิง: สماعมนักกฎหมายสิทธิมนุษยชน.** แหล่งที่มา: www.naksit.org, 11 ธันวาคม 2558.

ลลนา เลิศพฤกษ์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทัศนคติต่ออาชีพ และความสำเร็จในอาชีพ ของผู้แทนขายสินค้าอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. อ้างถึง อุษา ชูชาติ. 2531. บุคลิกภาพของผู้ป่วยจิตเภท. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาคลินิก, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สม สุจิรา. 2552. **เดอะท็อปซีเคิร์ตตอนความลับสู่ความสำเร็จ.** พิมพ์ครั้งที่ 13. อมรินทร์ธรรมะ, กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2558. **สถิติการศึกษาของประเทศไทย 2557-2558.** แหล่งที่มา: <http://www.moe.go.th/websm/2015/dec/479.html>, 21 มกราคม 2559.

อมรรัตน์ อ่อนนุช. 2546. คุณภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อ้างถึง Cummings and Worley. 1997. **Organization Development and change.** OH : Southwestern, Cincinnati.

Cotter, D.A., Joan, M.H., Seth, O. and Reece, V. 2001. The glass ceiling effect. **Social Forces** 80(2): 655-81.

Gattiker, U.E. and Larwood, L. 1986. Subjective career success : a study of managers and support personnel. **Journal of Business and Psychology** 1(2): 78-94.

John, C.D. and Playko, M.A. 1992. **The professional development of school administrator preservice induction**

- and in service application.** Allyn and Bacon, Boston.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. and Bretz, R.D. 1995. An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personel Psychology** 48(5): 485-519.
- Moorhead, G. and Griffin, R.W. 2001. **Organizational behavior: managing people and organizations (6thed).** Houghton Mifflin, Massachusetts.
- Nadler, L. 1980. **Corporate human resource development.** Van. Nostrand Reinhold, New York.
- Potikul, R. 2005a. Factor Influenced woman in Management Level in Banking industry in Bangkok: opportunities and barriers at workplace. A project study summitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration school of management, Shinawatra University. Cited Kreither, R. and Kinicki, A. 2001. **Organizational behavior (5thed).** Irwin McGraw-Hill, New York.
- Potikul, R. 2005b. Factor Influenced woman In management level in banking industry In Bangkok: opportunities and barriers at workplace. A project study submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration school of management, Shinawatra University. Cited Gray, J. 1992. **Men are from mars, woman are from venus: A practical guide for improving communication and getting what you want in your relationships.** Herper Collins Publishers Inc, New York.
- Steers, R.M. 1991. **Introduction to organizational behavior.** Harper Collins, New York.