

ผู้บริหารสตรีกับการสร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

Women Executives Coping Patterns Toward Reconciliation of Work and Family

โชติมา แก้วทอง¹

Chotima Kaewkong¹

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่องผู้บริหารสตรีกับการสร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการเรื่องราวชีวิต เพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เรื่องราวชีวิตจากตัวอย่างที่คัดเลือกจากข้าราชการพลเรือนหญิงระดับ 9 ขึ้นไป ข้าราชการกลาโหมชั้นยศนายพลหญิง รวมทั้งสิ้น 12 คน

ข้อค้นพบสำคัญ คือ ผู้บริหารหญิงที่ประสบความสำเร็จสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานนอกบ้านกับภาระหน้าที่งานบ้านและการดูแล 3 รูปแบบ คือ (1) จ้างลูกจ้างมาทำงานบ้านและการดูแลตนเอง (2) ดำเนินการให้เหมาะสมกับเงื่อนไขของตนเอง และ (3) ชี้แจงให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าใจต่อแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ผลการศึกษานำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อองค์การการทำงานและรัฐบาลเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

คำสำคัญ : งานและครอบครัว การสร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

ABSTRACT

The study of "Women executives coping patterns toward reconciliation of work and family" is a qualitative research with the biographical approach. The lives of twelve women executives are considered in this study to identify coping patterns which contribute to reconcile the work and family. The women were selected among the Thai Government Level 9 Civil Executive and officers of the rank of general within the Thai Ministry of Defense.

This study discovers some tactics and solutions employed by women to overcome some housework and care burdens while reaching their executive positions. There are 3 strategies that women executives coped with in order to balance between work and family. It, primarily, shows that women employ the homemaker. The study also discovers the tactic to be done depend on their conditions or circumstances. Lastly, this study indicates that women would have making clear about the activities in every day life to everyone of their families. The results of this study can lead to policy

¹ โครงการจัดตั้งสายวิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จ. นครปฐม 73140
Department of Social Sciences, Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus,
Nakhon Pathom 73140

guidances to work organizations and government in order to make changes in the burdens which result in reconciliation of work and family.

Keywords : Work and Family, Reconciliation of Work and Family

E-mail : Chotimak@hotmail.com

คำนำ

บทบาททางเพศเป็นบทบาทที่สำคัญของมนุษย์ในการกำหนดลักษณะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในสังคม บทบาทของผู้หญิงที่สังคมกำหนดมาแต่อดีตซึ่งถูกยอมรับและสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคนนับเป็นอุปสรรคประการหนึ่งต่อการออกไปทำงานนอกบ้านของผู้หญิง กล่าวคือ แต่เดิมบทบาทของหญิงและชายแยกจากกันอย่างชัดเจน ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญต่อครอบครัว ดูแลชีวิตความเป็นอยู่แก่สมาชิกภายในครอบครัว ต่างจากผู้ชายที่มีบทบาทสำคัญในพื้นที่นอกบ้าน ซึ่งก็คือ บทบาทการออกไปทำงานหาเลี้ยงครอบครัว

บทบาทที่ถูกกำหนดไว้อย่างต่างกันชัดเจนดังกล่าว ล้วนถูกผลิตซ้ำสืบทอดต่อเนื่องผ่านการอบรม บ่มนิสัย ปลูกฝังเลี้ยงดู ก่อเกิดเป็นภาพลักษณ์เฉพาะตัวของหญิงชาย ตลอดจนเกิดเป็นทัศนคติของสังคมต่อทั้งผู้หญิงและผู้ชายด้วย สำหรับผู้หญิงแล้วสังคมยังให้ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้หญิงต่อครอบครัว ว่าต้องมาเป็นลำดับแรก

เมื่อผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้าน สังคมก็ยังคงคาดหวังให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในครอบครัวเป็นบทบาทของผู้หญิงอยู่เช่นเดิม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดเตรียมอาหาร การทำความสะอาด การดูแลเด็ก ๆ และผู้สูงอายุ ดังนั้น ผู้หญิงอาจประสบปัญหาเรื่องเวลาที่ต้องใช้ในการทำหน้าที่ความรับผิดชอบของทั้งบทบาทการประกอบอาชีพและบทบาทการเป็นแม่บ้านให้สำเร็จลุล่วง

การดิ้นรนต่อสู้เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างครอบครัวและงานยังคงเป็นปัญหาที่ยิ่งใหญ่สำหรับผู้หญิง การที่ผู้หญิงจะก้าวล้ำออกไปในพื้นที่นอกบ้านเพื่อประกอบอาชีพ ขณะที่ยังคงต้องแบกรับภาระงานของพื้นที่ในบ้านไว้ด้วย จึงมิใช่เรื่องง่ายนักสำหรับผู้หญิง

บทความนี้ ต้องการนำเสนอวิธีการที่ผู้หญิงเมื่อประกอบอาชีพการงานว่าตอบสนองต่อภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานบ้านและการดูแลตามที่สังคมมอบหมายให้ได้อย่างไร ตลอดจนมุมมองของผู้หญิงเกี่ยวกับงานบ้านและการดูแลแล้วเป็นอุปสรรคหรือไม่ต่อการออกไปทำงานนอกบ้าน โดยเฉพาะผู้หญิงที่ได้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีอาชีพการงานในตำแหน่งระดับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวของผู้บริหารหญิง
2. ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

อุปกรณ์และวิธีการ

1. อุปกรณ์

1. แบบศึกษาเอกสาร
2. แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด

2. วิธีการ

2.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยแนวทาง Biographical Approach ที่ใช้เรื่องราวชีวิตในการศึกษาประสบการณ์เชิงการให้ความหมายของกลุ่มเป้าหมายที่ทำการวิจัย

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย ครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนหญิง ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป และข้าราชการลาใหม่หญิงชั้นยศนายพลหญิงขึ้นไป ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงโดยได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารหญิง 12 ตัวอย่าง

2.3 เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 แบบศึกษาเอกสาร เป็นแบบสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ สิ่งตีพิมพ์ต่างๆ

2.3.2 แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เป็นแบบสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหญิงเกี่ยวกับภาระหน้าที่ต่อครอบครัวว่าเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรือไม่ ในเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรค มีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เป็นอุปสรรคอย่างไร เป็นต้น

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ เพื่อค้นหาแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันเชื่อมโยงกัน ซึ่งสะท้อนผ่านทางประสบการณ์และมุมมองของกลุ่มผู้บริหารหญิงที่เข้าไปศึกษา ด้วยการบรรยาย อธิบาย แล้วสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ภายใต้บริบทสังคมไทย

ผลการศึกษาและวิจารณ์

1. ข้อมูลสถานภาพของเอกสารและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของเอกสาร

ข้อมูลเอกสารที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเอกสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทั้งสิ้น 184 ฉบับ

1.2. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสตรีที่เป็นตัวอย่างจะได้รับการปกปิดชื่อ และตำแหน่ง โดยถ้อยคำที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสตรี ทั้ง 12 ท่าน ผู้วิจัยจะใช้นามแฝงในการนำเสนอ

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มผู้บริหารหญิง

	สังกัด	ระดับ	อายุ (ปี)	การศึกษา	สถานภาพ สมรส	บุตร (คน)
F 1	สำนักนายกรัฐมนตรื	9	54	ปริญญาโท	สมรส	2
F 2	สำนักนายกรัฐมนตรื	10	58	ปริญญาโท	สมรส	2
F 3	สำนักนายกรัฐมนตรื	10	59	ปริญญาโท	โสด	-
F 4	กระทรวงกลาโหม	นายพลหญิง	59	ปริญญาโท	สมรส	3
F 5	กระทรวงกลาโหม	นายพลหญิง	58	ปริญญาโท	สมรส	2
F 6	กระทรวงกลาโหม	นายพลหญิง	56	ปริญญาโท	สมรส	1
F 7	กระทรวงมหาดไทย	9	53	ปริญญาโท	สมรส	-
F 8	กระทรวงศึกษาธิการ	9	53	ปริญญาเอก	สมรส	1
F 9	สำนักนายกรัฐมนตรื	9	52	ปริญญาโท	โสด	-
F 10	สำนักนายกรัฐมนตรื	9	53	ปริญญาโท	สมรส	-
F 11	กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ	10	57	ปริญญาโท	สมรส	1
F 12	กระทรวงศึกษาธิการ	9	57	กำลังศึกษาปริญญา เอก	สมรส	2

2. งานบ้านและการดูแลกับงานนอกบ้าน

2.1 ทักษะต่องานบ้านและการดูแลกับงานนอกบ้าน

ผู้บริหารหญิงส่วนใหญ่ มีทักษะว่าภาระหน้าที่ต่าง ๆ ภายในบ้าน อาทิ การซักล้าง ทำความสะอาด จัดหาอาหาร ดูแลเด็กและผู้สูงอายุเป็นงานของผู้หญิง

ผู้บริหารหญิงที่ได้ทำการศึกษานี้แสดงทักษะต่อการที่ตนเองมีความรับผิดชอบต่องานบ้านและการดูแล อาทิ การซักล้าง ทำความสะอาด จัดหาอาหาร ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ พร้อม ๆ กับการออกไปทำงานนอกบ้าน แตกต่างกันไปออกใน 2 แนวทาง กล่าวคือ

ทักษะในแนวทางแรก คือ งานบ้านและการดูแลไม่เป็นอุปสรรคต่อการออกไปทำงานนอกบ้าน (10 ราย) ผู้บริหารหญิงส่วนใหญ่เห็นว่าสามารถจัดการกับงานบ้านและการดูแลได้ซึ่งพฤติกรรมที่ได้บอกเล่าสะท้อนถึงการปรับเปลี่ยนแบบแผนพฤติกรรม เพื่อสามารถออกไปทำงานนอกบ้านได้อย่างราบรื่น

ทักษะในแนวทางหลัง คือ งานบ้านและการดูแลเป็นอุปสรรคต่อการออกไปทำงานนอกบ้าน (2 ราย) ดังทักษะที่ว่า “มันไม่ถึงกับสาหัสเท่าไร...” “ต้องเลี้ยงลูกและทำงาน แม้รู้สึกเหนื่อยแค่ไหน มันทำให้เราอดทน... ชีวิตต้องสู้...” แสดงให้เห็นถึงการที่งานและครอบครัวแม้เป็นอุปสรรค แต่ยังไม่ถึงขั้นที่เกิดความขัดแย้งจนมีอาจสร้างความสมดุลต่อกันได้

2.2 แบบแผนพฤติกรรมเกี่ยวกับงานบ้านและการดูแล

ผู้บริหารหญิงที่ได้ทำการศึกษานี้ มีวิธีดำเนินการเกี่ยวกับงานบ้านและงานเกี่ยวกับการดูแลเพื่อสามารถออกไปทำงานนอกบ้านได้อย่างราบรื่นแสดงถึงการปรับเปลี่ยนแบบแผนพฤติกรรมเกี่ยวกับงานบ้านและการดูแล จำแนกตามลักษณะงาน 2 ประเภท ได้แก่ (1) งานบ้าน เช่น งานซักล้าง ทำความสะอาด จัดหาอาหาร และงานบ้านอื่น ๆ (2) งานเกี่ยวกับการดูแล ดังนี้

งานบ้าน อันได้แก่ การซักล้าง ทำความสะอาด และงานบ้านอื่น ๆ ผู้บริหารหญิงมีวิธีประพฤติปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน อาทิ การจ้างคนมาทำงานบ้านแทนตนเอง งานจัดหาอาหารจะมุ่งที่ความสะดวกในแต่ละมื้อแต่ละวัน “เรื่องอาหารที่ใช้วิธีแวะซื้อกับข้าวหรือแวะทานระหว่างทางกลับบ้าน พวกเราแม่ลูกแวะทานกันตลอดทาง...” “อาหารเลือกทำแต่ที่ง่าย ๆ และซื้อเอา...”

งานเกี่ยวกับการดูแล

ผู้บริหารหญิงมีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลบุตร และผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับเงื่อนไขของตนเองโดยมุ่งเน้นที่การบริหารเวลา การจัดการกับกิจกรรมต่าง ๆ อันเกี่ยวกับการดูแลด้วยการขอความช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้าง เช่น สามีและญาติพี่น้อง การจ้างลูกจ้าง

2.3 แบบแผนพฤติกรรมเกี่ยวกับการปรับตัวในชีวิตประจำวัน

การปรับตัวให้เข้ากับเงื่อนไข แสดงถึงการจัดการเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เข้ากับเงื่อนไขของตนเองที่มี เช่น การกำหนดวิธีการรับส่งบุตรไปโรงเรียน และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเมื่อบุตรโตขึ้น การพาบุตรออกไปทำธุระนอกบ้านด้วย การขอเข้าเวรเฉพาะตอนกลางวัน การดูแลบุตรพร้อมกับทำงานที่นำกลับไปทำต่อที่บ้าน การขออนุญาตกลับบ้านตามเวลาเลิกงานปกติ

การชี้แจงให้บุตรเข้าใจถึงภาระหน้าที่ การงานของมารดา และความจำเป็นที่ต้องประพฤติปฏิบัติตน เช่นนั้นนับว่ามีความสำคัญด้วย “พี่เป็นหัวหน้าต้องมาดูแลลูกน้อง ลูกต้องเข้าใจ...” “รอแม่ทำงานจนเสร็จ... ลูก ๆ จะต้องเข้าใจและยอมรับ...” “หากพี่มีประชุมช่วงเย็นหลังเลิกงาน ลูกก็จะอ่านหนังสือรออยู่ที่ห้องทำงานของพี่ ลูกรู้ถึงความจำเป็นของเราแล้วไม่ทำตัวให้เป็นปัญหา เราก็ทำงานตามปกติได้แม้จะกลับบ้านเย็นหน่อย...”

การทำความเข้าใจกับสามี เพื่อให้ยอมรับต่อการที่ภรรยาออกไปทำงานนอกบ้าน “หากสามีไม่เข้าใจว่าทำงานอะไรกันดี ๆ ตื่น ๆ ก็จะมีปัญหา...” การชี้แจงให้สามีเข้าใจถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานว่าต้องทุ่มเททำงานจนค่ำมืด “สามีเข้าใจงานที่พี่ทำว่าต้องทุ่มเททำงานหนัก...”

3. การแก้ปัญหาความขัดแย้งของบทบาทด้วยการสร้างความสมดุล

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้บริหารหญิงพยายามดำเนินการด้วยแนวทางแก้ปัญหาความขัดแย้งทางบทบาทตามตัวแบบของ Hall (1972, pp. 471-486) นับเป็นวิธีการเอาชนะความไม่เท่าเทียมระหว่างชายและหญิงเกี่ยวกับบทบาททางเพศ แนวทางที่ผู้บริหารหญิงได้สร้างความสมดุลระหว่างการกระทำบทบาททั้งการประกอบอาชีพกับการเป็นแม่บ้านขณะเดียวกัน ดังนี้

1. การมุ่งเปลี่ยนแปลงความคาดหวังทางบทบาทของผู้อื่นที่มีต่อบทบาทที่เธอสวมรับอยู่ ทั้งบทบาทการทำงานนอกบ้านกับบทบาทการทำงานบ้านและการดูแล ดังนี้

1.1 การลดกิจกรรมที่อยู่ภายใต้บทบาทของงานบ้านและการดูแล โดยบทบาทพื้นฐานก็ยังคงมีอยู่ แต่มีการให้ความหมายใหม่แก่บทบาทในส่วนของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทนั้น ๆ รวมทั้งมีการตกลงร่วมกับคู่บทบาท อาทิเช่น งานเกี่ยวกับการจัดเตรียมอาหารแก่สมาชิกในครอบครัว มีเปลี่ยนแปลงความคาดหวังทางบทบาทของสมาชิกในครอบครัว โดยลดกิจกรรมทำอาหารที่บ้านแล้วซื้ออาหาร รับประทานอาหารนอกบ้าน

1.2 การสนับสนุนจากภายนอกชุดของบทบาท โดยตกลงกับผู้ที่ไม่ใช่บทบาทให้เข้ามาช่วยในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้วยการจ่ายค่าตอบแทนให้ อาทิเช่น (1) งานเกี่ยวกับการทำความสะอาดบ้านและการซักล้าง ใช้วิธีการจ้างลูกจ้าง (2) งานเกี่ยวกับการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ ใช้วิธีการจ้างพี่เลี้ยง

1.3 การสนับสนุนจากภายในชุดของบทบาท โดยตกลงกับคู่บทบาทหรือบุคคลที่อยู่แวดล้อมให้มาช่วยในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาท โดยการเข้ามาช่วยเหลือนั้นมาจากความ สัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้ อาทิเช่น (1) งานเกี่ยวกับการทำความสะอาดบ้านและซักล้าง ให้สามีและลูก ๆ ช่วยทำ (2) งานเกี่ยวกับการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ ให้สามี บิดา มารดา และญาติพี่น้องช่วยดูแล หากประชุมเล็กเย็นจะให้ผู้ได้บังคับบัญชาช่วยไปรับลูกที่โรงเรียน

1.4 การแก้ปัญหาเกี่ยวกับบทบาท โดยปรึกษากับคู่บทบาทในเรื่องการให้ความหมายใหม่แก่บทบาท ผลที่เกิดขึ้นจึงเป็นการตกลงร่วมกันในการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังทางบทบาท เช่น (1) การที่ผู้บริหารหญิงมีการพูดคุยและชี้แจงให้บุตรเข้าใจถึงความจำเป็นที่ตัวบุตรเองต้องมารอมารดาที่ทำงานในช่วงเย็น การที่มารดาต้องไปทำงานในวันหยุด (2) การที่ผู้บริหารหญิงมีการพูดคุยกับสามีถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานตำแหน่งบริหารที่เธอต้องทำงานหนักและทุ่มเทนอกเวลางาน ความจำเป็นที่ต้องเช่าอพาร์ทเมนท์ข้างที่ทำงาน เนื่องจากมีงานในความรับผิดชอบมาก (3) การที่ผู้บริหารหญิงได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อขอแลกเปลี่ยนการเข้าเวรในเวลากลางคืนมาเป็นการเข้าเวรในเวลากลางวันขณะที่บุตรยังเล็ก (4) การที่ผู้บริหารหญิงขออนุญาตประธานในที่ประชุมเพื่อกลับบ้านตรงเวลา

1.5 การผลานบทบาท โดยคู่บทบาทจะตระหนักถึงการให้ความหมายใหม่แก่บทบาท ซึ่งมีการแสดงบทบาทหลาย ๆ บทบาทพร้อม ๆ กัน อาทิเช่น (1) การที่ผู้บริหารหญิงนำงานกลับบ้านมาทำที่บ้าน การคิดงานขณะดูแลบุตรที่บ้าน (2) การที่ผู้บริหารหญิงออกไปทำธุระนอกบ้าน พร้อมทั้งพาบุตรออกไปด้วยกัน

2. การมุ่งเปลี่ยนแปลงความคาดหวังทางบทบาทของตัวเองเกี่ยวกับบทบาทที่เธอสวมรับอยู่ โดยไม่มีการพูดคุย ตกลงกับคู่บทบาทหรือผู้อื่น ความคาดหวังทางบทบาทของคู่บทบาทหรือผู้อื่นที่มีต่อตัวเธอยังคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

2.1 การพัฒนาทัศนคติใหม่ต่อบทบาท ซึ่งจะช่วยลดความคาดหวังทางบทบาทที่ขัดแย้งกัน อาทิเช่น การที่ผู้บริหารหญิงบอกกับตนเองว่าหากมีเวลาตนเองจะพยายามไปรับไปส่งบุตรเพื่อไปเรียนพิเศษด้วยตนเอง

3. การมุ่งมีพฤติกรรมที่ตอบได้ความขัดแย้งทางบทบาท เพื่อให้ความคาดหวังทางบทบาทต่อทุกบทบาทสำเร็จลุล่วง โดยการพยายามหาทางป้องกันความขัดแย้งจากกรกระทำกิจกรรมทั้งหมดภายใต้บทบาททุกบทบาทที่สวมรับอยู่ ดังนี้

3.1 การวางแผนจัดตารางเวลา จัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ โดยทำให้สามารถบรรลุความคาดหวังทางบทบาทได้ และทำให้การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น (1) การที่ผู้บริหารหญิง มีการจัดตารางเวลาการทำงานประจำวันของตนเองเพื่อให้ทำงานสำเร็จลุล่วงโดยเร็ว (2) หากไม่มีความจำเป็นเร่งด่วนก็ไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน

3.2 การทำงานหนักขึ้น โดยมีการทุ่มเทเวลาและพลังงานให้แก่การกระทำตามความคาดหวังทางบทบาทได้ครบทุกบทบาท อาทิเช่น การที่ผู้บริหารหญิงพยายามทำงานทั้งงานนอกบ้านและงานบ้าน แม้ว่ารู้สึกเหน็ดเหนื่อยเพียงใดก็จะบอกตนเองว่าชีวิตต้องสู้

กล่าวได้ว่า ผู้บริหารหญิงสามารถเอาชนะความไม่เท่าเทียมระหว่างชายและหญิงด้วยการคลี่คลายความขัดแย้งทางบทบาททั้งการประกอบอาชีพกับบทบาทแม่บ้าน โดยทำการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังทางบทบาทของผู้อื่นที่มีต่อตัวเธอ การเปลี่ยนแปลงความคาดหวังของตัวเองต่อบทบาทที่เธอสวมรับอยู่ ตลอดจนการพยายามป้องกันความขัดแย้งทางบทบาทที่อาจเกิดขึ้น โดยเรียกว่า “การสร้างสมดุลระหว่างงานและครอบครัว” (Reconciliation of work and family)

แนวทางการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังทางบทบาทของผู้อื่น เป็นแนวทางที่ถูกผู้บริหารหญิงใช้มากที่สุด แนวทางนี้สิ่งสำคัญ คือ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวโดยเฉพาะจากคู่ครองทั้งทางกำลังใจและการลงมือกระทำการช่วยเหลือ ซึ่งทำให้ผู้หญิงคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งทางบทบาทโดยเกิดความรู้สึกของบทบาทนับเป็นแนวทางแก้ปัญหาความขัดแย้งทางบทบาทในระยะยาวได้ดีกว่าแนวทางอื่น (Hall, 1972, p. 484) ด้วยแนวทางนี้ รัฐบาลสามารถดำเนินการจัดเตรียมให้ความช่วยเหลือแก่ผู้หญิงในการจัดบริการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ การให้เงินเพื่อซื้อค่าบริการดูแลเด็กและผู้สูงอายุจากระบบตลาด การดำเนินการของรัฐบาลลักษณะนี้ รัฐบาลจะอยู่ในฐานะผู้สนับสนุนจากภายนอกชุดของบทบาท

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

แบบแผนพฤติกรรมของผู้บริหารหญิงเกี่ยวกับงานบ้านและการดูแล มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบแรกเป็นการจ้างลูกจ้างมาทำงานบ้านและการดูแลตนเอง
2. รูปแบบที่สองเป็นการดำเนินการให้เหมาะสมกับเงื่อนไขของตนเอง
3. รูปแบบที่สามเป็นการชี้แจงให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าใจต่อแบบแผนพฤติกรรม

แบบแผนที่ผู้บริหารหญิงได้ดำเนินการข้างต้น สะท้อนถึงความพยายามสร้างความสมดุลระหว่างการกระทำบทบาททั้งการประกอบอาชีพกับการเป็นแม่บ้านขณะเดียวกัน ผู้บริหารหญิงสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานนอกบ้านกับภาระหน้าที่ต่อครอบครัว โดยมีการปรับแบบแผนพฤติกรรมตนเอง เพื่อให้สามารถรับผิดชอบต่องานบ้านและการดูแลพร้อม ๆ กับการออกไปทำงานนอกบ้านได้อย่างราบรื่น นับเป็นความพยายามสร้างความสมดุลระหว่างสองพื้นที่ ทั้งงานนอกบ้านและในบ้านนั่นเอง (Private and Public Space)

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย องค์การการทำงานและรัฐบาล ควรดำเนินการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างอันมุ่งเน้นที่การสร้างแบบแผนการปฏิบัติที่คำนึงถึงความเท่าเทียมด้วยการให้ความหมายใหม่ต่อบทบาททางเพศ ดังนี้

องค์การการทำงาน	รัฐบาล
(1) จัดบริการดูแลเด็กในสถานประกอบการ	(1) นโยบายสวัสดิการสังคม เช่น การจัด บริการสถานดูแลเด็กก่อนวัยเรียน การให้ผู้ชายลาหยุดเพื่อช่วยดูแลบุตรหลังคลอด
(2) การให้เงินสงเคราะห์บุตรแก่พนักงาน	
(3) จัดโปรแกรมชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่น	
(4) จัดโปรแกรมฝึกอบรมแก่ผู้ชาย เพื่อสร้างความตระหนักต่อการช่วยแบ่งเบาภาระงานบ้านและการดูแลจากผู้หญิง	(2) การจัดหลักสูตรการศึกษาที่มุ่งเรื่องความเท่าเทียมการให้ความหมายใหม่ต่อบทบาททางเพศแก่ทั้งเด็กชายและเด็กหญิง
(5) สร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างเท่าเทียมกับผู้ชาย โดยผู้บริหารขององค์การปฏิบัติเป็นตัวอย่าง	

เอกสารอ้างอิง

- ภัศสร ลิมานนท์. เพศ สถานภาพสตรีกับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- วันทนีย์ วาสิกะลิน และ สุนีย์ เหมะประสิทธิ์. สังคมไทยคาดหวังอย่างไรกับผู้หญิง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- Atkinson, Robert. The Life Story Interview : Qualitative Research Method. SAGE Publications Inc., 1998.
- Brogan, D., and Kutner, Nancy G. "Measuring Sex-Role Orientation : A Normative Approach." Journal of Marriage and the Family 38 (February 1976):31-40.
- Broverman, Inge; Vogel, Susan; Broverman, Donald; Clarkson, Frank; and Rosenkrantz, Paul. "Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal." Journal of Social Issues 28 (1972) : 59-78.
- Cohen, Bruce J. Introduction to Sociology. McGraw-Hill Inc., 1979.
- Hall, Douglas T. "A Model of Coping with Role Conflict : The Role Behavior of College Educated Women." Administrative Science Quarterly 17(4) (1972):471-486.
- Parsons, Talcott. "Family Structure and The Socialization of The Child." In Family, Socialization and Interaction Process, pp. 45-47. Edited by Talcott Parsons, and Robert F. Bales. Third printing. The Free Press, 1960.