

การแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในองค์กร :
ศึกษารณบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)



นางสาวชนภา สุริโย

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-3401-8

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EXPECTED ROLE AND ROLE ENACTMENT OF THE EXECUTIVE WOMEN
IN THE ORGANIZATION :
A CASE STUDY OF TOT CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED



Miss Chanapa Suriyo

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts in Sociology

Department of Sociology and Anthropology

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-3401-8

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์

ชานาภา สุริโย : การแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (EXPECTED ROLE AND ROLE ENACTMENT OF EXECUTIVE WOMEN IN THE ORGANIZATION : A CASE STUDY OF TOT CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED) อ. ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี มิตรสมหวัง, 225 หน้า. ISBN 974-17-3401-8

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้บทบาทและการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและองค์กรของผู้บริหารสตรี รวมตลอดจนการศึกษาค้นคว้าความขัดแย้งภายในบทบาทที่เกิดขึ้น และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยนำกระบวนการค้นคว้าของการแสวงหาความรู้แบบธรรมชาติ (Naturalistic Inquiry) มาใช้ในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการเก็บข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยภาคสนาม ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 10 ราย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีใน บมจ. ทศท มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของสังคมและขององค์กรในระดับมาก สามารถแสดงบทบาทตามความคาดหวังของสังคมได้ในระดับมาก ในขณะที่แสดงบทบาทขององค์กรได้ในระดับปานกลาง สำหรับความขัดแย้งภายในบทบาทพบว่า ผู้บริหารสตรีมีความขัดแย้งมากที่สุดในบทบาทมารดา รองลงมา คือ บทบาทผู้บริหาร บทบาทบุตร และบทบาทภรรยา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแสดงบทบาทของผู้บริหารสตรี ได้แก่ มาตรฐานความคาดหวังที่สูงในการแสดงบทบาท ความต้องการเวลาส่วนตัว และเวลาพักผ่อน ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัย และการประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ สำหรับการแก้ไขความขัดแย้งทางบทบาท พบว่า ผู้บริหารสตรีพยายามจัดตัวเองให้ลงตัวกับทุกบทบาทที่ดำเนินอยู่ โดยคาดหวังว่าจะมีบุคคลอื่นเข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระในการแสดงบทบาทคาดหวังของสังคม บางบทบาท สำหรับบทบาทคาดหวังขององค์กร การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางบทบาทมักจะลงท้ายด้วยการขอลาออกจากตำแหน่งก่อนเวลา

ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

สาขาวิชา สังคมวิทยา

ปีการศึกษา 2545

ลายมือชื่อ นิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

AN ABSTRACT

4381117524 : MAJOR SOCIOLOGY

KEY WORD: EXPECTED ROLE / ROLE ENACTMENT / THE EXECUTIVE WOMEN / TOT CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED.

CHANAPA SURIYO : EXPECTED ROLE AND ROLE ENACTMENT OF EXECUTIVE WOMEN IN THE ORGANIZATION : A CASE STUDY OF TOT CORPORATION PUBLIC COMPANY LIMITED. THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SUPARVADEE MITRSOMWANG, Ph.D. 225 pp. ISBN 974-17-3401-8

This study intends to investigate how the TOT Corporation Public Company Limited's executive women perceive and enact their social and organizational roles and to identify factors that effect their role and role conflict.

The naturalistic inquiry is used in accordance with documentary and field research. The non-participative observation is used to collect data by using in-depth interviews with the 10 executive women.

The research reveals that the executive women recognize their social and organizational expected roles at a high level and are able to enact their social roles at a high level as well, but they enact their organizational roles at a medium level. Regarding to role conflicts, it is found that these executive women tend to have highest conflicts in their mother's roles, followed by conflict in their administrative roles, daughter's roles and wife's roles consecutively. Factors which affect the executive women's role enactment are their high expectation in performing the roles; economic difficulties and their needs for more private time. In order to solve conflicts in their social expected role enactment, these executive women try to find some assistants to help them perform the roles. As for the organizational expected roles, the executive women solve their role conflicts by participating in the organization's early retire program.

Department: Sociology and Anthropology

Student's signature.....

Field of study: Sociology

Advisor's signature.....

Academic year: 2002

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง "การแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)" สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างสูง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวดี มิตรสมหวัง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษา รวมถึงการตรวจสอบแก้ไขเนื้อหารายละเอียดในการทำวิจัยตั้งแต่เริ่มต้น จนแล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ รองศาสตราจารย์สุริชัย หวันแก้ว ประธานกรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญยง ชื่นสุวิมล คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำ และให้เกียรติในการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ทั้ง 3 ท่าน รวมถึงคณาจารย์ในภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด

ในโอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กร อีกหลายท่านที่ได้ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยเคารพยิ่งต่อคุณแม่อังสนา ล้มไพบุลย์ คุณพ่อเชิดชัย สุริโย คุณยาย และทุกคนในครอบครัว รวมถึงนางสาวไพลินพันธุ์ จันทร์ดีะฝัน และเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันจนทำให้ผู้วิจัยสามารถทำวิจัยได้สมบูรณ์ ในที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบทบาท ของสตรีในสังคมไทย ให้เข้มแข็ง สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ช้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดประการใด ที่เกิดจากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับผิดชอบไว้แต่เพียงผู้เดียว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชนาภา สุริโย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระเบียบทางสังคม.....	5
แนวคิดและทฤษฎีบทบาท.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศ.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม.....	23
การแสดงบทบาทของสตรีในสังคมไทย.....	27
สถานภาพและบทบาทของสตรีไทย.....	27
สถานภาพและบทบาทของผู้บริหารสตรีในองค์การ.....	32
บทบาทคาดหวังที่สังคมมีต่อสตรี.....	39
บทบาทคาดหวังที่องค์การมีต่อสตรี.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
3 ระเบียบวิธีวิจัย	
วิธีการวิจัย.....	68
กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	72
4 ผลการศึกษา	
ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง.....	75
การรับรู้บทบาทและการแสดงบทบาท.....	77
บทบาทภรรยา.....	77
บทบาทมารดา.....	85
บทบาทบุตร.....	92
บทบาทผู้บริหาร.....	99
ความขัดแย้งภายในบทบาท.....	106
ความขัดแย้งภายในบทบาทภรรยา.....	107
ความขัดแย้งภายในบทบาทมารดา.....	110
ความขัดแย้งภายในบทบาทบุตร.....	114
ความขัดแย้งภายในบทบาทผู้บริหาร.....	118

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	124
วิเคราะห์ผลการวิจัย.....	127
อภิปรายผลการวิจัย.....	143
ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย.....	152
ข้อเสนอแนะในทางวิชาการ.....	157
ปัญหาที่พบในการวิจัย.....	158
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	158
รายการอ้างอิง.....	159
ภาคผนวก.....	166
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	225

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การรับรู้และการแสดงบทบาทภรรยา.....	77
2	ผลรวมการรับรู้และการแสดงบทบาทภรรยา.....	80
3	การรับรู้และการแสดงบทบาทมารดา.....	85
4	ผลรวมการรับรู้และการแสดงบทบาทมารดา.....	87
5	การรับรู้และการแสดงบทบาทบุตร.....	92
6	ผลรวมการรับรู้และการแสดงบทบาทบุตร.....	94
7	การรับรู้และการแสดงบทบาทผู้บริหาร.....	99
8	ผลรวมการรับรู้และการแสดงบทบาทผู้บริหาร.....	101
9	ความขัดแย้งภายในบทบาทภรรยา.....	107
10	ความขัดแย้งภายในบทบาทมารดา.....	110
11	ความขัดแย้งภายในบทบาทบุตร.....	115
12	ความขัดแย้งภายในบทบาทผู้บริหาร.....	119
13	ผลรวมความขัดแย้งภายในบทบาท.....	125
14	ผลรวมเปรียบเทียบของการรับรู้และการแสดงบทบาท.....	144

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการปลูกฝังให้เรียนรู้บทบาทเพศ.....	22
2	ความขัดแย้งทางบทบาทในองค์กร.....	49



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่องค์การสหประชาชาติประกาศปี ค.ศ.1975 (พ.ศ.2518) ให้เป็นปีสตรีสากล และปี ค.ศ.1975-1984 (พ.ศ.2518-2527) เป็นทศวรรษสตรี เรื่องของ "สตรี" จึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจกันมากขึ้นในประเทศไทย รัฐบาลได้มีการวางแผนดำเนินงานจัดให้มีการศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพของสตรีไทย และศึกษาหาข้อมูลอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาสตรี และได้บรรจุแผนพัฒนาสตรีไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นับตั้งแต่แผนที่ 5 เรื่อยมา การที่รัฐได้ให้ความสำคัญและพยายามที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทสตรีให้ดี ได้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความคิดที่ว่า สตรีเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการพัฒนา การพัฒนาสังคมจะเกิดขึ้นและรุดหน้าไปได้ก็ต่อเมื่อได้เปิดโอกาสให้สตรีและบุรุษได้ใช้ความสามารถร่วมกันในกระบวนการนั้น (สุธีรา ทอมสัน และเมทินี พงษ์เวช, 2538 : 67) อันเป็นการยกระดับและเห็นคุณค่าในความรู้ความสามารถของสตรีเพื่อการพัฒนาสังคมร่วมกัน ซึ่งได้ส่งผลให้สถานภาพและของสตรีเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น

ในปัจจุบันสตรีมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานนอกบ้านและในบ้านค่อนข้างมาก อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องสิทธิและความเสมอภาคระหว่างสตรีและบุรุษ การเคลื่อนไหวนี้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตในสังคม รวมทั้งสถานภาพและบทบาทของสตรี ทำให้สตรีพบว่าตนเองสามารถแสดงบทบาทได้กว้างขวางและหลากหลาย ดังปรากฏในหนังสือเรื่อง "Urbanization and the Status of Women" (1994) ซึ่งกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงภาระในการทำงานบ้านของสตรีว่าเกิดจากการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สภาพที่มีความเป็นเมือง (Urbanization) และมีการกลายสภาพเป็นอุตสาหกรรม (Industrialization) เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้คนในสังคมถูกผลักดันให้เพิ่มความพยายามในการหาเลี้ยงชีพมากขึ้น นอกจากนี้การกลายสภาพเป็นอุตสาหกรรม ยังก่อให้เกิดการคิดค้นเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ที่อำนวยความสะดวกและช่วยทุ่นแรง ทำให้เกิดงานประเภทที่ไม่ต้องใช้กำลังกายหรือใช้กำลังกายน้อย จึงเปิดโอกาสให้สตรีได้เข้าร่วมในแรงงานภายนอกครอบครัวได้มากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงบทบาทของสตรีส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ดังงานวิจัยของนภภรณ์ หะวานนท์ (2520) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ผลการออกไปทำงานนอกบ้านของภรรยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว ได้พบว่า เรื่องอำนาจในระหว่างสามีภรณานั้น จากเดิมที่มีความคิดว่าสามีเป็นช้างเท้าหน้า ภรรยาเป็น ช้างเท้าหลัง ผู้หญิงมักใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล เปลี่ยนแปลงไปสู่ความเท่าเทียมกันคือไม่ยึดติด อยู่ความอุดมการณ์ที่ให้ผู้ชายเป็นใหญ่ ซึ่งสรุปได้ว่า การที่ภรรยาออกไปทำงานนอกบ้าน ทำให้สามีเกิดการยอมรับในบทบาทนอกรบ้านมากขึ้น เข้ามาช่วยดูแลบุตรมากขึ้น ส่งผลไปถึง การเปลี่ยนแปลงทางความเชื่อของระบบชายเป็นใหญ่และอำนาจในครอบครัว ด้วยเหตุผลที่ว่า ทรัพยากรและทักษะที่ได้จากการทำงานนอกรบ้านทำให้เกิดอำนาจในการตัดสินใจในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับอมรา พงศาพิชญ์ (2532 : 17) ที่กล่าวว่า อำนาจในครอบครัวที่แท้จริง คือ ทรัพยากรและทักษะที่ได้จากการทำงานนอกรบ้าน ดังนั้นทั้งสามีและภรรยาที่ได้มีโอกาส ทำงานนอกรบ้านและมีทรัพยากรที่เน้นทางด้านเศรษฐกิจแล้ว โอกาสที่จะมีอำนาจในครอบครัว จะมีลักษณะสมดุลกัน

แต่การที่สตรีมีบทบาทใหม่ที่เพิ่มขึ้นนั้นไม่ได้ทำให้บทบาทภาระหน้าที่ที่มีอยู่เดิม ลดน้อยลงแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้าม สตรีในปัจจุบันต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทใน คนเดียวทำให้สตรีเกิดความเครียดในการจัดสรรเวลาให้ลงตัวสำหรับงานบ้านและงานที่ทำงาน ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางบทบาท (role conflict) เพราะไม่สามารถแสดงบทบาทได้ ตามความคาดหวังของสังคมได้อย่างสมบูรณ์ ทำให้สตรีเกิดความรู้สึกผิดเมื่อเกิดความบกพร่องใน บทบาทใดบทบาทหนึ่งอยู่เสมอ เพราะผู้หญิงคิดโทษตัวเองว่าไม่มีเวลาพอเพียงให้แก่ลูก หรือ ผู้หญิงบางคน รู้สึกเสียใจว่าทำไมตัวเองทะเลาะทะเล่กับงานที่ก่อให้เกิดรายได้มากนัก การตำหนิตัวเองเช่นนี้พบในผู้หญิงที่ทำงานนอกรบ้านมิใช่น้อย (Forssein, 1995 อ้างในจรรยา เศรษฐบุตตร, 2541 : 5)

นอกจากสตรีทำงานทั่วไปจะประสบปัญหาความขัดแย้งระหว่างการรับผิดชอบ หน้าที่การงานกับครอบครัวแล้ว สตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นสตรีอีกกลุ่มหนึ่งที่เผชิญกับ ความขัดแย้งในด้านการบริหาร เนื่องจากต้องสวมบทบาทเชิงซ้อนทั้งในส่วนของครอบครัว และส่วนที่เป็นภาระงานในหน้าที่ ด้วยเหตุนี้จึงมีงานวิจัยจำนวนไม่น้อยที่มุ่งประเด็นที่จะศึกษา ความขัดแย้งในชีวิตครอบครัวและการทำงานของผู้บริหารสตรี ตัวอย่างเช่น การศึกษาของ Stoner & Hartman (1990) ซึ่งศึกษาผู้บริหารสตรีจำนวน 633 ราย พบว่า ความรับผิดชอบใน ครอบครัวเป็นตัวส่งเสริมหรือกีดกันความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ผลการสำรวจพบว่า ร้อยละ 30

ของผู้บริหารสตรี ตอบว่า ความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขณะที่ร้อยละ 30 เท่ากันตอบว่า ความรับผิดชอบในครอบครัวเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และ ร้อยละ 40 ตอบว่า ภาระในครอบครัวไม่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Stoner & Hartman, 1990 อ้างในจรรยา เศรษฐบุตร, 2541 : 5-6)

ผลกระทบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย คือช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ส่งผลให้ค่าเงินบาทลอยตัวทำให้ประเทศไทยตกอยู่ในฐานะดุลหนี้ของต่างประเทศเป็นจำนวนมหาศาล รัฐบาลพยายามเร่งหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว และหนึ่งในแนวทางการแก้ปัญหา คือ การเสนอแผนแม่บทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่ดำเนินการตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2541 ซึ่งถือเป็นกรอบนโยบายพัฒนาและปรับโครงสร้างรัฐวิสาหกิจในทุกสาขาอย่างเป็นระบบในระยะยาว เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และเพิ่มประสิทธิภาพในบริการขั้นพื้นฐานต่อประชาชนบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ถูกกำหนดให้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทมหาชน การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างขององค์การและวัฒนธรรมองค์กร การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานย่อมรวมถึงพฤติกรรมการทำงานด้วยเช่นกัน พนักงานในองค์กรจึงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองมากขึ้น เพราะจะต้องปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานในองค์กรจึงตระหนักและให้ความสำคัญในบทบาทของการทำงานมากขึ้น เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสามารถในการทำงานและเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน และในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าผู้บริหารสตรีมีการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและขององค์กรเป็นเช่นไร เนื่องจากผู้บริหารสตรีในองค์กรเป็นกลุ่มคนทำงานกลุ่มหนึ่งที่ต้องเผชิญปัญหาในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว เนื่องจากต้องแสดงบทบาทคาดหวังทั้งที่เป็นบทบาทภายในบ้านและภายนอกบ้าน และเนื่องด้วยสถานภาพของความเป็นผู้บริหารยิ่งทำให้มีความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานทั่วไป ทำให้องค์กรมีความคาดหวังต่อตัวผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ผลของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานไปสู่ความเป็นธุรกิจมากขึ้น ย่อมส่งผลต่อความบกพร่องในการแสดงบทบาทของผู้บริหารสตรีในฐานะที่เป็นผู้นำในองค์กรและบทบาทอื่น ๆ ที่สังคมคาดหวัง ซึ่งได้แก่ บทบาทของภรรยา บทบาทของมารดา และบทบาทของบุตร อย่างแน่นอน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้บทบาทคาดหวังของสังคมและขององค์การของผู้บริหารสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาการแสดงบทบาทคาดหวังของสังคมและขององค์การของผู้บริหารสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความขัดแย้งทางบทบาทของผู้บริหารสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทของผู้บริหารสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในองค์การ : ศึกษากรณีบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” มุ่งศึกษาผู้บริหารสตรีระดับกลางและระดับสูงที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับ 9-10 จำนวน 10 ราย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้เกิดความเข้าใจถึงการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในองค์การและสตรีในสังคมไทย
2. ทำให้ทราบถึงความบกพร่องในการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในองค์การและสตรีในสังคมไทย
3. สามารถใช้ผลการศึกษาในการปรับปรุง และลดความตึงเครียดอันเกิดจากการแสดงบทบาทของผู้บริหารสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และองค์การอื่น ๆ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระเบียบทางสังคม (Social Organization)

สังคมมนุษย์ประกอบด้วยกลุ่มคนจำนวนมากที่ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ (interaction) ซึ่งกันและกัน ในขณะที่เดียวกันมนุษย์แต่ละคนก็มีความต้องการของตนเองที่ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งถ้าปล่อยให้ไปเป็นไปตามความต้องการโดยไม่มีการควบคุมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดอันตรายต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม สังคมจึงจำเป็นต้องจัดระเบียบด้วยการวางแบบพฤติกรรมให้มนุษย์ในสังคมปฏิบัติตาม

การจัดระเบียบสังคมเป็นเรื่องของวิธีการที่มนุษย์กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน (จำแนก อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2540 : 30) เนื่องจากสังคมอยู่ได้เพราะระเบียบ คือระเบียบที่กำหนดสิทธิหน้าที่ของบุคคลและกลุ่มที่ต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และระเบียบต่าง ๆ นั้นมีจุดมุ่งหมายให้ทุกฝ่ายสามารถทำประโยชน์เสนอสนองกัน ไม่ก้าวร้าวล่วงเกินผลประโยชน์กัน ซึ่งมีฉะนั้นแล้วก็ไม่มีการประโยชน์อะไรที่คนจะอยู่ด้วยกันในสังคม (พิทยา สายหู, 2536 : 225)

การจัดระเบียบทางสังคม จึงหมายถึงวิธีการที่มนุษย์กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันอย่างมีแบบแผน เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบในสังคมมนุษย์

สุพัตรา สุภาพ (2542) กล่าวว่า ความเป็นระเบียบในสังคมนั้น เกิดขึ้นจากเหตุผล 2 ประการ ดังนี้ ประการแรก คือ ความเข้าใจร่วมกันในกฎเกณฑ์และแนวทางในทางปฏิบัติที่บุคคลควรยึดถือเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และประการที่สอง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม ซึ่งรวมถึงความผูกพันซึ่งกันและกัน การร่วมมือ การแบ่งงาน การแข่งขัน การขัดแย้งต่าง ๆ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะเป็นไปตามแบบอย่าง (pattern social relation) ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับระเบียบบรรทัดฐานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับสถานภาพและบทบาทของบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กัน ซึ่งบุคคลจะมีสิทธิและหน้าที่ และความรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกัน

การศึกษาเรื่องการจัดระเบียบทางสังคม เป็นเรื่องของการค้นหาและวิเคราะห์ความเข้าใจร่วมกันในสิ่งต่าง ๆ หรือที่เรียกกันว่า บรรทัดฐาน (norms) และการศึกษาแบบอย่างของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องของสถานภาพ (status) และบทบาท (role) (สุพัตรา สุภาพ, 2542 : 20)

องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดระเบียบทางสังคม

1. บรรทัดฐานทางสังคม (Social norm)

บรรทัดฐานทางสังคม คือ แบบแผนพฤติกรรมที่เป็นที่คาดหวังของสังคม เป็นมาตรฐานที่สมาชิกของสังคมถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตาม จึงเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป (ประเสริฐ แย้มกลินฟุ้ง และคณะ, 2535 : 61) บรรทัดฐานเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม บรรทัดฐานเป็นสิ่งที่มิชอบเห็นความนึกคิดของมนุษย์ เป็นกฎเกณฑ์ให้คนปฏิบัติและควบคุมไปตามที่สังคมต้องการ บรรทัดฐานจึงเป็นของคู่กับมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกัน เพราะมนุษย์ต้องขึ้นอยู่กับสังคม และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมนั้น สังคมจะเป็นระเบียบได้เพราะบุคคลปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่กำหนด (สุพัตรา สุภาพ, 2542 : 20)

ประเภทของบรรทัดฐานทางสังคม

บรรทัดฐานแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1 วิถีประชา (Folkways)

วิถีประชา หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังว่าปัจเจกชนจะทำหรือไม่ทำอะไร ในสถานการณ์ต่าง ๆ ประจำวัน (ประเสริฐ แย้มกลินฟุ้ง และคณะ, 2535 : 63) เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกก่อน ๆ นำมาปฏิบัติจนเคยชินเป็นนิสัย ซึ่งได้แก่แบบแผนปฏิบัติในเรื่องชีวิตประจำวัน เช่น มารยาทในการพูด การเดิน การแต่งกาย ตลอดจนการปฏิบัติตัวที่เป็นปกติวิสัยของคนส่วนใหญ่ในสังคม แบบแผนปฏิบัติเหล่านี้เป็นที่ยึดถือกันทั่วไปว่าเป็นสิ่งที่เหมาะที่ควร หรือเป็นมาตรฐานในการใช้ชีวิตของคนปกติในสังคม (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2539 : 18) การฝ่าฝืนธรรมเนียมไม่ถือเป็นเรื่องร้ายแรง ผู้ควบคุมให้ปฏิบัติตามวิถีประชา ได้แก่ ชาวบ้านทั้งหลาย วิธีการที่ชาวบ้านใช้ลงโทษผู้ฝ่าฝืนวิถีประชา คือ การนินทา การหัวเราะเยาะ และการตำหนิติเตียน (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2540 : 34)

1.2 จารีต หรือกฎศีลธรรม (Mores)

จารีตต่างกับวิถีประชา เพราะมีศีลธรรมเข้ามาช่วยด้วย จึงเป็นกฎที่มีความสำคัญต่อสวัสดิภาพของสังคม สังคมมีการบังคับให้ปฏิบัติ และจะมีความรู้สึกรุนแรงถ้าใครฝ่าฝืนบุคคลจะต้องปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ของสังคม เป็นเรื่องของความผิดถูก ความนิยมที่ยึดถือ และถ่ายทอดสืบต่อ ๆ กันมา โดยการเลียนแบบและสั่งสอน (สุพัตรา สุภาพ, 2542 : 21)

จารีตจึงเป็นกฎของสังคมที่กำหนดว่า การกระทำใดถูก การกระทำใดผิด การฝ่าฝืนจารีต หรือกฎศีลธรรม ผู้ฝ่าฝืนจึงมักถูกลงโทษอย่างรุนแรงจากคนอื่น ๆ (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2540 : 35)

1.3 กฎหมาย (Laws)

ในสังคมเล็ก ๆ นั้น กฎศีลธรรม หรือจารีตเป็นระเบียบทางสังคมที่สามารถใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในสังคมขนาดใหญ่ หรือสังคมที่ซับซ้อน (complex society) การใช้วิถีประชาหรือจารีตไม่อาจจะประกันความเป็นระเบียบ จึงจำเป็นต้องมีองค์การหรือบุคคลทำหน้าที่ออกกฎหมาย มีตัวแทนทำหน้าที่บังคับ เช่น ทหาร ตำรวจ ฯลฯ (สุพัตรา สุภาพ, 2542 : 22) กฎหมายจึงเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลอะไรควรละเว้น และอะไรควรทำ ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น พ.ร.บ. ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2539 : 19) หากผู้ใดฝ่าฝืนจะต้องได้รับการลงโทษตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้

2. สถานภาพ (Status)

สถานภาพ เป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม สถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม สถานภาพเป็นสิ่งเฉพาะบุคคล ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากผู้อื่น (สุพัตรา สุภาพ, 2542 : 26) และยังเป็นสิ่งกระตุ้นหรือคาดหวังให้บุคคลที่อยู่ในฐานะตำแหน่งนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติต่อกันและกันแตกต่างกันไป โดยที่บุคคลเดียวอาจมีหลายตำแหน่ง แล้วแต่ว่าเขาจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใด (Biddle and Thomas, 1966 : 6-7)

ดังนั้น สถานภาพ คือตำแหน่งหน้าที่ทางสังคม (social position) ในระบบการแบ่งงานของสังคมทุกสังคมต้องกำหนดให้มีสถานภาพต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้สมาชิกได้ประพฤติปฏิบัติตัวตามสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2540 : 36)

ประเภทของสถานภาพ

ณรงค์ เส็งประชา (2530 : 72-75) แบ่งสถานภาพออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 สถานภาพโดยกำเนิด (Ascribed Status)

สถานภาพที่ติดตัวมาหรือสถานภาพโดยกำเนิด คือสถานภาพที่ได้มาโดยสังคมเป็นผู้กำหนด เป็นตำแหน่งที่เกิดขึ้นเองโดยวิธีการทางสังคม อาจเกิดขึ้นจากประเพณี อาวุโส บุคลิกภาพ และโอกาสก็ได้ เป็นสถานภาพที่บุคคลไม่มีทางเลือก ได้แก่ สถานภาพทางวงศ์ตระกูลชาติ เพศ อายุ เชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ชนชั้นทางสังคม ทางวรรณะ และสถานภาพทางศาสนา

2.2 สถานภาพที่ได้มาโดยความสามารถ (Achieved Status)

สถานภาพที่ได้มาโดยความสามารถ หรือสถานภาพโดยการกระทำ เป็นสถานภาพที่ได้มาด้วยความสามารถของตนเอง ด้วยการศึกษ การลงทุน ฯลฯ เช่น สถานภาพทางการเมือง ทางการสมรส ทางการศึกษา ทางบิดามารดา และสถานภาพทางอาชีพ

ในสังคมต่าง ๆ มีสถานภาพทั้งสองประเภท แต่ในสังคมลัทธิวัตถุนิยม สังคมเกษตรกรรม หรือสังคมประเพณีนั้น สถานภาพต่าง ๆ ของบุคคลจะถูกกำหนดโดยไม่มีทางเลือก และการดำเนินชีวิตก็อยู่ภายในกรอบของสถานภาพ ของเครือญาติ วัย และเพศ เป็นสำคัญ ส่วนในสังคมอุตสาหกรรม หรือสังคมสมัยใหม่ แม้เน้นความสำคัญของการแข่งขันและความสามารถเป็นเกณฑ์ในการได้ตำแหน่งงาน อาชีพ และตำแหน่งอื่น ๆ แต่ฐานะทางเครือญาติ ความมีอาวุโส และเพศ ยังเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมที่อยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรมในสังคมไทย การได้มาซึ่งสถานภาพต่าง ๆ มักมีลักษณะปนเปกันระหว่างกฎเกณฑ์ทั้งสองแบบ (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ, 2540 : 40)

3. บทบาท (Role)

องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดระเบียบทางสังคมอีกประการหนึ่ง คือ บทบาท บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (role expectation) เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคม เพื่อให้ผู้สัมพันธน์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ (ประเสริฐ แยมกสินธุ์ และคณะ, 2540 : 73) เช่น ผู้มีตำแหน่งเป็นบิดาและมารดาจะได้รับการคาดหวังจากสังคมให้แสดงบทบาทหรือหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ การเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนบุตร ให้ความรักความอบอุ่นแก่บุตร และส่งเสริมให้การศึกษา เป็นต้น

Levinson (1971 : 284-285) อธิบายความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง บรรทัดฐาน (norms) ความมุ่งหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบ และอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้ คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปถึงการชี้บ่งถึงหน้าที่อันควรกระทำ
2. บทบาท หมายถึง ความเป็นไปของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่คิด และกระทำ เมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ
3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคน ที่กระทำโดยสัมพันธ์กับ โครงสร้างทางสังคม หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อตนดำรง ตำแหน่งนั้น ๆ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2542 : 164) กล่าวว่า บทบาท คือ การกระทำหรือพฤติกรรม ของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสถานภาพนั้น ๆ ดังนั้น บทบาทจึงเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม ตามตำแหน่งหรือสถานภาพ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมหรือตามลักษณะของการรับรู้ บทบาทเป็นผลรวมของการแสดงออกตามสิทธิและหน้าที่

สรุปแล้ว บทบาทเป็นหน้าที่ (Function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหวัง (Expected Behavior) ของบุคคลแต่ละคนในสังคมภายใต้วัฒนธรรมที่สังคมนั้น ๆ กำหนดขึ้น ดังนั้น วัฒนธรรมจึงเป็นแบบแผนในการแสดงออกของบุคคลในสถานะหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น ที่ต่างสถานะกันภายในสังคมเดียวกัน (อุทัย หิรัญโต, 2526 : 197) บทบาทจึงเป็นเครื่องเชื่อมโยง พฤติกรรมของบุคคลเข้ากับโครงสร้างทางสังคม ซึ่งบุคคลต่างถูกกำหนดโดยสังคมให้เข้าสู่

สถานภาพและผูกมัดไว้กับความสัมพันธ์กับสถานภาพอื่น ๆ เมื่อบุคคลอยู่ในสถานภาพใด สถานภาพหนึ่ง ได้ใช้สิทธิและปฏิบัติหน้าที่ของเขาที่มีอยู่กับสถานภาพนั้น ก็เท่ากับเขาแสดง บทบาทของเขา (Biddle and Thomas, 1966 : 7)

แนวคิดและทฤษฎีบทบาท

ทฤษฎีบทบาท เป็นแนวความคิดทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคม ที่มองตัวบุคคลในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม การปฏิสัมพันธ์ หรือการเกี่ยวข้องกันในสังคม เป็นลักษณะสำคัญของสถานภาพและบทบาทที่บุคคลมีและเป็นอยู่ และเราไม่มีทางเลือกเลย ที่จะไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนั้นสมาชิกทุกคนในสังคม ซึ่งหมายความรวมถึงองค์การ ด้วย จึงควรที่จะต้องเรียนรู้ถึงสถานภาพและบทบาทของกันและกันว่าเมื่อไร เวลาไหน และที่ใด ที่บุคคลควรที่จะแสดงบทบาทอย่างไร จึงจะเหมาะสมอันเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย

สังคมมนุษย์เป็นโครงข่าย (network) ของตำแหน่งทางสังคม (position) หรือสถานภาพ (statuses) โดยมีปัจเจกชนเป็นผู้แสดงบทบาท ทั้งนี้ไม่ว่าตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง หรือกลุ่มสังคมอันประกอบด้วยตำแหน่งทางสังคมจำนวนหนึ่ง ล้วนแล้วจะมีความคาดหวัง (จากสังคม) เป็นกรอบให้ผู้ดำรงตำแหน่งต้องแสดง ดังนั้นสังคมมนุษย์จึงประกอบด้วยโครงข่าย สถานภาพและความคาดหวังจำนวนมาก (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2540 : 134-135)

1. ลักษณะที่สำคัญของบทบาท

Sarbin (1968) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่สำคัญของบทบาท 2 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง (Expectation) เป็นความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ว่าควรที่จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ อย่างไร
2. การแสดงบทบาท (Enactment) เป็นการแสดงบทบาทของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนดไว้

นอกจากนั้น Sarbin ยังได้กล่าวถึงเรื่องของการแสดงบทบาทว่า การแสดงบทบาทของบุคคลโดยปกติจะผูกพันอยู่กับกลุ่มในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ซึ่งเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม และการมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม บทบาทของบุคคลนอกจากจะสามารถแสดงออกได้ด้วยเหตุผลเฉพาะตัว คือ การมีอิทธิพลเหนือกลุ่มแล้ว ยังถูกยึดโยง

กับความคาดหวังของบุคคลอื่น สิ่งแวดล้อมที่มีต่อผู้แสดงบทบาทนั้น คือการได้รับอิทธิพลจากกลุ่มนั่นเอง (Sarbin, 1968 : 497)

2. ประเภทของบทบาท

มีนักวิชาการได้แบ่งแยกประเภทของบทบาทไว้ 2 ประเภท คือ

2.1 บทบาทที่แสดงจริง (Role Description)

Gordon (1963 : 357) กล่าวว่า บทบาทที่แสดงจริง หมายถึง พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำจริงในการตอบสนองข้อกำหนดต่าง ๆ ในตำแหน่งที่เขากำลังครอบครองอยู่

ประภัสร์ แสงดา (2532 : 10) อธิบายความหมายของบทบาทที่แสดงจริงว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งหมด ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจเป็นพฤติกรรมระหว่างความคาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่ง ความคาดหวังขององค์กรหรือบุคคลในสังคมนั้น และพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น อาจสอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของตนเองหรือบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้

สรุปได้ว่า บทบาทที่แสดงจริง เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ๆ ตามความเชื่อความคาดหวังในช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะสอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังของตนเองหรือบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้

2.2 บทบาทคาดหวัง (Role Expectation)

Sills (1968 : 230) อธิบายถึงบทบาทคาดหวังว่า เป็นการกระทำหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งผู้อยู่ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ควรจะมี ผู้ได้ตำแหน่งไม่เพียงแสดงพฤติกรรมตามบทบาทซึ่งสอดคล้องกับการคาดหวังของคนอื่น ๆ ในสังคมทั่วไป แต่ยังคงแสดงบทบาทซึ่งจะทำให้การครอบครองตำแหน่งของตนเองอยู่ตลอดไป การที่จะแสดงบทบาทได้สำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่คาดหวังกับความต้องการของบุคคลนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ Getzels และคนอื่น (1968 : 77) ที่กล่าวเกี่ยวกับบทบาทคาดหวังว่า พฤติกรรมทางสังคมของบุคคล ได้รับอิทธิพลมาจากความคาดหวังของบุคคลประการหนึ่ง กับความต้องการส่วนตัวของตนเองอีกประการหนึ่ง บุคคลจะพยายามประสมประสานความต้องการทั้งสองลักษณะเข้าด้วยกัน แล้วแสดงเป็นพฤติกรรมออกมา

วราคม ที่สูงกะ (2527 : 174) กล่าวว่า บทบาทที่สังคมคาดหวัง หมายความว่า สิ่งที่คุณส่วนใหญ่ในสังคมตั้งเป็นข้อกำหนด ว่าใครก็ตามที่มีตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่งในสังคม ก็ต้องปฏิบัติตามอย่างนั้น และนั่นสังคมถือว่าเป็นสิ่งดีงาม สมาชิกของสังคมจึงอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เมื่อได้พิจารณาความหมายของบทบาททั้ง 2 ประเภท เราจะเห็นได้ว่า บทบาทที่แสดงจริงและบทบาทที่คาดหวังนั้น อาจมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน หรือมีความสัมพันธ์ที่สับสนขัดแย้งเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังและสถานการณ์ทางสังคมที่แวดล้อมตัวบุคคลในเวลานั้น ความขัดแย้งและความสับสนในบทบาท เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดความบกพร่องในการแสดงบทบาทของบุคคล ถึงแม้ว่าจะเป็นปฏิสัมพันธ์ของความคาดหวังในพฤติกรรมระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งและผู้ที่เกี่ยวข้องก็ตาม แต่มิได้หมายความว่าความคาดหวังในพฤติกรรมของทั้ง 2 ฝ่ายจะตรงกัน หรือบทบาทของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเป็นตามความคาดหวังของอีกฝ่ายหนึ่งที่เกี่ยวข้องเสมอไป ในเรื่องนี้ Hunt (1971 : 8) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า ในระบบสังคมที่สลับซับซ้อนความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งหลาย ๆ ตำแหน่งที่แตกต่างกันกับบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น บางอย่างก็สัมพันธ์กันดี แต่บางอย่างก็ไม่สัมพันธ์กัน และนั่นคือสิ่งที่แสดงถึงความสับสนและขัดแย้งทางบทบาท

2.3 ความขัดแย้งทางบทบาท (Role Conflict)

ความขัดแย้งทางบทบาท เกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในหลายสถานภาพ เมื่อแสดงบทบาทออกมา บทบาทก็อาจจะขัดกัน ทำให้บุคคลสูญเสียความไม่เป็นระเบียบทางพฤติกรรม หรือไม่ก็อยู่ฐานะที่ไม่สบายใจ ตลอดจนทำให้ถูกสังคมติเตียน (สฤติย์ นิยมญาติ, 2524 : 129) กล่าวคือ เป็นการแสดงบทบาทมากกว่าหนึ่งบทบาท ในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้แสดงบทบาทสวมบทบาทสองตำแหน่ง ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีความคาดหวังที่ขัดแย้งกัน อันจะนำไปสู่ความตึงเครียดทางบทบาท (role strain) (Beckman, 1974 : 404)

David G. Myers (1988) กล่าวว่า ในบางครั้งเราจะพบว่าลักษณะบุคลิกภาพ หรือทัศนคติของเราไม่สอดคล้องกับความคาดหวังในบทบาท กล่าวคือ ความขัดแย้งระหว่างตัวบุคคลกับบทบาท เป็นความตึงเครียดที่เกิดขึ้นเมื่อลักษณะบุคลิกภาพ หรือทัศนคติ และความคาดหวังในบทบาทไม่ตรงกัน เช่น ในการทำงานเราต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของงาน แต่เป็นกฎระเบียบที่เราไม่เห็นด้วย ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ได้รับ กับความรู้สึกจริง เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่สบายใจ

Myers (1988 : 199-200) ได้แบ่งความขัดแย้งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งภายในบทบาท (Intrarole Conflict) หมายถึง ความคาดหวังในบทบาทที่ขัดกันทำให้ความตึงเครียดเกิดขึ้น เพราะบุคคลไม่ทราบว่าควรจะทำตัว หรือแสดงบทบาทอย่างไรจึงจะเหมาะสม
2. ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Interrole Conflict) หมายถึง ความตึงเครียดที่เกิดขึ้นเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องแสดงสองบทบาทในเวลาเดียวกัน

2.4 ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation)

ความคาดหวังในที่นี้มิได้จำเพาะเจาะจงที่ “การกระทำ” อย่างเดียว แต่รวมไปถึง แรงจูงใจ ความเชื่อ ความรู้สึกทัศนคติ และค่านิยมอีกด้วย ความคาดหวังในบทบาทเป็นเรื่องของการที่สมาชิกของกลุ่มโดยทั่วไปรับรู้ หรือตั้งความหวังว่า บุคคลที่ครอบครองสถานภาพอยู่ควรจะทำ หรือมีแรงจูงใจ หรือมีความเชื่อ หรือมีความรู้สึก หรือมีทัศนคติ หรือมีค่านิยมอย่างไร ในสังคมทั่วไป ความคาดหวังในบทบาทมักจะไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นสิ่งที่อยู่ในความคิดคำนึงมากกว่า

การที่บุคคลจะรับรู้ว่าจะตนเองควรแสดงบทบาทอย่างไรนั้น บุคคลก็รับรู้มาจาก ความคาดหวังที่สมาชิกอื่นมีต่อเขา เช่น ผู้ที่จะครอบครองสถานภาพของผู้นำ เขาจะต้องเรียนรู้ว่า สมาชิกกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำนั้น มีความคาดหวังในบทบาทของผู้นำอย่างไร ผนวกกับการรับรู้ บทบาทผู้นำในความคิดของเขาเอง แล้วจึงแสดงบทบาทตามที่ควรจะเป็น ถ้าบทบาทที่แสดงออกมาสอดคล้องกับความคาดหวังของคนส่วนใหญ่ เขาก็จะได้รับความนิยมชมชอบ และเมื่อขัดกับความคาดหวังของคนส่วนใหญ่เขาก็จะไม่ได้รับการสนับสนุนอีก (สิทธิโชค วราสันติกุล, 2519 : 140-141)

ทฤษฎีบทบาทของ Turner (1982) ได้กล่าวถึงความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) โดยอธิบายจากการเปรียบเทียบเหมือนกับ “การเล่นละครบนเวที” (Dramaturgical approach) โดยแบ่งความคาดหวังออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2540 : 135-136)

1. ความคาดหวังจากบท (Expectation from the “script”) ความคาดหวังประเภทแรก เป็นเสมือนบทละครที่กำกับตัวแสดงในเวทีละครสำหรับโลกของความเป็นจริง

“บท” (script) คือ บรรทัดฐานทางสังคม (norms) นั่นเอง ซึ่งสังคมทุกสังคมจะกำหนดเอาไว้กว้าง ๆ ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งใดจะต้องแสดงหรือทำอะไรอย่างไร เมื่อความคาดหวังประเภทนี้กำหนดไว้กว้าง ๆ บุคคลก็อาจประพฤติปฏิบัติแตกต่างกันไปบ้างตามเหตุการณ์ สถานที่ หรือความต้องการของบุคคลนั้น ๆ แต่อย่างไรก็จะต้องอยู่ภายในขอบเขตของบรรทัดฐานของสังคม

2. ความคาดหวัง “ผู้แสดง” อื่น (Expectation from other “players”) นอกจากบทละครแล้ว นักทฤษฎีบทบาทยังอาศัยส่วนอื่นของละครต่อไปอีก คราวนี้อาศัยผู้แสดงอื่นในเวทีแสดงเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของเพื่อนผู้แสดงด้วยกันในสังคมมนุษย์ มนุษย์คนอื่นในสังคม ก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยกัน

3. ความคาดหวังจาก “ผู้ชม” (Expectation from the “Audience”) “ผู้ชม” ความรู้ทางสังคมวิทยาทั่วไปเรียกว่า กลุ่มอ้างอิง (reference group) ความคาดหวังนี้ตามความคิดของทฤษฎีบทบาทเอามาจากผู้ชมละคร กล่าวคือผู้แสดงจะต้องดูว่าผู้ชมชอบอย่างไร ไม่ชอบอย่างไร แล้วแสดงบทบาทตามความต้องการของผู้ชม ผู้ชมมีความสำคัญต่อผู้แสดงละครเพราะละครดำรงอยู่ได้หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ชมเป็นผู้ตัดสิน ในสังคมมนุษย์ก็มีบุคคล หรือจริง ๆ แล้วเป็นกลุ่มบุคคลทำนองนี้เช่นเดียวกัน ตามความคิดของทฤษฎีบทบาทเชื่อว่า ความคาดหวังของกลุ่มบุคคลเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนให้เป็นไปในแนวทางที่ต้องการ

2.5 การแสดงบทบาท (Role Enactment)

Garden (1937 อ้างถึงใน กัญญศิริ บุญทัน, 2540 : 11-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาท (Role Enactment) ว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทตามความคาดหวังของผู้อื่น หรือเป็นบทบาทที่สถาบันองค์กร หรือกลุ่มสังคม คาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) เป็นการรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรจะมีบทบาทและสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ (Perceived Role) ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้การรับรู้ในบทบาทและความต้องการ

ของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptance) ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อมีความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับบทบาทนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมของบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะว่าบุคคลไม่ได้ยินดียอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือก หรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นหรือไม่ยอมรับบทบาทนั้น ๆ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับระดับของการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง อันเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

จากที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า การแสดงบทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่สังคมคาดหวังหรือกำหนดให้กระทำ โดยมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ ซึ่งขึ้นอยู่กับฐานะหรือตำแหน่งทางสังคมของบุคคลนั้น และเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norms) วัฒนธรรม และประเพณีของสังคมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นกรอบของความคาดหวังที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน และหากว่าบุคคลมีหลายบทบาทที่จะต้องแสดงในคราวเดียวกัน ย่อมจะทำให้เกิดความเครียด เพราะไม่อาจเลือกแสดงบทบาทใดบทบาทหนึ่งได้ หรือถ้าเลือกแสดงบทบาทหนึ่ง ก็จะไม่สามารถแสดงอีกบทบาทหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ จึงเกิดเป็นความบกพร่องในการแสดงบทบาทนั้น ๆ

ด้วยการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นในการศึกษาเรื่องการแสดงบทบาทคาดหวังของสตรี จึงทำให้ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องบทบาททางเพศมาใช้ในการอธิบายเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับที่มาในเรื่องบทบาท ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสตรีในการแสดงบทบาท

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาททางเพศ (Gender Role)

Angrist (1969 อ้างถึงใน Spencer and Helmreich, 1978 : 14) อธิบายว่า บทบาททางเพศ เป็นสิ่งที่ใช้เป็นกฎเกณฑ์ในการแยกความแตกต่างระหว่างชายกับหญิง ตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งมีได้หมายถึงบทบาทอันได้แก่พฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง ที่ถูกกำหนดไว้สำหรับชายและหญิงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณสมบัติภายใน เช่น คุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่สามารถใช้แยกความแตกต่างระหว่างเพศอีกด้วย

วารุณี ภูริสินสิทธิ์ (2542) กล่าวว่า บทบาททางเพศ หมายความว่า แบบแผนต่าง ๆ ที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ของความเป็นเพศ เช่น บทบาทในการดูแลลูกเป็นของผู้หญิง บทบาทในการทำงานหาเลี้ยงครอบครัวเป็นผู้ชาย เพศ (Sex) หมายถึงความแตกต่างทางสรีระ ความเป็นเพศ (Gender) หมายถึง องค์ความรู้ที่สร้างความหมายให้กับความแตกต่างทางร่างกาย เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนในทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และจิตวิทยา ระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ความเป็นเพศเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างสังคม เป็นการจัดการทางสังคมของความแตกต่างระหว่างเพศในด้านต่าง ๆ เป็นพฤติกรรมที่ถูกเรียนรู้ทางสังคม และเป็นความคาดหวังของสังคมที่สัมพันธ์กับเพศสองเพศ

ภัสสร ลิมานนท์ (2544) ได้กล่าวถึงความหมายและความแตกต่างของคำว่า Sex และ Gender ว่า Sex หมายถึง เพศที่กำหนดขึ้นโดยธรรมชาติ และเป็นข้อกำหนดทางสภาวะชีววิทยาซึ่งเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ให้บุคคลเกิดมาเป็นผู้หญิงหรือเป็นชาย มีหน้าที่ในการให้กำเนิด (reproductive function) และมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ส่วนคำว่า Gender นั้นให้หมายถึง เพศที่ถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคมหรือวัฒนธรรมให้แสดงบทบาทหญิงหรือบทบาทชาย ดังนั้นเพศที่ถูกกำหนดโดยสังคมนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะการณ์ และเงื่อนไขของสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น สตรีอาจต้องเข้ามารับภาระต่าง ๆ ซึ่งเคยเป็นงานของชาย และชายอาจต้องรับบทบาทการดูแลบ้านเรือน เลี้ยงดูบุตร ซึ่งเคยเป็นหน้าที่ของสตรี แม้ว่าบทบาทดังกล่าวส่วนใหญ่ถูกกำหนดขึ้นโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความแตกต่างทางสรีระของคนทั้งสองเพศก็ตาม แต่บทบาททางสังคมเหล่านี้ เป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้ผ่านแหล่งต่าง ๆ มาตั้งแต่เกิด จนกระทั่งกลายเป็นแนวคิดที่ปลูกฝังลึกซึ้งในตัวของคุณคนนั้น ๆ บทบาททางเพศทางสังคม (gender roles) ในลักษณะนี้ จึงแตกต่างกันไปในสังคมแต่ละวัฒนธรรม นอกจากนี้บทบาทที่สังคมกำหนด ยังมี ความหมายเกี่ยวพันไปถึงโอกาสที่บุคคลแต่ละเพศสามารถเข้าถึง – ได้ใช้ – และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เพราะมีสิทธิ มีอำนาจ มีความรับผิดชอบ และถูกคาดหวังจากสังคมต่างกันไป ที่สำคัญ

ก็คือ บทบาทเพศที่สังคมกำหนด ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อสถานภาพของสตรีและชายในสังคมนั้น ๆ

ปัจจัยในการกำหนดบทบาททางเพศ อาจแบ่งได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยทางลักษณะพื้นฐานทางธรรมชาติ (nature) และชีวภาพ (biology)

กล่าวคือ โครงสร้างเพศชายโดยทั่วไป เช่น กระดูก กล้ามเนื้อ แข็งแกร่งกว่าของเพศหญิง ในขณะที่สภาพร่างกายของหญิงอ่อนแอกว่าและผูกพันใกล้ชิดกับธรรมชาติมากกว่า เช่น การมีประจำเดือน การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร เลี้ยงบุตรด้วยนม เหล่านี้เป็นต้น จากความแตกต่างในด้านสรีระที่ธรรมชาติกำหนดมาเป็นพื้นฐานนี้เอง ทำให้สังคมจัดสรรแบ่งบทบาท กำหนดความรับผิดชอบที่สมมุติและยอมรับกันว่าเหมาะสมกับสรีระของมนุษย์แต่ละเพศ รวมทั้งสังคมเองก็คาดหวังให้แต่ละเพศประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนที่สมาชิกในสังคมสร้างขึ้น โดยกำหนดว่ากิจกรรมารยาทแบบใด หรือการงานความรับผิดชอบประเภทไหนที่หญิงควรทำหรือชายควรทำ เช่น การออกศึกสงคราม ล่าสัตว์ ทำอาวูธ การปกครอง การทำพิธีกรรมทางศาสนา และกิจกรรมนอกบ้านอื่น ๆ ก็ควรตกเป็นหน้าที่ของชาย เพราะมีความคล่องตัวกว่า แข็งแรงกว่า ในทางตรงข้ามเนื่องจากหญิงต้องมีประจำเดือน ตั้งครรภ์ เลี้ยงลูก จึงควรต้องรับหน้าที่ดูแลบ้าน เตรียมอาหาร อบรมเลี้ยงดูบุตรอยู่ภายในบ้าน “ในสังคมไทยจึงมักคาดหวังให้งานในครอบครัวต่าง ๆ เป็นหน้าที่พื้นฐานของสตรี เช่น การดูแลรับผิดชอบภายในบ้าน ทำงานบ้าน ประกอบอาหาร ดูแลบุตร และคอยปรนนิบัติสามี รวมถึงดูแลบริวารในบ้านให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข” (ชิตชม วัชรเนตร, 2522 : 1)

2. ปัจจัยทางโครงสร้างครอบครัว (family structure) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้

เกิดการแบ่งงานระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ซึ่ง Talcolt Parsons ได้อธิบายในเรื่องสถาบันครอบครัวถึงบทบาทระหว่างคู่สมรส โดยใช้มโนทัศน์ของการจำแนกความแตกต่างระหว่างบทบาท (role differentiation) ว่าครอบครัวจำเป็นที่จะต้องมีการแบ่งงานทางบทบาทของผู้ชายและผู้หญิงให้แตกต่างกัน และให้เหตุผลในเรื่องของบทบาททางเพศว่า ความแตกต่างสำคัญระหว่างเพศหญิงและเพศชายในส่วนที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพนั้น ผู้ชายมีแนวโน้มที่จะโดดเด่นในด้านความสนใจ ความต้องการ และการหน้าที่ที่เกี่ยวกับการทำมาหากิน (การประกอบอาชีพ) (instrumental) ในขณะที่เพศหญิงนั้นโดดเด่นในด้านความสนใจ ความต้องการและการหน้าที่ที่เกี่ยวกับการแสดงออกซึ่งความรู้สึก (expressive) ถ้าสมมุติว่าสิ่งอื่น ๆ เท่าเทียมกันเราอาจจะคาดหวังได้ว่าโดยทั่วไปแล้วผู้ชายควรจะมียุทธศาสตร์เกี่ยวกับการตัดสินใจ การบริหาร และเกี่ยวกับเรื่องราวทางเทคนิคทั้งหลาย ส่วนผู้หญิงนั้นควรจะมียุทธศาสตร์เกี่ยวกับการจัดการด้านความตึงเครียด

ด้านการสร้างสรรค์ ความสามัคคี หรือบูรณาการ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้อื่น” (สถิตย์ นิยมญาติ, 2541 : 10) ดังนั้น สามีย่อมมีความรับผิดชอบต่อบทบาทที่ครอบครัวจะต้องเกี่ยวข้องกับสื่อภายนอก ส่วนภรรยาจะรับผิดชอบต่อบทบาทเฉพาะภายในครอบครัว Parsons จึงได้แบ่งแยกบทบาทของคู่สมรสออกเป็น 2 ประเภท คือ บทบาทอันเป็นเป้าหมายทางวัตถุ (instrumental role) และบทบาทในการสนองทางจิตใจ (expressive role) สำหรับบทบาทเป้าหมายทางวัตถุ หมายถึง บทบาทในการประกอบอาชีพ คือ บทบาทของสามี ส่วนบทบาทในการสนองทางจิตใจกับบทบาทในการเลี้ยงดูบุตร การให้ความรัก ความอบอุ่นแก่สมาชิกในครอบครัว คือบทบาทของภรรยา ฉะนั้น บทบาทของสามีจึงเป็นบทบาทหลักในการเชื่อมโยงระหว่างบทบาทภายนอกสถาบันครอบครัว (นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์, 2539 : 126)

Ruth B. Dixon (อ้างในภัสสร ลิมานนท์, 2544 : 9) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน ได้สรุปแบบจำลองเกี่ยวกับบทบาทและการแบ่งงานกันทำระหว่างชายหญิงในอดีต โดยอธิบายว่า องค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความสัมพันธ์ทางเพศ การให้กำเนิดบุตร และการเลี้ยงดูเด็ก มักจะรวมอยู่ในสถาบันเดียวกันคือ ครอบครัวเดี่ยว และหน้าที่เหล่านี้มักจะตกอยู่กับสตรี โดยที่ไม่มีทางเลือกได้ โดยที่สตรีเริ่มมีเพศสัมพันธ์ (โดยการแต่งงาน) จะให้กำเนิดบุตร และทำหน้าที่หลักคือ การอบรมเลี้ยงดูสมาชิกที่ตนให้กำเนิด จากการที่สตรีถูกจำกัดโดยหน้าที่ดังกล่าวให้อยู่แต่ภายในบ้าน จึงไม่อาจมีบทบาทหรือโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนอกบ้านได้ เช่นชาย ในทางตรงข้ามโดยทั่วไปแล้วชายมีอิสระที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หรือทางการเมือง ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะให้ผลตอบแทนโดยตรงทั้งทางการเงินและฐานะทางสังคม การที่ได้รับโอกาสต่างกัดังกล่าวนี้เอง ได้สร้างความไม่เท่าเทียมทางสถานภาพของชายและสตรี และผลก็คือ สตรีต้องกลายเป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาอาศัยชายทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ

3. ปัจจัยทางวัฒนธรรม (culture) และบรรทัดฐานสังคม (social norms)

ในแต่ละวัฒนธรรมสมาชิกชายและหญิงเมื่อแรกเกิดจะถูกปลูกฝังให้มีอุปนิสัยแตกต่างกันออกไป โดยสมาชิกใหม่แต่ละเพศนั้นต้องยอมรับทัศนคติและบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ให้ การกำหนดบทบาท บุคลิกภาพ แบบแผนภาษาพูดของแต่ละเพศทั้งหมด ผนวกกันเข้าก็กลายเป็นเพศที่กำหนดโดยสังคม (Social Sex หรือ Gender) โดยอาศัยพื้นฐานสำคัญจากเพศที่กำหนดโดยธรรมชาติ (Biological Sex) นักมานุษยวิทยา Margaret Mead (1963) ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า เพศที่กำหนดโดยสังคมนั้นจะแตกต่างกันออกไปในเกือบทุกสังคม แล้วแต่ความนิยมและความเชื่อของแต่ละวัฒนธรรม นอกจากนี้ วัฒนธรรมเกี่ยวกับบทบาทเพศอาจจะ

สับเปลี่ยนกันไปได้ตามความนิยมและกาลเวลาที่ผันผ่าน ทั้งนี้ เพราะบทบาทที่กำหนดขึ้นนี้เป็นของไม่จีรังยั่งยืนแต่อย่างใด (ภัสสร ลิมานนท์, 2544 : 11)

การศึกษาเรื่องเพศและวัฒนธรรมของ ปราณี วงษ์เทศ (2535) ได้พบว่า ความแตกต่างของบทบาทเพศชายและหญิง เป็นผลอันเนื่องมาจากกรอบโครงสร้างฐานะของผู้หญิงและผู้ชายทั้งในด้านจิตวิทยา วัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจ ในชีวิตมนุษย์ที่ได้ถูกกำหนดโดยบทบาทของการทำงานภายในบ้าน (domestic) ซึ่งเป็นงานของผู้หญิง และงานนอกบ้านหรือสาธารณะ (public) ซึ่งเป็นงานของผู้ชาย แม้ว่าบทบาททั้งสองนี้จะแตกต่างกันตามระบบความเชื่อและระบบสังคมของแต่ละสังคม แต่ก็เป็นการครอบแนวคิดที่ค่อนข้างจะเป็นสากล ในการแบ่งแยกกิจกรรมระหว่างเพศเป็นการเน้นรูปแบบเพื่อสนับสนุนลักษณะของผู้หญิงทั่วไป ที่มีชีวิตอยู่ในบทบาทของงานบ้านกับบทบาทของงานนอกบ้านที่เป็นของผู้ชาย สาเหตุที่ผู้หญิงเป็นผู้ที่หมกหมุ่นอยู่กับกิจกรรมภายในบ้าน เนื่องจากบทบาทของการเป็นมารดาและการถูกกีดกันออกจากกิจกรรมด้านเศรษฐกิจการเมือง บทบาทที่ผู้หญิงต้องรับผิดชอบในการเลี้ยงดูเด็ก รวมทั้งมีจุดรวมของอารมณ์และความสนใจที่เกี่ยวกับคนในครอบครัวเท่านั้น เป็นบทบาทที่ตรงข้ามกับกิจกรรมทางการเมือง หรือการทหารซึ่งเป็นกิจกรรมของผู้ชาย

บทบาททางเพศกับผู้บริหารสตรีในองค์กร

ใน 2 ทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาเรื่ององค์กร (Organization) ได้เริ่มให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความเป็นเพศ (gender) มากขึ้น และการเกิดขึ้นของแนวคิดสตรีนิยมในทศวรรษที่ 1970 ทำให้เริ่มมีการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องบทบาททางเพศ (gender role) ทั้งในระดับสถาบันทางสังคม รวมทั้งองค์กรและระบบราชการต่าง ๆ

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในเรื่องบทบาททางเพศ ที่ทำให้มีการแบ่งหน้าที่ของหญิงและชายให้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดนั้น เกิดขึ้นจากระบบคิดที่แบ่งสังคมออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นสาธารณะ (public) อันได้แก่ เรื่องนอกบ้านหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และบอกว่าส่วนนี้เป็นโลกหรือสังคมของผู้ชาย อีกส่วนถือว่าเป็นเรื่องชีวิตส่วนตัว (private) อันได้แก่ เรื่องในบ้าน หรือการดูแลบ้านเรือนและสมาชิกภายในครอบครัว และเสนอว่าส่วนนี้เป็นโลกของผู้หญิง นอกจากนั้นการกำหนดให้ผู้หญิงมีคุณลักษณะบางอย่าง และผู้ชายมีคุณลักษณะบางอย่างและเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ รวมทั้งสถานะสูงต่ำที่แตกต่างกันของคนสองเพศ คือ ผู้หญิงอยู่ในสภาพเป็นผู้ที่ด้อยกว่า เป็นผู้ตาม เป็นผู้ถูกกำหนด ในขณะที่ผู้ชายอยู่ในฐานะที่เหนือกว่า เป็นผู้นำ เป็นผู้กำหนด ทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับการสนับสนุนหรือการให้

ความสนใจ และไม่ได้รับการยอมรับในการเป็นผู้นำไม่ว่าในระดับใด จึงทำให้ในโลกนี้มีผู้หญิงจำนวนน้อยมากที่อยู่ในระดับนำที่มีโอกาสในการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่อชีวิตของคนจำนวนมาก (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2542)

แนวความคิดเรื่องบทบาททางเพศและความเชื่อต่าง ๆ ได้กลายเป็นประเด็นหลักของการแบ่งแยกทางอาชีพ นักสังคมศาสตร์แนวสตรีนิยมได้ให้ความสนใจกับเรื่องความไม่เสมอภาคทางเพศที่มีอยู่ภายในองค์กร และได้กล่าวว่า การเกิดขึ้นขององค์กรสมัยใหม่และอาชีพในระบบราชการ (the bureaucratic career) นั้น มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรสมัยใหม่โดยใช้ความแตกต่างของบทบาททางเพศเป็นประเด็นสำคัญ

Anthony Giddens (2001) กล่าวถึง แนวคิดสำคัญที่ฝังรากอยู่เป็นพื้นฐานโครงสร้างขององค์กรสมัยใหม่ไว้ 2 ประการ คือ

ประการแรก คือ ระบบราชการเป็นการแบ่งแยกอาชีพโดยใช้เพศเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจะเห็นได้จากการที่สตรีเริ่มเข้ามาในตลาดแรงงานเป็นจำนวนมากขึ้น พวกเขาได้ถูกจัดแยกออกไปอยู่ในกลุ่มอาชีพที่ได้รับค่าจ้างต่ำและเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ ซึ่งเป็นสภาพที่ตกอยู่ภายใต้การครอบงำโดยบุรุษ และยังไม่สามารถได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สตรีจึงถือเป็นแหล่งแรงงานที่มีราคาถูกและมีฝีมือ แต่ไม่ได้รับโอกาสในการสร้างอาชีพอย่างเช่นบุรุษ

ประการที่สอง คือ แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพในระบบราชการ เป็นอาชีพของบุรุษที่มีสตรีแสดงบทบาทในฐานะเป็นผู้สนับสนุนรองรับในพื้นที่ 2 ส่วน ทั้งที่ทำงานและภายในบ้าน ส่วนแรก คือ ในที่ทำงาน (workplace) สตรีจะได้ทำงานที่มีลักษณะของงานประจำ เช่น เสมียน เลขานุการ และพนักงานประจำสำนักงาน ซึ่งงานเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นงานที่ทำเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ชายให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ผู้ชายมักจะได้รับ การเลื่อนตำแหน่งและได้รับงานรับผิดชอบที่สำคัญ ด้วยเหตุผลที่ว่า มีผู้หญิงคอยทำงานที่ยุ่งวุ่นวายให้แล้ว และส่วนที่ 2 คือ พื้นที่ภายในบ้าน ผู้หญิงก็ยังคงเป็นผู้สนับสนุนรองรับในอาชีพในระบบราชการของผู้ชายเช่นกัน โดยการดูแลบ้านเรือน ดูแลเด็ก ๆ และผู้ชายหรือสามี ให้มีความชีวิตความเป็นอยู่ในแต่ละวันที่ดี ผู้หญิงมีหน้าที่คอยจัดการดูแลสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของผู้ชาย และปล่อยให้เขาได้ทำงานกับชั่วโมงที่ยาวนาน ได้ท่องเที่ยวและสนใจเพียงแค่เรื่องงานของเขาโดยไม่ต้องกังวล เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและเรื่องภายในบ้าน

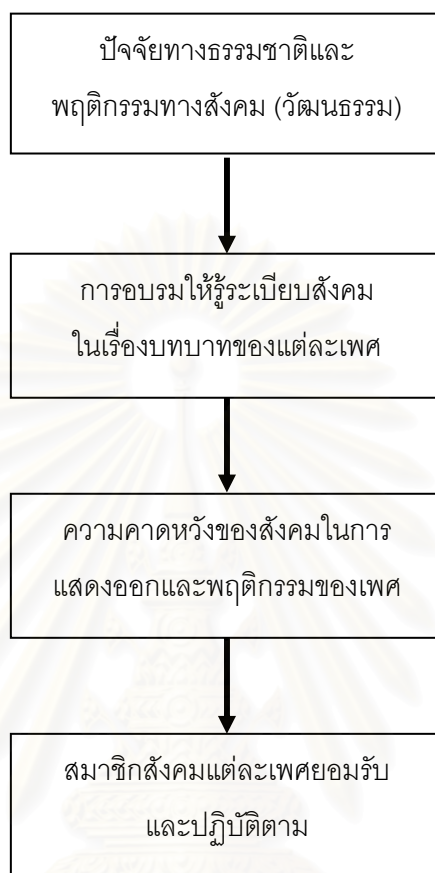
ผลลัพธ์ของแนวคิดทั้ง 2 ประการ ทำให้นักสตรีนิยมกล่าวว่า องค์การสมัยใหม่ (modern organizations) ได้พัฒนามาจากการครอบงำทางความคิดของบุรุษ ที่สตรีมักถูกกีดกันจากการถือครองอำนาจ และถูกปฏิเสธโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Anthony Giddens, 2001 : 359)

แนวความคิดของบุรุษนิยม (Patriarchy) หรือระบบชายเป็นใหญ่ หมายถึงระบบของโครงสร้างสังคมและแนวการปฏิบัติที่ผู้ชายมีความเหนือกว่า กตขีและเอาัดเอาเปรียบผู้หญิง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นระบบที่ผู้ชายมีความเหนือกว่าผู้หญิงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ การเมือง หรือวัฒนธรรม กลุ่มแนวคิดนี้ให้ความสนใจต่อสถานะที่เป็นรองของผู้หญิง และมองว่าความเป็นรองที่เกิดขึ้น มีสาเหตุมาจากความต้องการเหนือกว่าของผู้ชาย และอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ได้พยายามสร้างความชอบธรรมต่อความเหนือกว่าของผู้ชาย (ผู้ชายเข้มแข็งกว่า ฉลาดกว่า มีเหตุผลมากกว่า คิดอะไรที่ลึกซึ้งได้มากกว่า ฯลฯ) และทำให้ความเหนือกว่านี้ดำรงอยู่ในความเชื่อของคนในสังคมผ่านทางกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2542)

เมื่อเงื่อนไขของความแตกต่างทางด้านสรีระมีส่วนกำหนดบุคลิกภาพของแต่ละเพศ และมีส่วนในการกำหนดให้บทบาทของคนทั้งสองเพศแตกต่างกัน ในแต่ละสังคม และวัฒนธรรมจึงได้ใช้ข้อแตกต่างทางธรรมชาตินี้ มาดัดแปลงให้กลายเป็นแบบแผนความประพฤติของคนแต่ละเพศ จนกระทั่งเกิดการยอมรับและรู้สึกว่าการปฏิบัติเหล่านั้นดีตัวมาโดยธรรมชาติ กระบวนการปลูกฝังให้เรียนรู้บทบาทเพศอาจจะสรุปให้เห็นตามแผนภาพต่อไปนี้ (ภััสสร ลิมานนท์, 2544 : 15)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพที่ 1 กระบวนการปลูกฝังให้เรียนรู้อุบัติเหตุ



(ที่มา : ภัทสร ลิมานนท์, บทบาท สถานภาพสตรี กับการพัฒนา, 2544 : 15)

อาจกล่าวได้ว่า ทั้งปัจจัยทางธรรมชาติและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด เพราะข้อเท็จจริงทางด้านชีวภาพหรือสภาพทางธรรมชาติมักจะถูกดัดแปลงให้สัมพันธ์หรือสื่อความหมายออกมาในรูปแบบของวัฒนธรรมหรือค่านิยมต่าง ๆ และความหมายเหล่านี้ก็จะถูกกำหนดให้เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างส่วนอื่น ๆ ภายในสังคม (Hastrup, 1978 อ้างในภัทสร ลิมานนท์, 2544 : 16)

สรุปได้ว่า บทบาททางเพศที่สังคมกำหนดให้กับเพศหญิงและเพศชายว่าควรจะมีปฏิบัติตัวอย่างไร เป็นสิ่งที่แบ่งแยกความแตกต่างในบทบาทหน้าที่ของแต่ละเพศ ความคาดหวังที่สังคมมีต่อบทบาทของความเป็นเพศหญิงและชายนี้ บุคคลจะได้เรียนรู้โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ให้แสดงพฤติกรรมหรือแสดงบทบาทไปในลักษณะที่ตรงตามเพศของตนเอง และเป็นไปในแนวทางที่สังคมต้องการ จนกลายเป็นความยอมรับและยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา

แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า บทบาททางเพศเป็นสิ่งตายตัวเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เนื่องจากบทบาททางเพศถูกกำหนดขึ้นโดยวัฒนธรรม เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไปทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตามไปเช่นกัน บทบาททางเพศของหญิงและชาย จึงอาจมีการสลับสับเปลี่ยนกันไปบ้างตามสถานการณ์

แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

ในปัจจุบันไม่มีใครกล้าปฏิเสธได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างในโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่มีสังคมและวัฒนธรรมของสังคมมนุษย์จะหยุดอยู่กับที่ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง และยากที่จะคิดว่าพื้นที่ใดในโลกที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง (สนธิ สมัครการ, 2544:7)

การเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องที่แน่นอน หลักความจริงของโลกอย่างหนึ่งก็คือสรรพสิ่งย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สังคมมนุษย์ก็เช่นเดียวกัน สิ่งต่าง ๆ ในสังคม เช่น จำนวนประชากร บทบาท และสถานภาพของบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ จารีตและประเพณี อำนาจและหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา เป็นต้น ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเป็นธรรมดา (สุริชัย หวันแก้ว, 2540 : 155)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของระบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคม และการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและระหว่างส่วนประกอบของสังคมนั้น เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างชาวชนบท ชาวเมือง เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าวนี้ย่อมเกิดขึ้นในระดับกลุ่มบุคคล และในระดับสถาบันสังคม ไม่ว่าจะเป็นในสถาบันครอบครัว เครือญาติ การสมรส ครอบครัว หรือสถาบันการเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ ก็ได้

โดยที่วัฒนธรรมอาจสามารถจำแนกออกได้เป็นองค์ประกอบ 2 ส่วน อันได้แก่ วัฒนธรรมด้านวัตถุ (Material Culture) และวัฒนธรรมที่ไม่มีใช้วัตถุ (Non-material Culture) วัฒนธรรมด้านวัตถุ หมายถึง สิ่งของเครื่องใช้อันเป็นสิ่งประดิษฐ์ที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น การเปลี่ยนจากหม้อดินหุงข้าวด้วยฟืน มาเป็นการใช้หม้อหุงข้าวไฟฟ้า ส่วนวัฒนธรรมด้านที่ไม่มีใช้วัตถุนั้น หมายถึง ระบบค่านิยม บรรทัดฐานและสัญลักษณ์ เช่น ความเชื่อเกี่ยวกับการมีลูกหลายคน ซึ่งอาจเปลี่ยนการนิยมมีลูกมากมาเป็นการนิยมมีลูก 2 คน เป็นต้น วัฒนธรรมส่วนแรก

เป็นรูปธรรม และมักจะสังเกตเห็นง่ายกว่า แต่วัฒนธรรมส่วนหลังมักจะสังเกตเห็นยาก เพราะเป็นนามธรรมและลึกซึ้งกว่า ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านนามธรรมนี้ เป็นแก่นสารของวัฒนธรรมที่แท้จริง

การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม จึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ที่มนุษย์ประดิษฐ์และสร้างขึ้น และที่สำคัญก็คือ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้าน ค่านิยม บรรทัดฐาน และระบบสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในสังคมนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงในแง่สิ่งของเครื่องใช้ เกิดขึ้นง่ายกว่า แต่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องค่านิยมและสัญลักษณ์ทางสังคม มักจะต้องใช้เวลานานและยากเย็นกว่า ตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนของค่านิยมจากสถานภาพและบทบาทชายเป็นใหญ่ มาเป็นหญิงและชายเท่าเทียมกัน ค่านิยมในเรื่องการเลือกคู่ การแต่งงาน เป็นต้น (สุริชัย หวันแก้ว, 2540 : 156-157)

ริทเซอร์และคณะ ได้จำแนกผลของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมออกเป็นผลที่พึงปรารถนาหรือผลเชิงบวก กับผลที่ไม่พึงปรารถนาหรือผลเชิงลบดังนี้ (Ritzer, Kammeyer and Yetman 1987 : 547-548)

1. ผลเชิงบวกของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมของมนุษยชาติที่มีผลกระทบอย่างมากต่อระบบสังคมในภาพรวมหรือต่อส่วนประกอบอื่น ๆ ของระบบสังคม ก็คือการเปลี่ยนแปลงของสถาบันทางเศรษฐกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงลักษณะการประกอบอาชีพ จากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมมาเป็นการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมสมัยใหม่ แม้นักวิชาการจำนวนมากได้พยายามอธิบายให้เห็นผลเชิงลบหรือผลเสียของการเปลี่ยนแปลงไว้มากมาย โดยเฉพาะผลที่เกิดขึ้นกับระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคม และการทำลายสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ก่อให้เกิดคุณค่าหลายประการกับสังคม เช่น ความมั่งคั่ง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น โอกาสที่ดีสำหรับความก้าวหน้า แนวโน้มของความเท่าเทียมกันในสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมและวัฒนธรรมแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ คนส่วนใหญ่ของสังคมพบว่าชีวิตมีความสุขมากขึ้น โรคภัยทางด้านร่างกายและจิตใจลดน้อยลง

2. ผลเชิงลบของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผู้สังเกตการณ์บางคนได้แย้งว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดประสบการณ์ในทางที่ไม่ดีแก่มนุษย์ เช่น อัลวิน ทอฟเฟอร์ (Alvin Toffler) เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนเกินความสามารถในการปรับตัวของปัจเจกบุคคล จะทำให้เกิดความกดดันทางร่างกายและจิตใจของมนุษย์ เขามองว่าสังคม

สมัยใหม่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกด้าน ทั้งด้านบรรทัดฐาน ค่านิยม สถาบันต่าง ๆ และเทคโนโลยี ปัจจุบันบุคคลอาจจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเรื่องหนึ่งได้ หากด้านอื่น ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อคนเราถูกบีบบังคับให้เผชิญหน้ากับโลกที่ต้องการการปรับตัว หรือการปรับตัวช้าอย่างต่อเนื่องในทุกเรื่องในชีวิต ความสามารถในการปรับตัวที่มีอยู่ จะไม่สามารถจัดการกับแรงทำทลายได้ คน ๆ นั้นก็จะกลายเป็นเหยื่อ หรือประสบกับปัญหาต่าง ๆ ด้านร่างกายและจิตใจตามมา

ดาห์เรน ดอร์ฟ (Ralf Dahrendorf) ผู้สนับสนุนแนวคิดทฤษฎีความขัดแย้ง ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในมุมมองเชิงความขัดแย้งว่า (Zanden, 1993 อ้างในสุรพร เสียนสาย, 2545 : 93) สังคมทุกสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงทางสังคม จึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป และสังคมทุกสังคมต้องเผชิญกับความขัดแย้งตลอดเวลา ความขัดแย้งทางสังคมจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยทั่วไป

ทัศนะที่ถูกต้องเกี่ยวกับความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินการแก้ความขัดแย้งจนสิ้นสุดกระบวนการ มีการพยายามยกประเด็นให้เห็นว่า ความขัดแย้งมีความดีงาม อยู่ในตัวและไม่จำเป็นต้องมองความขัดแย้งไปในทางลบเสียทั้งหมด ความเข้าใจในประโยชน์ของความขัดแย้งที่แตกต่างกัน ตรงจุดนี้อยู่ที่การรับรู้ ยอมรับ หรือปฏิเสธความขัดแย้ง การปฏิเสธความขัดแย้งมักมาจากฐานความคิดที่ว่า ความขัดแย้งบ่อนทำลายเสถียรภาพของสังคม ทัศนะนี้ อยู่กับแนวคิดที่ว่าความสัมพันธ์ทางสังคมปกติจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือกัน ถ้าหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็อาจจะทำให้สังคมเสียระบบ ผู้สนับสนุนแนวคิดเช่นนี้จะพบว่าการจัดการความขัดแย้งเป็นเรื่องยาก ดังนั้น ทางออกก็คือการพยายามรักษาสถานภาพเดิมเอาไว้ และไม่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างได้ ทั้งนี้เพราะสังคมอยู่ได้ด้วยระเบียบ (Social Order) ส่วนความคิดเปิดรับต่อความขัดแย้งกลับเห็นว่าความขัดแย้งเป็นธรรมชาติ อย่างหนึ่ง ทัศนะนี้ต้องการทำให้ความขัดแย้งปรากฏขึ้นมา ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าเป็นวิธีเดียวที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ได้ ความขัดแย้งในทัศนะนี้จึงเป็นกลไกของความก้าวหน้าทางสังคม (Wehr, 1979 อ้างในฉันทนา บรรพศิริโชติ, 2542 : 28-29) แนวคิดที่น่าจะเป็นประโยชน์มากที่สุด ไม่น่าจะเอียงไปทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ วิธีการมองปัญหาความขัดแย้งอย่างได้คุณภาพ คือ การยอมรับธรรมชาติของสังคมที่ต้องมีทั้งสองส่วน คือส่วนที่มีเสถียรภาพ และที่มีการเปลี่ยนแปลง (ฉันทนา บรรพศิริโชติ, 2542 : 31)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม สามารถเกิดขึ้นในหน่วยสังคมทุกระดับ ครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยสังคมระดับเล็ก ย่อมได้รับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาจสรุปลักษณะที่สำคัญได้ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างของครอบครัว โครงสร้างของครอบครัวในปัจจุบันมีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยวที่มีขนาดเล็ก (Nuclear Family) ที่ประกอบด้วยสามี ภรรยา และบุตร ที่แต่เดิมมีลักษณะเป็นครอบครัวขยายที่มีขนาดใหญ่ (Extended Family) ประกอบด้วยครอบครัวเดี่ยว และญาติพี่น้อง เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา เป็นต้น (สุพัตรา สุภาพ, 2540 : 66-67) ซึ่งครอบครัวขยาย อาจจะได้ในแง่ของการให้ความอบอุ่นกับสมาชิก แต่อาจจะมีลักษณะของการครอบงำสูงจากผู้อาวุโส ส่วนครอบครัวเดี่ยว อาจจะได้ในความเป็นอิสระเสรี แต่ปัญหาก็คือ อาจไม่มีผู้เฒ่า ผู้แก่ คอยดูแล เพื่อสร้างความสมดุลให้แก่ครอบครัว (ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์, 2533 : 109)

การเปลี่ยนแปลงในด้านหน้าที่ของครอบครัว Friedman ได้กล่าวถึง หน้าที่ของครอบครัวว่าหมายถึง กิจกรรมที่สมาชิกครอบครัวควรกระทำ เพื่อความอยู่รอดของครอบครัว ซึ่งก็คือการตอบสนองความต้องการของสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ หน้าที่ด้านการให้ความรัก ความเอาใจใส่ หน้าที่การอบรมดูแลสมาชิก หน้าที่ในการจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานทางกายภาพสำหรับสมาชิก เป็นต้น หน้าที่ของครอบครัวมีความสำคัญยิ่งในการถ่ายทอดความรู้ ศีลธรรม ตลอดจนขีดเขตพฤติกรรม อบรมสมาชิกในครอบครัวทุกคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งยังเป็นแหล่งของการให้ความรักความอบอุ่น และความมั่นคงแก่สมาชิกในครอบครัว (1986 อ้างใน รุจา ภูไพบูลย์, 2541 : 48) โดยสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ที่มีองค์การและสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น องค์การสังคมสงเคราะห์ โรงเรียนและรับดูแลเด็ก ที่ปรึกษาสำหรับปัญหาทางครอบครัว โรงเรียน และสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ เป็นต้น องค์การและสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เหล่านี้จึงเข้ามามีส่วนในการช่วยลดภาระและหน้าที่ของครอบครัวลง ครอบครัวจึงไม่ใช่ศูนย์กลางในการทำหน้าที่เลี้ยงดู และอบรมระเบียบแบบแผนทางสังคมให้สมาชิกอย่างเช่นในอดีต

นอกจากนั้น Gist & Fava (1968 : 365-366) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของครอบครัวในสังคมเมืองว่า มีผลกระทบต่อโครงสร้างและความสัมพันธ์ทางครอบครัวในลักษณะที่สำคัญพอสรุปได้คือ

1. การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางอำนาจของครอบครัว ซึ่งโดยปกติหมายถึง การลดอำนาจปกครองของบิดามารดาที่มีต่อบุตรธิดา และของสามีที่มีต่อภรรยา โดยเพิ่ม ความเป็นอิสระเสรีแก่บุตรธิดา และภรรยาในการเลือกประพฤติปฏิบัติ

2. การเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมของสมาชิกในครอบครัว ทั้งภายในและ ภายนอกบ้าน ซึ่งหมายความว่าถึง พฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน (ไม่ว่า บิดา มารดา หรือบุตรธิดา) มักถือเป็นเอกสิทธิ์เฉพาะคน และอาจไม่สอดคล้องประสานกับสมาชิกอื่นในครอบครัว การที่มีบทบาท แตกต่างกันในงานที่ทำภายนอกบ้านของสมาชิกแต่ละคน โดยเฉพาะงานของบิดาและของมารดา ยิ่งก่อให้เกิดความสนใจที่แตกต่างกันออกไปจนทำให้ลดการรวมตัวทางครอบครัว

3. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของครอบครัวจากระบบเชื่อมโยงที่มีขนาดใหญ่ มาเป็นครอบครัวเดี่ยวที่มีขนาดเล็ก ถึงแม้ว่าในสังคมเมืองจะมีครอบครัวแบบเชื่อมโยงหลงเหลือ อยู่บ้างก็ตาม แต่ก็เป็นที่ไปในลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพสังคมเมือง

4. การเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของบุคคลที่เป็นโสดหรือที่หย่าร้างหรือที่แยกทางกัน กล่าวคือ บุคคลดังกล่าวในสังคมเมืองอาจไม่รู้สึกละอายเสียสถานภาพใด ๆ แต่กลับได้รับประโยชน์ ในทางเศรษฐกิจบางประการในฐานะบุคคลทำงาน ซึ่งไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู

การแสดงบทบาทของสตรีในสังคมไทย

1. สถานภาพและบทบาทของสตรีไทย

ในอดีต

นับตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเรื่อยมาจนถึงกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น สตรีไทย มีสถานภาพทางสังคมต่ำกว่าบุรุษมาก และไม่มี การเปลี่ยนแปลงมากนัก สังคมในสมัยนั้น เป็นลักษณะของสังคมที่ไม่ส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทของตนเองทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม สาเหตุสำคัญอยู่ที่การได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมเก่าของจีนและอินเดีย ที่มองว่าสตรีมี ค่าต่ำกว่าบุรุษ ทำให้ความคิดในเรื่องความเหลื่อมล้ำทางด้านสถานภาพและความสามารถ ระหว่างบุรุษและสตรีมีอยู่ตลอดมา สตรีจึงต้องจำกัดบทบาทอยู่เบื้องหลังบุรุษ ด้วยอิทธิพล ดังกล่าวทำให้เกิดธรรมเนียมเชื่อถือจนเป็นความรู้สึกที่ฝังอยู่ในจิตใจของคนไทยมาจนทุกวันนี้

เมื่ออิทธิพลจากขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อแต่โบราณที่ให้คุณค่าแก่ บุรุษมากกว่าสตรี ส่งผลให้สตรีมีบทบาทหรือหน้าที่หลักในการปรนนิบัติสามี การเลี้ยงดูบุตร

และการดูแลบ้านเรือน จึงทำให้สตรีไทยในอดีตได้รับเพียงการฝึกหัดอบรมเกี่ยวกับกิริยามารยาท และการบ้านการเรือนเท่านั้น มิได้ถูกคาดหวังให้ได้รับการศึกษาเพื่อให้ความรู้ความสามารถในการทำงานหาเลี้ยงชีพด้วยตนเอง และประกอบกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวย สตรีจึงไม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน และไม่มี ความจำเป็นต้องไปติดต่อกับสังคมภายนอก นอกจากจะทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ในครอบครัว เช่น การเย็บปักถักร้อย จักสาน คำขายเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือช่วยในการทำสวน ทำไร่ และทำนา ดังนั้น จึงทำให้เกิดประเพณีเก็บลูกหลานสตรีไว้แต่ในบ้าน สตรีไทย ในสมัยก่อนจึงไม่ค่อยได้มีโอกาสเรียนหนังสือ จึงมีโอกาสน้อยในการพัฒนาตนทางสังคม ไม่ว่าจะ เป็นการประกอบอาชีพ การสร้างอำนาจทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสตรีในอดีตจึงจำกัดอยู่แค่เพียงบทบาทภายในบ้านเท่านั้น

สำหรับสถานภาพและบทบาททางด้านการเมืองของสตรีไทยในอดีต สังคมไม่ได้เปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง สตรีไทยโบราณจึงมีความสนใจหรือมีความสำนึกทางการเมืองระดับต่ำ ประกอบกับความเชื่อดั้งเดิมทำให้สตรีไทยถูกจำกัดบทบาทเป็นเพียง “นางทาสในเรือนเบี้ย” หรือ “ข้างเท้าหลัง” เท่านั้น อีกทั้งยังปรากฏหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรในกฎหมายลักษณะผัวเมีย ที่ได้ระบุให้เห็นอย่างชัดเจนถึงสถานภาพทางสังคมของสตรีไทย สมัยกรุงศรีอยุธยาว่าสตรีถูกกดขี่และถูกเอารัดเอาเปรียบ บุรุษมีอำนาจเหนือสตรี มีผลให้ชนบประเพณี ค่านิยม และวัฒนธรรมต่าง ๆ ของสังคมไทยถูกสร้างขึ้นมาให้สอดคล้องกับรูปแบบการปกครองที่บุรุษมีอำนาจสูงสุดในสังคมไทย สตรีมีสถานภาพและฐานะเป็นเพียงผู้รับใช้ ผู้ให้บริการ และทาสผู้ซื่อสัตย์ให้กับบุรุษผู้ปกครองเท่านั้น สตรีไทยตกอยู่ในฐานะผู้ได้ปกครอง ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถหรือทัศนคติที่เป็นอิสระ ที่จะเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง เท่าเทียมกับบุรุษได้ ดังนั้น วัฒนธรรมการเมืองของไทยจึงกำหนดให้บุรุษเป็น “ผู้นำ” และสตรีเป็น “ผู้ตาม” สตรีไทยในสมัยนั้นจึงแทบไม่มีบทบาททางด้านการเมืองเลย

สรุปแล้ว สถานภาพและบทบาทของสตรีในสังคมไทยตั้งแต่สมัยสุโขทัยเรื่อยมาจนถึงในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 3) ที่เป็นช่วงเวลาก่อนที่ประเทศไทยจะได้รับอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตกนั้น สตรีมีสถานภาพและบทบาทที่ต่ำกว่าบุรุษมาก เนื่องจากชนบธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ ในสังคมไทยที่ได้ยึดถือมาตั้งแต่สมัยโบราณมาตลอดว่าบุรุษเป็นผู้นำในครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และพฤติกรรมของสตรีให้อยู่ในกรอบที่สังคมยอมรับและคาดหวัง คือ ลักษณะของความเป็นกุลสตรี เป็นแม่บ้านแม่เรือน

บทบาทสำคัญของสตรีไทยจึงถูกจำกัดอยู่ในกรอบของความเป็นมารดาและภรรยาเท่านั้น สิทธิ หน้าที่และความเสมอภาคที่สตรีได้รับ จะด้อยและเป็นรองบุรุษเป็นอันมาก

อิทธิพลสำคัญที่ทำให้สถานภาพและบทบาทของสตรีไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น คือ การเริ่มเปิดประเทศเพื่อติดต่อค้าขายกับชาวต่างชาติในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4) ขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิมของไทยเริ่มปรับเปลี่ยนไปโดยอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตก แม้ว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง และด้วยความรวดเร็ว แต่การปรับตัวให้เข้ากับอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตกก็เป็นสิ่งที่แปลกใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ประเพณี ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ แต่โบราณเกี่ยวกับสตรีจึงได้เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้สตรีไทยได้มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มมากขึ้น และอย่างเท่าเทียมกันกับบุรุษ ทำให้สตรีไทยมีโลกทัศน์กว้างขึ้นและได้มีโอกาสร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคม บทบาทของสตรีจึงเปิดกว้างสู่โลกภายนอกและไม่ถูกจำกัดอยู่แต่ภายในบ้านอย่างเช่นแต่ก่อนอีกต่อไป ทำให้สตรีไทยมีโอกาสในการแสดงออกซึ่งความรู้และความสามารถด้านต่าง ๆ ทางสังคม นับเป็นการแสดงถึงการเห็นคุณค่าและยอมรับในความสามารถของสตรีไทยมากขึ้น ส่งผลให้สตรีไทยมีสถานภาพและบทบาทในสังคมดีขึ้นโดยลำดับ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยดำเนินอย่างค่อยเป็นค่อยไปมาจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 7) ซึ่งเป็นสมัยที่เศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก รวมทั้งระบบราชการของไทยเสื่อมทรุดลงอย่างมาก จนทำให้เกิดการรวมตัวของกลุ่มบุคคลที่เรียกว่า “คณะราษฎร” ซึ่งคณะราษฎรได้เข้ายึดอำนาจการปกครองในวันที่ 24 มิถุนายน พุทธศักราช 2475 และได้ทำการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของไทย จากการปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ไปสู่ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ นับได้ว่าเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทสตรีในสังคมไทยอย่างเป็นทางการ และเป็นการสะท้อนให้เห็นอิทธิพลของแนวความคิดและวัฒนธรรมตะวันตกในเรื่องของการให้ความสำคัญต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมในสังคม เพราะ “หลังจากที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานรัฐธรรมนูญให้แก่ประชาชนชาวไทย คือ วันที่ 10 ธันวาคม พุทธศักราช 2475 นั้น คณะราษฎรได้ประกาศให้สตรีชายมีสิทธิเสมอภาคกันในทางกฎหมาย และมีสิทธิในการเลือกตั้งหรือสมัครลงรับการเลือกตั้งสมาชิก สภาผู้แทนราษฎรได้เท่าเทียมกันเป็นครั้งแรก” (กระทรวงมหาดไทย 2510 : 107)

หลังจากนั้นในยุคของรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม ในปี พ.ศ.2486 ได้เกิดการปรากฏตัวของกลุ่มสตรีเกิดขึ้นอย่างชัดเจน โดยมีท่านผู้สตรีละเอียด พิบูลสงคราม เป็นแกนนำสำคัญในการจัดตั้งสำนักวัฒนธรรมฝ่ายสตรีขึ้นในสภาวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเคลื่อนไหวเพื่อสตรีที่เป็นไปอย่างเป็นทางการ สำนักวัฒนธรรมฝ่ายสตรีนี้ นับเป็นที่รวมของบรรดาผู้นำสตรีในสาขาต่าง ๆ สมัยนั้นไว้มากมาย ข้อคิดเห็นของสตรีดังกล่าวที่ผ่านมาจาก หน่วยงานนี้เป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลมากพอควร กล่าวได้ว่าเป็นจุดเริ่มแรกที่สตรีสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการบริหารประเทศในลักษณะที่เป็นกลุ่มก้อนขึ้นกว่าเดิม คือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง อันมีผลในการปรับสถานภาพสตรีในความเป็นจริงให้สูงขึ้น เช่น มีการแต่งตั้งให้มีผู้แทนสตรีเข้าร่วมในการแก้ไขปรับปรุงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนที่เกี่ยวกับครอบครัว สิ่งเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้สตรีกล้าออกมาแสดงบทบาทในสังคมอย่างออกหน้าและได้รับการยอมรับมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากกรณีที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่เป็นสตรีได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งแรกในปี พ.ศ.2492 (คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว, สถานภาพและบทบาทสตรี, หน้า 13-14)

ต่อมาในปี พ.ศ.2516 เกิดการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลครั้งใหญ่ขึ้นในวันที่ 14 ตุลาคม (วันมหาวิปโยค) ได้เกิดกลุ่มพลังสตรีที่มีบทบาททางการเมืองอย่างสำคัญ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพวกนิสิต นักศึกษา และปัญญาชน โดยการเรียกร้องให้สังคมและสตรีสร้างค่านิยมและทัศนคติใหม่ต่อสถานภาพของสตรีที่เน้นถึงสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคทั้งในทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ภาพพจน์ของสตรียุคใหม่จึงต้องก้าวเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์สังคมทัดเทียมบุรุษ (ชลธิชา พันธุ์พานิช, 2537 : 50-51)

ในปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตในสังคมแง่มุมต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ชายและผู้หญิงต้องมีการสลับบทบาทกันบ้าง ในสถานการณ์ต่าง ๆ บทบาททางเพศ สำหรับผู้หญิงที่เคยทำงานในบ้านและเป็นเสมือนช้างเท้าหลังนั้นเปลี่ยนแปลงไป เป็นผลทำให้บทบาทของสตรีไทยขยายอย่างกว้างขวาง บทบาทที่เพิ่มขึ้นนี้เกิดจากการขยายตัวในหลาย ๆ ด้านที่สำคัญ คือ เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเมือง บทบาทเหล่านี้เพิ่มขึ้นตามสิทธิและหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นมาในสังคม

จากการที่องค์การสหประชาชาติประกาศปี ค.ศ.1975 (พ.ศ.2518) ให้เป็นปีสตรีสากล และปี ค.ศ.1975-1984 (พ.ศ.2518-2527) เป็นทศวรรษสตรี การเปลี่ยนแปลงในบทบาทของสตรีที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นถึงความกล้าหาญของผู้หญิงในการก้าวออกไปสู่โลกภายนอกเพื่อที่จะทำหน้าที่ผู้บำรุงเลี้ยงดูสมาชิก และการที่ผู้หญิงได้พิสูจน์ว่าตนเองมีความสามารถเอาชนะความกลัวต่อการออกจากบ้านนี้ นับว่าเป็น "ก้าวสำคัญสู่ยุคใหม่" และการก้าวออกไปสู่โลก ภายนอก การได้พบได้เห็นกับสิ่งใหม่ๆ จากการศึกษา จากประสบการณ์ของตัวเอง และการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยและสภาพเศรษฐกิจ ทำให้โฉมหน้าของสตรีไทยแตกต่างอย่างมาก กับสตรีไทยในอดีต และนำมาซึ่งบทบาทใหม่ๆ มากมาย (วนิดา ฐปะเตมีย์, 2528 : 252-253) สถานภาพของผู้หญิงจึงดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ได้รับการศึกษามากขึ้น และมีโอกาสเปล่งศักยภาพที่ทัดเทียมผู้ชายมากขึ้นในนามของ "ผู้หญิงเก่ง" หรือ "ผู้หญิง ยุคใหม่" (กอบกุล อิงคุทานนท์, 2537:31) ทำให้อาณาจักรของผู้หญิงไม่ได้จำกัดอยู่แต่ในบ้านและแวดล้อมของครอบครัวอีกต่อไป

ผู้หญิงไทยเฉกเช่นเดียวกับผู้หญิงอื่น ๆ ทั่วโลกในปัจจุบันที่กำลังแสดงบทบาทต่าง ๆ พร้อมกันในบุคคลคนเดียว คือ บทบาทกันเป็นภรรยาหรือเป็นมารดา และบทบาทของการเป็นผู้หญิงทำงานนอกบ้าน แต่เนื่องจากการเรียนรู้เรื่องบทบาททางเพศ (sex role) แต่เยาว์วัย ทำให้ผู้หญิงเกิดทัศนคติที่เรียกว่าเป็น "กับดักทางวัฒนธรรม" (culture trap) ทำให้ชีวิตการทำงานนอกบ้านของผู้หญิงต้องเผชิญกับความยุ่งยากนานัปการ (Davidson & Cooper อ้างใน จรรยา เศรษฐบุตร, 2541 : 3)

ถึงแม้ว่าการที่ออกมาทำงานนอกบ้านนั้น ผู้หญิงส่วนใหญ่ยังคงต้องรับผิดชอบการทำงานบ้าน การดูแลบุตร หรือการปรนบัติสามีตามหน้าที่ของมารดาและภรรยาตามความนิยมที่มีมาแต่ดั้งเดิมก็ตาม แต่การออกมาทำงานนอกบ้านของภรรยาทำให้มีสามีเข้ามามีส่วนร่วมช่วยภรรยาทำงานบ้านเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้สามีและภรรยาเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับการแบ่งงานหรือการแบ่งบทบาทตามประเพณี ซึ่งได้แก่ความคิดที่ว่าสามีมีหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัว ส่วนภรรยาควรดูแลบ้าน ทำอาหาร และเลี้ยงลูก ไปสู่ความคิดว่าสามีภรรยาควรช่วยกันหาเลี้ยงครอบครัว และช่วยกันทำงานบ้านตามความเหมาะสม ทำให้ภรรยาเข้าไปมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ของครอบครัวเพิ่มขึ้นและทำให้เปลี่ยนแปลงความคิดที่ว่าสามีควรเป็นใหญ่ในครอบครัว ไปสู่ความคิดว่าสามีภรรยาควรมีอำนาจเท่าเทียมกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hoffman (1960) ที่ได้กล่าวไว้ในเรื่องความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างสามี-ภรรยาว่า มารดาที่ทำงานนอกบ้านจะมีอำนาจเพิ่มขึ้นเพราะเธอจะเป็นผู้หาเงินเลี้ยง

ครอบครัว ส่วนมารดาที่มีอำนาจสูงอยู่แล้วยิ่งเปิดโอกาสให้เธอสามารถออกไปหางานทำนอกบ้านมากขึ้น เพราะมีแรงจูงใจและสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองได้มากขึ้น

เมื่อผู้หญิงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการทำงานนอกบ้าน เพราะการทำงานนอกบ้านไม่ได้มาเฉพาะรายได้มาเลี้ยงดูครอบครัวเท่านั้น แต่การทำงานนอกบ้านในปัจจุบัน หมายถึงการรักษาและเชิดชูสถานภาพและศักดิ์ศรีของผู้หญิง แต่ในสภาพที่เป็นจริง พบว่า ผู้หญิงทำงานนอกบ้านจำนวนมาก ต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการจัดการกับชีวิตครอบครัวและการทำงาน มีคำพูดเก่าแก่ที่ว่า "งานของผู้ชายจบลงเมื่อพระอาทิตย์ตกดิน แต่งานของผู้หญิงไม่มีวันจบสิ้น" หรือมีคำกล่าวที่ว่าผู้หญิงต้องทำงาน 2 กะเป็นอย่างน้อย กะแรกเป็นงานที่ทำงาน และกะที่สองเป็นงานที่ต้องทำที่บ้าน ทำให้ผู้หญิงเกิดความเครียดในการจัดสรรเวลาให้ลงตัวสำหรับงานบ้านและงานที่ทำงาน ซึ่งมักจะนำไปสู่การเกิดบทบาทขัดแย้ง (Role Conflict) เนื่องจากการแสดงบทบาทที่บ้านและที่ทำงานย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องความคาดหวังในบทบาททั้ง 2 ลักษณะ อยู่เป็นปกติ ดังนั้นการทำงานนอกบ้านของผู้หญิงทำให้ผู้หญิงเกิดความรู้สึกผิด ซึ่งความรู้สึกผิดนี้สามเ็นไม่ได้มาแบ่งรับไปด้วย เพราะผู้หญิงคิดโทษตัวเองว่าไม่มีเวลาพอเพียงให้แก่ลูก หรือผู้หญิงบางคนรู้สึกเสียใจว่าทำไมตัวเองทะเลาะทะเลาะกับงานที่ก่อให้เกิดรายได้มากนั้ การตำหนิตัวเองเช่นนี้ พบในผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีใช้น้อย (Forssein, 1995) ดังเช่น จากการวิจัยของ Biernat & Wortman (1991) ที่พบว่า ผู้หญิงทำงานวิชาชีพประเมินตัวเองทางลบถึงบทบาทของการเป็นมารดาที่ดี หรือเป็นภรรยาที่ดีและมีความรู้สึกผิดที่ไม่สามารถแสดงบทบาทเหล่านั้นอย่างสมบูรณ์แบบ การเกิดความรู้สึกของผู้หญิงในลักษณะเช่นนี้ แสดงให้เห็นถึงการครอบงำทางด้านความคิดจากอิทธิพลของบทบาทคาดหวังของสังคมที่ถูกตีความโดยผู้ชาย เป็นกับดักทางวัฒนธรรมที่ล้อมรอบอิสระและเสรีภาพทางด้านความคิดและการแสดงออกของสตรีที่ทวีมากขึ้น เมื่อสตรีก้าวอย่างสู่ตำแหน่งสำคัญในสังคม ดังเช่นตำแหน่งผู้บริหารในองค์การ

2. สถานภาพและบทบาทของผู้บริหารสตรีในองค์การ

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งบริหารระดับสูง มีบทบาทสำคัญมาก เพราะตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่เป็นผู้ที่จัดการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การที่สำคัญ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรเงิน ให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์สูงสุดและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ

จากที่ได้กล่าวมา ในเรื่องบทบาททางเพศที่เกิดขึ้นจากการครอบงำทางความคิดของระบบชายเป็นใหญ่ยังคงฝังรากอยู่ในโครงสร้างขององค์การสมัยใหม่ ถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สตรีไม่อาจแสดงบทบาทในฐานะของผู้บริหารได้อย่างสมบูรณ์ และไม่อาจสามารถเข้าถึงอำนาจภายในองค์การได้ ซึ่งเป็นปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้ผู้บริหารสตรีเกิดความกดดันและความเครียดในการทำงาน แต่ในปัจจุบันมีสตรีไทยเริ่มก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญ ๆ ในองค์การมากขึ้นเกือบทุกสาขาวิชาชีพ เมื่อกล่าวถึงผู้บริหารสตรี ความคาดหวังที่องค์การมักจะมีต่อผู้บริหารสตรีมักจะเป็นเรื่องบุคลิกลักษณะเป็นสำคัญประการแรก จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์ (2530) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทยพบว่า บุคลิกภาพที่คาดหวังของสตรีผู้นำทางการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบัน ควรมีลักษณะดังนี้ คือ มีท่าทางแสดงความเชื่อมั่นในตนเอง แต่มิใช่ก้าวร้าว มีใจคอกหนักแน่น รู้จักควบคุมอารมณ์ไม่ฉุนเฉียวโกรธง่าย มีความกล้าหาญ กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา เป็นผู้มีรสนิยมดีในการแต่งกาย มีอัธยาศัยที่ดีต่อบุคคลอื่น ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักพูดให้สามารถสื่อความได้ดีและมีสาระ มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม และยังได้ศึกษาถึงเรื่องลักษณะความคิดและอุปนิสัยในการทำงานที่ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้ที่รักความก้าวหน้า รู้จักขวนขวายในการหาความรู้เพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่องาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี รู้จักแบ่งเวลาระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีใจรักในงาน สามารถตัดสินใจต่อปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้า เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีความเป็นผู้นำ รู้จักตั้งเป้าหมายและวางแผน ขยันหมั่นเพียร รู้จักแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่องาน

Herman (1974) พบว่า ในด้านของการทำงาน ผู้หญิงต้องเผชิญหน้ากับดาบสองคม คือ การบริหารต้องการให้ผู้หญิงลดลักษณะความเป็นผู้หญิงลง และให้มีอำนาจ มีความกล้าแกร่ง ซึ่งถ้าผู้หญิงแสดงคุณสมบัตินี้ออกมาไม่ได้ ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ซึ่งจะทำให้ผู้หญิงถูกกีดกัน ไม่ได้เข้าสู่ระดับบริหาร แม้แต่ตัวผู้หญิงเองก็ไม่ค่อยเต็มใจที่จะเข้าไปในงานที่มองเห็นว่า งานนั้นต้องการคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จที่ขัดกับภาพลักษณ์ของตน และยังได้อ้างถึงการศึกษาของ Heinen (1975) อีกว่า ผู้หญิงไม่จำเป็นต้องมีความต้องการต่ำ และขาดความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จก้าวหน้า แต่ความสำเร็จนั้นต้องเป็นไปในทางที่สังคมยอมรับได้ ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าอุปสรรคที่สำคัญที่สุดของผู้หญิงก็คือ ความสับสนในศักยภาพและความสามารถของตนเอง จึงเป็นความจริงว่า ผู้หญิงประเมินความสามารถของตัวเองต่ำ หรือมองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และแรงดลใจ

ของตนว่ามีความแตกต่างจากผู้ชาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Koff (1975) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้หญิงในตำแหน่งระดับบริหาร กล่าวคือ Koff พบว่า ในขณะที่ผู้หญิงจำนวนมากมีความนับถือตัวเองต่ำ (low self-esteem) เพราะมีความกลัวว่าจะไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่ได้รับความนับถือจากกลุ่ม หรือมีความขัดแย้งกันประเพณีดั้งเดิม ผู้หญิงอื่นกลับเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงและถูกเรียกว่าเป็น “ผู้บุกเบิก” (pioneers) คนกลุ่มนี้เป็นพวกที่มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะเสี่ยง และมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะมีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป พวกนี้จะมองตัวเองในด้านบวกและตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง (อ้างจาก ปิยะนิตย์ โอนพรัตน์, 2537 : 45)

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแสดงบทบาทของผู้บริหารสตรี พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการนำเสนอการแสดงบทบาทคาดหวังของสตรีโดยเปรียบเทียบกับบุรุษ หรือไม่ก็เป็นการนำเสนอการแสดงบทบาทคาดหวังที่บกพร่อง ดังตัวอย่างเช่น Trudy Heller (1982 : 13-19) ทำการศึกษาลักษณะแตกต่างทางเพศในแง่การบริหาร พบว่า ผู้หญิงสามารถเป็นผู้นำทางการบริหารได้เช่นเดียวกับผู้ชาย แต่มีลักษณะที่แตกต่างกันตามลักษณะธรรมชาติของเพศ ดังนี้

1. ผู้หญิงจะเป็นคนเจ้าอารมณ์ อ่อนไหวง่ายต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และจะแสดงออกถึงอารมณ์นั้น ๆ แม้ต่อหน้าที่ประชุม หรือเอาปัญหาส่วนตัวมาปะปนกับงาน เป็นต้น
2. ผู้ชายจะเป็นผู้ที่ห่างเหินกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความละเอียดลึกซึ้งในการแก้ปัญหาให้ถูกจุด แต่ยึดมั่นอยู่กับนโยบายและการบรรยายลักษณะงาน และเป็นคนเก็บความรู้สึกซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึง
3. ผู้หญิงขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ไม่กล้าพูดอะไรตรง ๆ ไม่มีความเด็ดขาดในบางสถานการณ์
4. ผู้หญิงจะมีความเข้าใจและสนใจ เข้าถึงจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิดกว่าผู้ชาย
5. ผู้หญิงจะมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การติดต่อสื่อสารจะทำได้ทั้งสองทาง ไม่ถือยศ ถือตำแหน่งเหมือนผู้ชาย
6. ผู้หญิงจะมีความเป็นระเบียบและตรงต่อเวลาซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การ
7. ผู้ชายจะเป็นคนตามสบาย และมีอารมณ์ขันสนุกสนาน
8. ผู้ชายจะแยกการทำงานกับบทบาททางสังคมไว้คนละส่วน เขาจะจริงจังกับการทำงาน แต่หลังจากหมดเวลาทำงานแล้ว จะเป็นบทบาททางสังคม
9. ผู้ชายจะทำงานเป็นอิสระและคิดอย่างเป็นระบบ

10. ผู้ชายมักจะคิดว่าตนเป็นผู้นำที่เหนือกว่าผู้หญิง การที่ผู้หญิงจะต้องทำงานเพื่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ชายในทัศนะของผู้หญิงมีความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรม

คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (2527) ได้ทำการศึกษาสรุปแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (2525-2544) โดยสรุปถึงปัญหาของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจสตรีได้ 4 ประการ คือ

ประการที่ 1 โอกาสในการเข้ารับราชการหรือทำงานรัฐวิสาหกิจของสตรียังมีน้อยกว่าชาย ซึ่งเห็นได้จากอัตราส่วนกำลังของชายและหญิง เฉพาะอย่างยิ่งในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งอาจเป็นเพราะสตรีมีคุณสมบัติทางการศึกษาด้อยกว่าชาย หรือเพราะมีภาระทางครอบครัวมาก หรือเพราะมีข้อจำกัดบางประการในการรับตำแหน่งงาน หรือเพราะบางตำแหน่งเพิ่งจะเปิดรับสตรี

ประการที่ 2 โอกาสก้าวหน้าในการรับราชการหรือทำงานรัฐวิสาหกิจของสตรีมีน้อยกว่าชาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพราะ ค่านิยมของสังคมและของผู้บังคับบัญชาที่เห็นชายมีความสามารถและมีความพร้อมที่จะทำงานมากกว่าหญิง

ประการที่ 3 ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจสตรีนั้น มีอุปสรรคในการทำงานมากกว่าชาย เริ่มจากการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักจะไม่ยอมรับความสามารถ รวมทั้งไม่มีโอกาสจะแสดงความสามารถเพื่อลดล้างความเชื่อดั้งเดิม แม้นในหมู่สตรีเองก็ยังมีเชื่อว่าการก้าวหน้าเร็วกว่าชายจะเป็นการสร้างปัญหามากกว่าจะเป็นผลดี

ประการที่ 4 ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจสตรียังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากองค์กรที่มี เช่น สมาคมข้าราชการพลเรือนและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอย่างเต็มที่

นอกจากนั้น ชูติมา เหนือรักษ์ (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของสตรีระดับบริหาร โดยทำการศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหญิงและชาย พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรีและผู้บริหารบุรุษนั้น มีความคล้ายคลึงกันแตกต่างกันเฉพาะลำดับความสำคัญของปัญหาเท่านั้น โดยผู้บริหารสตรีมีปัญหาอุปสรรค (เรียงตามลำดับคะแนน) ดังนี้

1. ขาดความรู้และประสบการณ์ทางด้านบริหาร
2. รู้สึกไม่แน่ใจในสถานภาพปัจจุบันของตนเอง
3. ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น
4. ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้น
5. สภาพทางร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับในความสามารถการเป็นผู้นำ

7. ภาวะครอบครัวทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่
8. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่ง
9. ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาททางเพศทำให้ไม่ได้รับความเชื่อถือในการบริหารงาน
10. เกิดความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา

งานวิจัยของ บวร ประพฤติดี และคณะ (2520) เรื่องสตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำการบริหาร โดยศึกษาจากกลุ่มต่าง ๆ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มราชการ รัฐวิสาหกิจ กลุ่มธุรกิจเอกชน กลุ่มองค์กรระหว่างประเทศ พบประเด็นที่น่าสนใจว่า ระดับการศึกษามีสหสัมพันธ์กับผู้นำสตรี คือ ผู้นำสตรีที่บรรลุผลสำเร็จในการบริหารงานนั้น การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ประสบผลสำเร็จ และสตรีที่มีการศึกษาสูงยิ่งขึ้นก็มีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารมากกว่าสตรีที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2524, 12-13) ได้จัดทำแผนพัฒนาสตรีช่วงระยะ 5 ปี ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2539) ได้ระบุปัญหาสตรีทางการเมืองว่า ได้แก่ ทศนคติและค่านิยมของสังคมต่อสตรีและของสตรีต่อสังคม ซึ่งส่งผลทำให้การเลี้ยงดูและการให้โอกาสทางการศึกษาในบุตรหญิงยังไม่เท่าเทียมกับบุตรชาย นอกจากนี้ยังทำให้ผู้หญิงขาดโอกาสที่จะฝึกการเรียนรู้ในการเป็นผู้นำและทักษะในการบริหาร เนื่องจากสตรีไทยได้รับการอบรมมาช้านานให้เป็นผู้มีคุณสมบัติสมเป็นกุลสตรีไทย ดูแลครัวเรือน ประณินบัติทุกคนในครอบครัวให้เป็นสุข กิจกรรมอย่างอื่นยกให้สามีเป็นผู้นำ สตรีไทยที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำจึงประสมกับความขัดแย้งดังกล่าว รวมทั้งยังทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำในตำแหน่งบริหารสำคัญโดยทัดเทียมกับชาย ซึ่งจากการวิจัยพบว่า การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการเป็นผู้บริหาร คือ ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 86 เป็นผู้มีการศึกษาจบชั้นปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไปจนถึงชั้นปริญญาเอก แต่สตรีที่สามารถเป็นผู้บริหารได้ก็จะทำงานในลักษณะงานที่อยู่ในบทบาทเฉพาะเรื่องของสตรี แต่โดยสภาพของสังคมส่วนรวม สตรียังไม่เป็นที่ยอมรับในตำแหน่งสำคัญเท่าที่ควร เช่น งานระดับบริหารตั้งแต่ท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรการ (2530) ที่พบว่า ปัจจัยพื้นฐานการศึกษาของผู้บริหาร คือ วุฒิการศึกษาของผู้บริหารนั้น ไม่จำเป็นต้องถึงระดับปริญญาเอก แต่อย่างน้อยควรมีความรู้พื้นฐานในระดับปริญญาโท เป็นปัจจัยส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรี

ถึงแม้ว่าปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่จะแพร่กระจายไปทั่วทั้งสังคม และก้าวเข้าสู่ความเป็นสมัยใหม่

แล้วก็ตาม แต่ความเชื่อในระบบชายเป็นใหญ่ก็ยังคงเหลืออยู่ในสังคมปัจจุบัน ความคิดในเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศที่ถูกอบรมสั่งสอนกันมาเป็นเวลานาน ก็ยังคงซึมซับอยู่ในความรู้สึก นึกคิดของคนไทยอยู่ไม่น้อย ดังนั้นการที่ผู้หญิงในยุคปัจจุบันออกมามีบทบาทสำคัญในสังคม และดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน เช่น เป็นนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดกระทรวง หรือแม้กระทั่งเป็นประธานบริษัท เป็นทหาร ตำรวจ ก็ดูจะขัดกับค่านิยมของสังคมไทยแต่โบราณอย่างมาก (ศศิพร สิทธิพันธุ์, 2539 : 1-2) ดังผลการวิจัยของ บวร ประพฤติดี และคณะ (2520) เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมไทยที่มีต่อผู้บริหารสตรี พบว่า

- 1) สตรีที่ขาดความเชื่อมั่นในตัวเองมีโอกาสได้เข้าไปสู่ผู้นำระดับบริหารน้อย
- 2) สตรีที่ไม่นิยมความมีอำนาจ สนใจแต่การบ้านการเรือน มีโอกาสจะได้เข้าไปสู่ผู้นำทางการบริหารน้อย
- 3) สตรีที่ไม่นิยมยึดมั่นในอาชีพหนึ่งอาชีพใดตลอดไปทำให้โอกาสในการประสบความสำเร็จเป็นผู้นำทางการบริหารน้อย
- 4) สตรีมีความกระตือรือร้นในการทำงานน้อย ทำให้โอกาสในการเป็นผู้นำทางการบริหารน้อยไปด้วย
- 5) ความนิยมยกย่องให้ผู้หญิงเป็นผู้นำในระบบบริหารมีน้อยจึงมีโอกาสได้เข้าไปเป็นนักบริหารของสตรีน้อย

ดร.กาญจนา แก้วเทพ ได้ทำการวิเคราะห์บทบาทสตรีในสถาบันต่าง ๆ ของไทยไว้ในวารสารสังคมพัฒนา ปีที่ 19 ฉบับที่ 5 (2534) หน้า 47-54 โดยเสนอสิ่งที่สตรีไทยควรจะแก้ไขเพื่อแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมนั้น มีอยู่ 2 ประเภท

1. อุปสรรคที่เกิดมาจากตัวสตรีเอง ซึ่งหมายถึง
 - ด้านการศึกษา แสวงหาความรู้ ที่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สตรีไม่สามารถแสดงบทบาทของตนได้อย่างเต็มภาคภูมิเนื่องจากขาดการศึกษา สตรีไม่ใส่ใจต่อแหล่งข่าวสารที่เป็นสาระประโยชน์ แต่ชอบด้านบันเทิงมากกว่า เช่น ดูละครโทรทัศน์ อุปสรรคดังกล่าวนี้สตรีต้องปรับปรุงตัวเอง ต้องมีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในรูปแบบต่าง ๆ
 - ความสามารถในการคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ความสามารถดังกล่าวนี้ ก็คือ การมีความมั่นใจในตัวเอง ภาคภูมิใจในความเป็นหญิง รู้ถึงจุดเด่นและข้อเสียของตนเอง คนในสังคมมักคิดเสมอว่า หญิงต้องเป็นผู้ตามชายเสมอ แต่จริง ๆ แล้วผู้หญิงมีความสามารถในการเรียนรู้ทุกอย่างเท่ากับผู้ชาย เพียงแต่ขาดโอกาสเท่านั้น

- การกล้าแสดงออก ผู้หญิงมักขาดความกล้าหาญ ไม่กล้าแสดงออก โดยเฉพาะถ้าเป็นการพูดต่อหน้าชุมชน หรือการที่ต้องแสดงความคิดเห็นในคนหมู่มาก แต่ในทางกลับกัน เมื่อภายหลังการประชุมดังกล่าวแล้วเสร็จสิ้น กลับคุยกันอย่างเสียงดัง หรือเรียกได้ว่า แข่งกันคุยทีเดียว การแสดงออกและความกล้าหาญไม่ได้หมายถึง การบราฆ่าฟันกับใคร เพียงแต่ ต้องการให้ผู้หญิงแสดงความคิดของตัวเอง กล้ายืนหยัดในหลักการของตัวเองบ้าง

2. อุปสรรคที่เกิดมาจากเงื่อนไขภายนอก

เงื่อนไขภายนอกนี้ หมายถึง สิ่งที่ไม่ได้เกิดจากตัวผู้หญิงเอง แต่เป็นปัจจัยด้านอื่น ที่มากระทบต่อผู้หญิงจนเกิดอุปสรรค เงื่อนไขภายนอกนั้นก็ ได้แก่ กฎหมายที่ไม่เปิดโอกาสให้ ผู้หญิงดำรงตำแหน่งบางอย่าง, ครอบครัว และงานบ้านก็เป็นอีกอุปสรรคหนึ่ง ซึ่งทำให้ผู้หญิง ไม่สามารถปลีกตัวไปทำงานเพื่อชุมชนหรือในที่ห่างไกลได้ ทางที่ดีที่สุดสำหรับอุปสรรคอันนี้ คือ ต้องได้รับความช่วยเหลือจากคนในครอบครัวของผู้หญิงเอง

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวถึงในข้างต้นนี้ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การแสดงบทบาท คาดหวังของผู้บริหารสตรีจะมีความบกพร่องในการแสดงบทบาทคาดหวังในฐานะผู้บริหาร มากกว่า อย่งไรก็ตามการศึกษาในเรื่องนี้โดยนักวิชาการกลุ่มอื่นก็ได้เสนอแง่มุมที่แตกต่าง ออกไป เช่น งานวิจัยของ จรรยา เศรษฐบุตร (2541) เรื่อง ความรับผิดชอบด้านครอบครัวและ การทำงานที่มีผลต่อสุขภาพและความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง ซึ่งอาจเกิดจาก ลักษณะของสังคมไทยและสังคมตะวันตกที่มีความแตกต่างกัน ที่พบว่า ผู้บริหารหญิงที่มี สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมดี จากการเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาดี มีความสามารถในหน้าที่ การงาน จนมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง ทำให้สามารถจัดสรรเวลาให้แก่ครอบครัวและ การทำงานในตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นใจว่าไม่เสียเปรียบผู้ร่วมงานที่เป็นชาย ในด้านความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน และยังพบว่าครอบครัวของผู้บริหารหญิงส่วนใหญ่มีส่วน ช่วยส่งเสริมเรื่องงาน ทำให้ภรรยามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย โดยสามีของ ผู้บริหารหญิงจะแสดงออกถึงความช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานบ้าน ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ จินตนา บุญบงการ (2532) ที่ระบุว่า ผู้บริหารหญิงระดับกลางส่วนใหญ่จะมีสามีช่วยแบ่งเบาภาระ ในครอบครัวมากกว่าผู้บริหารหญิงระดับสูง ทำให้ผู้บริหารหญิงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนั้นไม่ท้อแท้ ต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในครอบครัว และยังคงพอใจกับการทำงานนอกบ้านที่ช่วยเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ ครอบครัว และก่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ น้ำเพชร อยู่โต (2539) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความคาดหวัง ของสตรีนอกบ้านต่อบทบาทในครอบครัว สรุปได้ว่า การที่สตรีได้ออกไปทำงานนอกบ้านทำให้ มีความมั่นใจในตัวเองสูงขึ้น และมีสังคมเป็นของตัวเอง มีความเป็นอิสระจากสามีมากขึ้น และ

มักจะได้รับการยอมรับจากสามีมากขึ้นเช่นกัน ทำให้มีสถานภาพของภรรยาสูงขึ้นทัดเทียมกับสามี ซึ่งจะทำให้เกิดความเสมอภาคเท่าเทียมและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างสามีและภรรยา เนื่องจากมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากขึ้น และขณะเดียวกันสมาชิก ในครอบครัวก็ยังช่วยเหลือในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่าง ๆ ของครอบครัวร่วมกันด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ยังเป็น การพิสูจน์ด้วยว่า ความสามารถของผู้หญิงไม่ใช่อยู่ที่การทำงานบ้านแต่เพียงอย่างเดียว และความสามารถของผู้หญิงสามารถสร้างสรรค์สิ่งที่ดี และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม ได้อีกด้วย

3. บทบาทคาดหวังที่สังคมมีต่อสตรี

ในการแสดงบทบาทของบุคคล บุคคลจะต้องแสดงบทบาทไปตามสถานภาพ ที่ตนดำรงอยู่ โดยมีความคาดหวังจากบุคคลอื่น ๆ และบรรทัดฐานทางสังคมเป็นตัวกำหนด แนวทางในการแสดงบทบาท เรียกว่า บทบาทคาดหวัง (role expectation) ครอบครัวเป็นสถาบัน พื้นฐานของโครงสร้างสังคม การจัดระเบียบทางสังคมจึงมีจุดเริ่มต้นจากครอบครัว เนื่องจาก ครอบครัวเป็นกลไกทางสังคมที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ในด้านต่าง ๆ ทำหน้าที่ในการอบรม บ่มนิสัยให้แก่สมาชิกในครอบครัวให้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนทางสังคม (socialization) อันได้แก่ เรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม บรรทัดฐาน ค่านิยม และอื่น ๆ รวมทั้งยังขัดเกลา พฤติกรรมหรือบุคลิกภาพให้เป็นไปตามบทบาทและความคาดหวังของบุคคล ซึ่งหมายความว่า การถ่ายทอดในเรื่องบทบาทคาดหวังที่สังคมมีต่อบุคคลในแต่ละสถานภาพ เพื่อให้เข้าใจและ สามารถใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมภายนอกได้อย่างเป็นสุข

บทบาทของสตรีไทยตั้งแต่สมัยโบราณ มีขนบธรรมเนียมประเพณีรวมทั้งทัศนคติ และค่านิยมของสังคมเกี่ยวกับผู้หญิงที่สังคมไทยได้ยึดถือมาตลอดว่าชายเป็นผู้นำในครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ดังคำพังเพยที่ว่า "ชายเป็นข้างทำหน้าที่ หญิงเป็นข้างทำหลัง" นั้นเกิดจากความแตกต่างทางด้านสรีระระหว่างหญิงกับชาย ซึ่งได้นำไปสู่ความเชื่อที่ว่า ผู้หญิง และผู้ชายมีความแตกต่างกันในทางอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด จิตใจ และอารมณ์ และนำไปสู่สถานะทางสังคมของผู้หญิงที่ด้อยกว่าผู้ชาย ส่งผลให้ สังคมกำหนดให้ผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ มีความรับผิดชอบเฉพาะขอบเขตของงานภายในบ้าน และการอบรมเลี้ยงดูบุตร ผู้หญิงไทยจึงได้รับการอบรมสั่งสอนเลี้ยงดูให้เหมาะแก่บทบาทที่สังคม ได้คาดหวังไว้ จากการศึกษาของบุญยงค์ เกศเทศ (2532) คุณลักษณะเฉพาะของผู้หญิงที่ สังคมไทยยอมรับและคาดหวังให้เป็นคือ ลักษณะของความเป็นกุลสตรี ซึ่งมีรูปแบบค่อนข้าง แน่นนอน ตายตัว ดังปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด คือ ลักษณะของความเป็นแม่บ้านแม่เรือน เช่น การ

รู้จัก เย็บปักถักร้อย การทำอาหาร การกวาดถูทำความสะอาดบ้านเรือน การเลี้ยงดูเด็ก การรู้จัก
 ประณีตพิถีพินิจมารดาผู้ให้กำเนิดและบิดามารดาของสามี ญาติพี่น้อง รวมทั้งสามีของตน
 นอกจากนี้ กิริยามารยาทยังต้องสุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อ
 สามี อยู่ในโอวาทบิดามารดาและสามี ไม่ทำตัวให้เป็นที่ครหานินทาของคนทั่วไป โดยเฉพาะ
 การคบขู้ผู้ชาย และกรณีการแบ่งหน้าที่ของหญิงและชายให้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดเกิดขึ้น
 จากระบบคิดที่แบ่งสังคมออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นสาธารณะ (public) อันได้แก่ เรื่อง
 นอกบ้านหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและบอกว่าส่วนนี้เป็นโลกหรือสังคมของ
 ผู้ชาย อีกส่วนถือว่าเป็นเรื่องชีวิตส่วนตัว (private) อันได้แก่ เรื่องในบ้าน หรือการดูแลบ้านเรือน
 และสมาชิกภายในครอบครัว และเสนอว่าส่วนนี้เป็นโลกของผู้หญิง ระบบคิดนี้เริ่มเกิดขึ้นในสังคม
 ตะวันตก เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงการผลิตจากเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรม การผลิตแบบ
 อุตสาหกรรมทำให้งานและบ้านถูกแยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด **อุดมการณ์ความเป็นแม่บ้าน**
 (Ideology of Domesticity) ได้ถูกสร้างขึ้นและจำกัดบทบาทผู้หญิงให้อยู่ภายในโลกของครอบครัว
 (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2543 : 198-199)

จากลักษณะความเป็นสตรีดังกล่าว ทำให้ในระบบของครอบครัวมีการแบ่ง
 บทบาทให้กับสมาชิกภายในครอบครัว โดยมีความคาดหวังที่เกิดจากบทบาททางเพศ เป็นสิ่ง
 กำหนดให้สมาชิกแต่ละคนแสดงบทบาท สตรีในครอบครัวจึงต้องแสดงบทบาทไปตามสถานภาพ
 ที่ได้รับมาจากการเป็นสมาชิกของครอบครัว ซึ่งเราจะพบรูปแบบของครอบครัวได้ใน 2 ลักษณะ
 คือ ครอบครัวที่ให้กำเนิดเรามา หรือครอบครัวบิดามารดาของเราเอง (family of Orientation)
 เป็นครอบครัวแบบไม่สมัครใจ ส่วนครอบครัวอีกแบบหนึ่ง คือ ครอบครัวของเราเอง (family of
 Procreation) ซึ่งเกิดจากการสมรส เป็นครอบครัวแบบสมัครใจ (สุพัตรา สุภาพ, 2540 : 66)

สุภาวดี มิตรสมหวัง (2544 : 32) ได้กล่าวถึงเรื่องระบบความสัมพันธ์ทาง
 ครอบครัวที่สมาชิกมีต่อกันและต่อผู้อื่นว่า ระบบความสัมพันธ์ที่ถือเป็นระบบพื้นฐานของครอบครัว
 มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างสามี-ภรรยา เป็นความสัมพันธ์คู่แรกภายหลังเกิด
 ครัวเรือน (family of procreation)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรสกับเครือญาติ เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดตามมา
 หลังการสมรส ความสัมพันธ์จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละสังคม
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดา-บุตร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดภายหลัง
 คู่สมรสมีทายาทเป็นของตนเอง

เมื่อพิจารณาระบบความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว เราจะพบว่าบทบาทที่สตรีต้องแสดง คือ บทบาทของภรรยา และบทบาทของมารดา แต่ตัวสตรีเองก่อนที่จะมาสมรสก็มีครอบครัวเดิมที่ให้น่าเน็ดตน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสตรีกับครอบครัวเดิมจึงยังคงอยู่ เพราะการสมรสของสตรีเพื่อสร้างครอบครัวใหม่ ไม่ได้ทำให้สถานภาพที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือสถานภาพโดยกำเนิด (ascribed status) ที่ได้รับจากครอบครัวเดิมสูญหายไป นั่นคือ สถานภาพของความเป็นลูกสาว ทำให้บทบาทที่สตรีต้องแสดงอีกบทบาทหนึ่งจึงได้แก่ บทบาทของลูกสาว

ดังนั้น บทบาทที่สตรีจะต้องแสดงภายในครอบครัว จึงได้แก่ บทบาทของภรรยา บทบาทของมารดา และบทบาทของบุตรสาว ซึ่งถือเป็นบทบาทที่ได้มาจากสถานภาพโดยกำเนิด (Ascribed Status) เพราะสังคมเป็นผู้กำหนดให้ ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า บทบาทคาดหวังที่สังคมมีต่อสตรี คือ บทบาทของภรรยา บทบาทของมารดา และบทบาทของลูกสาว จึงอาจแยกความคาดหวังในแต่ละบทบาทของสตรีได้ดังนี้

3.1 บทบาทของภรรยา

วันทนีย์ วาสิกะสิน และสุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2545) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังในบทบาทภรรยาในสังคมไทยว่า สังคมไทยยังคงคาดหวังให้ภรรยาควรปรนนิบัติ และเชื่อฟังสามี ภรรยาควรยินยอมให้สามีเป็นผู้นำตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ภรรยาควรสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของสามี เป็นฝ่ายรับภาระเลี้ยงดูลูก และไม่มีสิทธิปฏิเสธเมื่อสามีมีความต้องการทางเพศ

ประเสริฐ แยมกลินฟู และคณะ (2543) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของภรรยาว่า ภรรยามีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อสามี โดยใช้สอยทรัพย์สินให้พอเหมาะพอควร ไม่สร้างหนี้สินให้เป็นภาระแก่สามี รักษาทรัพย์สมบัติที่สามีหามาได้ ไม่ประพฤติชั่วด้วยการคบขู้สุชายให้ความเคารพแก่พ่อแม่ญาติพี่น้องของสามี ยกย่องสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ให้สามีเป็นใหญ่ในบ้านโดยการให้เกียรติ ไม่พูดอะไรทำให้เสียหน้า หรือพูดขัดแย้ง เป็นคู่คิด เป็นเพื่อนปลอบจิตแก่สามีเมื่อมีทุกข์ ไม่ขี้บ่น จู้จี้ ทั้งเรื่องในบ้านและเรื่องของสามี

โสภา ขปิลมันน์ (2534 : 19-20) กล่าวถึง บทบาทของภรรยาตามหลักคำสอนในทางพุทธศาสนาในเรื่องทศ 6 ว่า หลักภรรยาปฏิบัติต่อสามี คือ

1. จัดงานบ้านให้เรียบร้อย ได้แก่ เอาใจใส่การทำงานในบ้าน รู้จักจัดบ้านเรือนให้สะอาดน่าอยู่ เข้าใจในสภาพจิตใจและความต้องการของสามี ควรปรับปรุงชีวิตแต่งงานให้สดชื่นเป็นสุขอยู่เสมอ ให้ของกำนัลแก่สามีเป็นครั้งคราวในวาระและโอกาสต่าง ๆ ดูแลและเอาใจใส่สามี

เมื่อเวลาสามีเจ็บป่วย เสริมสร้างบรรยากาศในครอบครัว ไม่ขี้บ่นขี้จู้ อุปการะคนในบ้านตามสมควร ไม่ดุด่าเกินกว่าเหตุ

2. สงเคราะห์ญาติมิตรทั้งสองฝ่ายด้วยดี ได้แก่ เอาใจใส่สงเคราะห์คนใกล้ชิด เช่น ญาติมิตรของสามีโดยไม่บกพร่อง ให้ความรักและอุปการะตามสมควร หรือเยี่ยมเยียน พูดจาอย่างมีไมตรีจิต ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามญาติพี่น้องของสามีหรือแสดงท่ารำคาญ โดยต้องถือเสมือนหนึ่งเป็นบิดา มารดา และญาติพี่น้องของเราเอง

3. ไม่ประพฤตินอกใจ ได้แก่ ไม่ประพฤติชั่วกับผู้อื่น ต้องมีความรักและซื่อตรงต่อสามี ไม่เที่ยวเตร่ หรือสนิทสนมกับชายอื่นเกินควร จงรักภักดีต่อสามี ให้เกียรติสามี ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามสามี

4. รักษาทรัพย์สมบัติที่หามาได้ ได้แก่ รู้จักใช้สอยอย่างประหยัด ไม่สร้างหนี้สิน ให้เป็นภาระแก่สามี ไม่ควรทำอะไรเกินฐานะ หรือใช้จ่ายเงินทองไปในทางอบายมุขหรือในทางที่เสียหาย ควรจะช่วยสะสมเพิ่มพูนทรัพย์สมบัติให้มีมากขึ้น โดยไม่ควรเบียดบังหรือซ่อนเร้นเพื่อตัวเองคนเดียว

5. ขยัน ไม่เกียจคร้านในงานทั้งปวง ได้แก่ ทุกเรื่องทั้งในบ้านและนอกบ้าน ในหน้าที่ของภรรยา เช่น ถ้ามีการงานทำเป็นหลักฐานก็ควรขยันหมั่นเพียรในการงาน เพื่อความก้าวหน้า และนำรายได้มาช่วยเหลือครอบครัว ส่วนลูกก็ต้องคอยหมั่นตรวจตราดูแลความทุกข์สุขของลูก เพื่อเด็กจะได้ไม่รู้สึกลูกทอดทิ้ง เป็นต้น ฯลฯ

ในการวิจัยครั้งนี้ บทบาทคาดหวังที่สังคมมีต่อสตรีในฐานะที่เป็นภรรยา คือ

1. การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ
2. การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี
3. การซื่อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร
4. การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง
5. การดูแลปรนนิบัติสามี
6. การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีประสบกับปัญหา
7. การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร
8. การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด

3.2 บทบาทของมารดา

ประเสริฐ แยมกลินพุ่ง และคณะ (2543) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของมารดา ได้แก่ ดูแลและอบรมบุตรให้มีเหตุมีผล โดยไม่ใช้อารมณ์ เป็นที่พึ่งของบุตร ไม่เปรียบเทียบบุตรตนกับบุตรของผู้อื่นไปในทางที่จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นปมด้อยหรือกระทบกระเทือนใจ ไม่ทุบตีบุตรโดยไม่มีเหตุผลหรือเกินกว่าเหตุ ถ้าหากบุตรทำความดีก็ควรจะชมเชยเพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่บุตร ในการที่จะทำดีต่อไป

นักสังคมวิทยาเชิงโครงสร้างหน้าที่ (Klein and White, 1996 อ้างในสุภาวดี มิตรสมหวัง, 2544 : 36) ได้วางกรอบความคาดหวังในบทบาทคาดหวังของมารดาไว้ อย่างกว้าง ๆ ว่า ควรทำหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูลูก ให้ความรักความอบอุ่นแก่ลูกอย่างใกล้ชิด เป็นผู้ปลูกฝังจริยธรรมคุณธรรมให้กับลูก เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกด้านจริยธรรมคุณธรรม (ไม่ประพฤติผิดศีลธรรมและกฎหมายบ้านเมือง) ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในบ้าน

สุพัตรา สุภาพ (2539) กล่าวถึง บทบาทที่สำคัญของมารดาในสังคมยุคไฮเทค คือ การอบรมชี้แนะให้บุตรเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ โดยการให้เวลาอยู่กับบุตรอย่างใกล้ชิด เป็นที่ปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เมื่อจำเป็น เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องของจริยธรรมและคุณธรรม เปิดโอกาสให้บุตรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และให้เสรีภาพแก่ลูกในการเรียนรู้โลกภายนอกครอบครัว

โสภา ขปิลมันน์ (2534 : 41-42) กล่าวถึงบทบาทของมารดาที่ดีว่า จะต้องทำตัว เป็นเพื่อนของลูก มีความรู้รอบตัวดี ปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ใน ชีวิตประจำวัน ใจเย็น แก้ปัญหาได้อย่างสงบ มีอารมณ์ขัน อ่อนโยนและยิ้มแย้มแจ่มใส และมี หน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

1. คอยดูแลลูกให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ เช่น การกิน นอน เล่น เรียน พักผ่อนเป็นเวลา
2. จัดหาอาหารที่มีประโยชน์ให้กิน และช่วยปลูกฝังนิสัยการกินที่ดี
3. สอนให้รักษาความสะอาดของส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ให้แต่งกายให้สะอาด ประณีตอยู่เสมอ
4. คอยฝึกฝนกิจกรรมมารยาทที่ดั่งตามความนิยมของวัฒนธรรมไทย เช่น มารยาทในการกิน การแสดงความเคารพผู้ใหญ่

5. สอนศีลธรรมโดยทำตัวอย่างที่ดีให้เห็น ช่วยให้เด็กเข้าใจความสำคัญที่ศาสนามีต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นต้นว่า ให้เด็กเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต ความกตัญญูตเวที ฯลฯ

6. สอนให้ลูกรู้จักเก็บรักษาสมบัติข้าวของตนและของครอบครัว

ในการวิจัยครั้งนี้ บทบาทคาดหวังที่สังคมมีต่อสตรีในฐานะที่เป็นมารดา คือ

1. การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร
2. การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งในด้านจริยธรรมและคุณธรรม
3. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร
4. การมีเวลาว่างให้แก่บุตร
5. การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา
6. การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น
7. การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก
8. การส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร

3.3 บทบาทของบุตร

ความคาดหวังในครอบครัวต่อการมีบุตร นอกเหนือจากความต้องการจะให้บุตรสืบเชื้อสายของตนต่อไป ก็คือ การที่บิดามารดาให้ความสำคัญกับบุตรในเรื่องตอบแทนที่จะได้รับจากบุตร เช่น การดูแลในวัยชรา การได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ จากบุตร ซึ่งถือเป็นค่านิยมในอดีตที่ได้รับการยอมรับ ปฏิบัติ และยึดถือจนถึงปัจจุบัน

ในวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมไทยจะให้ความสำคัญต่อความกตัญญู การเคารพผู้อาวุโส และเห็นได้ชัดจาก "หลักพุทธศาสนานั้นได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า หน้าที่ของลูกบุตรลูกธิดา คือ การเลี้ยงดูบิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา ทั้งนี้เพราะบิดามารดาได้เลี้ยงเรามา เราจึงต้องเลี้ยงท่านตอบ" (ศิริวรรณ ศิริบุญ, 2536 : 26)

สุภาวดี มิตรสมหวัง (2544 : 36) กล่าวว่า ความคาดหวังในบทบาทของลูก มีความแตกต่างกันตามเพศและอายุ โดยปกติลูกสาวจะถูกคาดหวังให้แสดงบทบาทแตกต่างจากลูกชาย และลูกที่มีอายุต่างกันจะถูกคาดหวังให้แสดงบทบาทแตกต่างกันด้วย

จากการศึกษาของ Anthony Pramualratana (1994) และ Hong and Byun (1998) เกี่ยวกับเรื่องเพศของบุตรที่มีต่อความสัมพันธ์ในการให้ความช่วยเหลือบิดามารดา พบว่า บุตรหญิงมีแนวโน้มให้ความช่วยเหลือบิดามารดาสูงอายุในเรื่องการจัดการบ้าน การดูแล ยามเจ็บป่วย การพาบิดามารดาไปที่ต่าง ๆ การให้สิ่งของเครื่องใช้ ขณะที่บุตรชายมีแนวโน้ม ให้ความช่วยเหลือทางด้านจิตใจแก่บิดามารดามากกว่าบุตรหญิง นอกจากนี้เรื่องความแตกต่าง ทางเพศได้นำไปสู่ความแตกต่างในลักษณะของการเอาใจใส่ การปรนนิบัติบิดามารดา และ ความใกล้ชิดระหว่างกัน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของชายและหญิงแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ สมาชิกครอบครัวที่เป็นหญิง เช่น ภรรยา ลูกสาว น้องสาวนั้นจะเป็นหลักในการให้การดูแล ผู้สูงอายุ ทั้งนี้เนื่องจากผู้หญิงยังคงอยู่ในบ้าน ในขณะที่ผู้ชายโดยปกติงานจะอยู่นอกบ้าน (Kosberg, 1992 อ้างในปัทมา เก่งการพานิช , 2542 : 9)

วันทนี วาสิกะสิน และสุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2545) ได้กล่าวถึงความคาดหวัง ในบทบาทของลูกสาวในสังคมไทยว่า สังคมไทยยังคงคาดหวังให้ลูกสาวต้องมีภาระรับผิดชอบ งานบ้านมากกว่าลูกผู้ชาย ครอบครัวไทยมักคาดหวังให้ลูกสาวดูแลพ่อแม่ยามแก่เฒ่า ลูกสาว มักจะถูกคาดหวังให้ช่วยเหลือกิจการครอบครัว และในการศึกษาของ นภาพร ชโยวรรณ (2535) และศิริวรรณ ศิริบุญ (2536) พบว่า บุตรที่มีอายุมากและบุตรที่สมรสแล้วจะให้การดูแลส่งเสียบิดา มารดาในรูปของการให้อาหาร เสื้อผ้า เงิน ค่ารักษาพยาบาล เยี่ยมเยียน ช่วยทำงาน และดูแล ยามเจ็บป่วย มากกว่าบุตรที่มีอายุน้อยและบุตรที่เป็นโสด (อ้างในปัทมา เก่งการพานิช, เพิ่งอ้าง) สตรีหรือลูกสาวในสังคมไทยจึงถูกคาดหวังว่าจะต้องรับภาระเป็นผู้รับผิดชอบในการเลี้ยงดูและ ดูแลบิดามารดา ยามเจ็บป่วยและยามชรา มากกว่าชาย

ในการวิจัยครั้งนี้ บทบาทคาดหวังที่สังคมมีต่อสตรีในฐานะที่เป็นบุตร คือ

1. การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา
2. การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย
3. การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา
4. การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ
5. การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา
6. การเป็นที่พึ่งพิงให้แก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา
7. การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย
8. การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้

ดังนั้น บทบาทที่สตรีจะต้องแสดงภายในครอบครัว จึงได้แก่ บทบาทของภรรยา บทบาทของมารดา และบทบาทของบุตรสาว ซึ่งถือเป็นบทบาทที่ได้มาจากสถานภาพโดยกำเนิด (Ascribed Status) เพราะสังคมเป็นผู้กำหนดให้

แต่จากการเปลี่ยนแปลงด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา นอกจากจะส่งผลกระทบต่อทำให้ลักษณะโครงสร้างของครอบครัว จำนวนและขนาดของครัวเรือนเกิดการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังพบว่า สภาพชีวิตความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย กล่าวคือ สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่บีบรัด ทำให้สมาชิกในครอบครัวต้องทำงานเพื่อเพิ่มรายได้ ต้องแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอด มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ย่ำแย่โดยเฉพาะสังคมเมือง (ภัสสร ลิมานนท์ และคณะ, 2538 : 57) ส่งผลให้สตรีมีบทบาทที่ต้องแสดงเพิ่มขึ้นภายนอกครอบครัว คือบทบาทในการทำงาน เป็นบทบาทที่ได้มาจากสถานภาพที่ได้มาโดยความสามารถ (Achieved Status) ซึ่งเป็นสถานภาพที่ได้มา ด้วยความสามารถของตนเอง

4. บทบาทคาดหวังที่องค์กรมีต่อสตรี

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสตรี ในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จึงควรทำความเข้าใจในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก สถานภาพ และบทบาทในองค์กรเสียก่อน เพื่อจะโยงไปสู่ความคาดหวังในบทบาทที่องค์กรมีต่อตัวผู้บริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การและวัฒนธรรมองค์กร

เราอาจมองเรื่องโครงสร้างขององค์การในแง่ของการเป็นระบบทางสังคม (Social System) ชนิดหนึ่ง ซึ่งจะเน้นในเรื่องของการรวมกันและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มต่าง ๆ การศึกษาแบบอย่างของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องของสถานภาพ (status) และบทบาท (role)

กล่าวโดยย่อถึงเรื่องขององค์การว่า องค์การ เป็นการร่วมมือประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีเหตุผลของบุคคลจำนวนหนึ่งเพื่อให้บรรลุความประสงค์หรือจุดหมายที่มีอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจนด้วยวิธีการแบ่งแรงงานและหน้าที่ (division of labor and function) ตามสายงานที่กำหนดลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ (a hierarchy of authority) และความรับผิดชอบ (สร้อยตระกูล (ตีวยานนท์) อรรถมานะ, 2520 : 9) ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้นนั้น จำนวนคน

ที่เป็นสมาชิกย่อมมีเป็นจำนวนมากและมีการแบ่งงานกันทำ การดำเนินงานหรือการบริหาร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์การทุกขนาดและทุกประเภท และยังเป็นสิ่งที่จะต้องมีการจัดทำขึ้น ในทุกระดับ (at all levels) (ธงชัย สันติวงษ์, 2539 : 14) เพื่อให้มีการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารเข้ามาบริหารงานเพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินงานจนสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะองค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและจะดำเนินไป โดยได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยแค่ไหนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ที่ดำรง ตำแหน่งฝ่ายบริหาร

ในองค์การขนาดใหญ่จะพบว่า มีระดับของการบริหารอยู่ 3 ระดับด้วยกัน ได้แก่ การบริหารงานระดับต้น (Supervisory Management) การบริหารระดับกลาง (Middle Management) และการบริหารระดับสูง (Top Management) ซึ่งไม่ว่าสมาชิก ในองค์การที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จะดำรงตำแหน่งในการบริหารอยู่ในระดับใดก็ตาม ก็ย่อมมี ปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับสูง ต่ำ และระดับเดียวกับตน รวมไปถึงบุคคลภายนอก ที่เข้ามาติดต่อในหน่วยงานด้วย กล่าวคือ “บางครั้งก็ต้องเป็นผู้คอยให้กำลังใจ หรือจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา และบางครั้งก็ต้องเป็นตัวแทนของผู้ใต้บังคับบัญชาในการพูดจาติดต่อกับ ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป นอกจากนี้ยังอาจต้องคอยประสานงานกับผู้บริหารคนอื่น ๆ หรือกับ เจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการต่าง ๆ รวมไปถึงการไปเข้าร่วมประชุมงานสังคม พบปะลูกค้ายรายใหญ่ คอยแก้ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และการฟังรายงานความเป็นไปของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่นอกขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วย” (ธงชัย สันติวงษ์, 2539 : 76)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 311) กล่าวว่า ความหมายของวัฒนธรรม องค์การ อาจจะมีหลายความหมาย เช่น เป็นค่านิยมที่สนับสนุนกิจกรรมขององค์การ เป็นปรัชญา ที่ผู้ก่อตั้งองค์การได้สร้างขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ องค์การที่มีต่อลูกค้า กิจกรรมที่องค์การทำอยู่จะสร้างให้เกิดความเชื่อหรือความร่วมมือของ สมาชิกในองค์การ โดยที่ทุกองค์การจะมีรูปแบบของความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ และแนวทางการปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 156) อธิบายว่า วัฒนธรรมขององค์การ เป็นความเชื่อ ค่านิยม ประเพณีที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับ และใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิก ขององค์การ ตัวอย่างเช่น การแสดงความคิดเห็น การติดต่อสื่อสาร และระเบียบวินัยในองค์การ เป็นต้น โดยสมาชิกแต่ละคนจะรับรู้ และเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์การผ่านกระบวนการทางสังคม

(Socialization) โดยเขาต้องแสดงบทบาท และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะทำให้เขาได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจะเกิดขึ้นจากองค์ประกอบ 5 ประการ ต่อไปนี้

- 1) สภาพแวดล้อม
- 2) ความเชื่อและค่านิยม
- 3) ผู้นำ ผู้ก่อตั้ง หรือวีรบุรุษขององค์การ
- 4) เหตุการณ์สำคัญ และประเพณีปฏิบัติในองค์การ
- 5) เครือข่ายทางสังคมและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของทุกองค์การ โดยจะเป็นพื้นฐานในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ถึงวัฒนธรรมจะเป็นระดับความเชื่อที่มีรากที่ฝังลึกและเปลี่ยนแปลงยาก แต่ผู้บริหารก็ต้องคอยประเมินความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์การ เพื่อหาวิธีแก้ไขวัฒนธรรมที่สร้างปัญหาให้กับองค์การและส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดี เพื่อเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จของธุรกิจ (มัลลิกา ต้นสอน, 2544 : 156-157)

จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์การ หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม และมีการประสานงานกันตลอดเวลา ความจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เมื่อองค์การมีลักษณะของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสมาชิกต่าง ๆ ของกลุ่มในองค์การ การรับรู้และเข้าใจที่ถูกต้องในสถานภาพและบทบาทของสมาชิกแต่ละคน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปอย่างไม่ราบรื่นแล้ว ก็ย่อมจะทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน และการประสานงานที่ล้มเหลวได้

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 183-184) อธิบายเรื่องสถานภาพและบทบาทที่เกิดขึ้นในองค์การว่า

สถานภาพของสมาชิกในองค์การ

เมื่อกล่าวถึงเรื่องสถานภาพ (status) ในของสมาชิกกลุ่มที่เป็นทางการ สถานภาพมักจะเคียงคู่ไปกับระดับชั้นการบังคับบัญชา (hierarchy) ยิ่งบุคคลอยู่ในระดับชั้นการบังคับบัญชาที่สูงเท่าใด เขายังมีสถานภาพสูงเท่านั้น การเปรียบเทียบสถานภาพของบุคคล

ในกลุ่มที่เป็นทางการจึงพิจารณาได้ง่าย โดยดูจากระดับชั้นการบังคับบัญชาที่เขาอยู่ ซึ่งแต่ละระดับชั้นก็จะมีอำนาจหน้าที่ (authority), ความรับผิดชอบ (responsibility), อำนาจ (power) และอิทธิพล (influence) ที่ลดหลั่นกันไป กล่าวคือ บุคคลในระดับชั้นการบังคับบัญชาที่สูงก็มีสถานภาพซึ่งทำให้เขามีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบสูงขึ้นไปตามระดับชั้นการบังคับบัญชานั้น ๆ

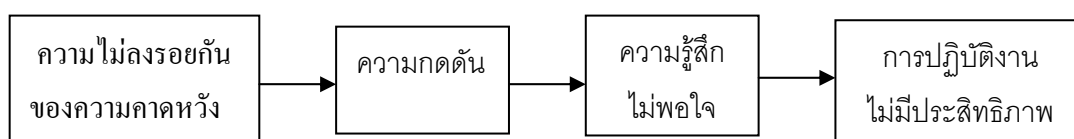
บทบาทของสมาชิกในองค์การ

บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่คาดหวังในบุคคลบุคคลหนึ่งตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ ในหน่วยสังคมนั้น ในกลุ่มที่เป็นทางการจะมีการกำหนดบทบาทซึ่งซ่อนอยู่ในการบรรยายลักษณะงาน (job description), กฎระเบียบข้อบังคับ (regulations), และเกณฑ์ (criteria) ขององค์การ และถือเป็นหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่จะต้องแสดงบทบาทตามการบรรยายลักษณะงาน กฎระเบียบข้อบังคับตามที่องค์การกำหนด ดังนั้นจึงเกิดความเข้าใจของบุคคลในบทบาทที่ตนต้องแสดงซึ่งเรียกว่าการรับรู้ในบทบาท (role perception) ส่วนในทัศนะของสมาชิกในกลุ่มคนอื่น ๆ เขาจะเกิดความคาดหวังในบทบาท (role expectation) ของบุคคลอื่น ๆ

แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็มี อาทิ บุคคลมีความคลุมเครือไม่แน่ชัดในบทบาทที่ตนต้องแสดง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าคำบรรยายลักษณะงานนั้นไม่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาอาจหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงบทบาทอย่างหนึ่ง แต่ผู้ใต้บังคับบัญชากลับไปแสดงบทบาทอย่างอื่น และความขัดแย้งในบทบาทนี้จะนำไปสู่ความขัดแย้งในเรื่องอื่น ๆ ในที่สุด

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งทางบทบาท (Role Conflict) ที่อาจเกิดขึ้นในองค์การว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท (Role Theory) ชี้ให้เห็นว่าเมื่อพฤติกรรมที่เป็นที่คาดหวังของบุคคลเกิดความขัดแย้งกัน บุคคลนั้นจะมีความกดดัน ไม่พอใจ และจะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ของสิ่งดังกล่าวในแผนภูมิ ดังนี้

ภาพที่ 2 ความขัดแย้งทางบทบาทในองค์การ



(ที่มา : เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์การ, 2529)

นอกจากนั้น ในการแสดงบทบาทของผู้บริหารนั้น ยังต้องพิจารณาถึงความคาดหวังในบทบาทของผู้บริหารที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรอีกด้วย พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 287-288) ได้กล่าวถึงความคาดหวังในบทบาทที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ดังนี้

1. ความคาดหวังที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ เป็นคนเปิดใจกว้างรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์ได้ มีดุลพินิจที่ดี มีระเบียบวินัยดี และมีการควบคุมตนเอง
2. ความคาดหวังที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชา คือ ความเคารพนับถือผู้อื่น เต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบ พร้อมทั้งจะยกย่องชมเชยผลงาน รู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง ยุติธรรม มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะช่วยเหลือลูกน้อง มีเวลาว่างให้ลูกน้องเสมอ มีน้ำใจ และสามารถที่จะกระตุ้น และให้กำลังใจ
3. ความคาดหวังของเพื่อนร่วมงาน คือ ความร่วมมือ ความซื่อสัตย์ต่อกลุ่ม ความเคารพนับถือกัน ความเอื้อเฟื้อมีน้ำใจต่อกัน จิตใจที่เปิดกว้าง และความถ่อมตัว

การรับรู้ที่ชัดเจนในเรื่องสถานภาพ บทบาท และความคาดหวังในบทบาทของสมาชิกกลุ่มในองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จึงมีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์กร และผลสำเร็จขององค์กร และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้แสดงบทบาทได้อย่างราบรื่น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้

บทบาทคาดหวังของผู้บริหาร

ปัจจุบัน ผู้นำและผู้บริหารในทุกองค์กรต่างได้รับการท้าทายอย่างมากจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยผู้เชี่ยวชาญและบุคคลทั่วไปต่างกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ในการบริหารงาน เช่น การเปลี่ยนรูป (Transformation) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) ความสามารถในการแข่งขันระดับโลก (Global Competitiveness) และการรีอับระบบ (Reengineering) เป็นต้น ทำให้ผู้นำต้องแสดงบทบาทและพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางกระแสพลวัตของโลก เพื่อที่จะชักนำสมาชิกขององค์กรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างราบรื่น (มัลลิกา ต้นสอน, 2544 : 12-13)

การหันมาพิจารณาถึงบทบาทต่าง ๆ (roles) ของผู้บริหารที่ต้องแสดงปรากฏออกมา จะช่วยให้เห็นถึงบทบาทหลัก ๆ ที่สำคัญของผู้บริหารพึงต้องแสดงในองค์กรหลาย

บทบาทด้วยกัน บางครั้งก็ต้องเป็นผู้คอยให้กำลังใจหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา แต่บางครั้งก็ต้องเป็นตัวแทนของผู้ใต้บังคับบัญชาในการพูดจาติดต่อกับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป นอกจากนี้ยังอาจต้องคอยประสานงานกับผู้บริหารคนอื่น ๆ หรือกับเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการต่าง ๆ รวมไปถึงการไปเข้าร่วมประชุมงานสังคม พบปะลูกค้ารายใหญ่ คอยแก้ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และการฟังรายงานความเป็นไปของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่นอกขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วย

ความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารนั้น เกิดจากความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาผู้บริหารในการช่วยให้ทรัพยากรทั้งด้านบุคคลและวัสดุสิ่งของของประสานทำงานร่วมกันไปได้โดยไม่ติดขัด “การบริหารงานเป็นงานของผู้บริหารทุกคนที่จะต้องปฏิบัติในฐานะที่เป็น ”ผู้นำ” คือจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถรวบรวมพลังของสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร โดยเป็นผู้จัดระเบียบทรัพยากร กำหนดขอบเขตสำหรับวิธีที่จะทำงานร่วมกัน ตลอดจนการคอยเป็นผู้ชี้แนะและกำกับการทำงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมืออยู่เสมอ” (ธงชัย สันติวงษ์, 2539 : 12-13)

Robert E. Quinn (1996) ได้แบ่งลักษณะของบทบาทในการบริหารออกเป็น 8 บทบาท ซึ่งเป็นลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ได้กับผู้บริหารทั้ง 3 ระดับขององค์การขนาดใหญ่ และลักษณะทั้ง 8 บทบาทนี้ แสดงให้เห็นถึงลักษณะของพฤติกรรมการบริหารที่ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในระดับระดับใดระดับหนึ่งขององค์การ ได้แก่

1) The Mentor Role

Mentor role มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาคน ตลอดจนให้ความใส่ใจและให้ความเห็นอกเห็นใจ ในบทบาทนี้ผู้บริหารถูกคาดหวังให้เป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ มีความละเอียดอ่อน ใจกว้าง และมีความยุติธรรม ในการแสดงบทบาทนี้ ผู้บริหารจะรับฟัง สนับสนุนข้อเรียกร้องที่ชอบธรรม แสดงการชมเชย คนเป็นทรัพยากรที่จะต้องได้รับการพัฒนา ผู้บริหารจะช่วยพัฒนาทักษะ จัดสรรโอกาสในการฝึกอบรม และวางแผนการพัฒนาให้แต่ละบุคคล

2) The Facilitator Role

The facilitator role มุ่งเน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและกลุ่มทำงาน ผู้บริหารจะสนับสนุนความร่วมมือของกลุ่ม (collective effort) สร้างความสามัคคี และจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล พฤติกรรมที่ถูกคาดหวัง คือ การระงับการโต้เถียงระหว่างบุคคล, การใช้เทคนิคในการลดความขัดแย้ง, การพัฒนาความสามัคคี, การได้มาซึ่งการมีส่วนร่วม และการอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหากลุ่ม

3) The Monitor Role

ผู้บริหารถูกคาดหวังว่าจะต้องรู้ความเป็นไปในหน่วยงาน ดูแลคนให้เป็นไปตามกฎ the monitor จะต้องรู้ข้อเท็จจริงและรายละเอียดทั้งหมด และเก่งในการวิเคราะห์บทบาทนี้จะมีลักษณะกระตือรือร้น เตรียมพร้อมกับข้อมูลและระเบียบต่าง ๆ ทำหน้าที่ทบทวนตรวจสอบ และรับผิดชอบในข้อมูลข่าวสารประจำวัน มีการตรวจตราและทัวร์ (tour) และการมีอำนาจทบทวนรายงานและเอกสารต่าง ๆ monitor จะมีบทบาทสำคัญในการรักษาการปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลและกลุ่ม

4) The Coordinator Role

ผู้บริหารถูกคาดหวังให้รักษาโครงสร้างและทำให้ระบบมีความคล่องตัวและอำนวยความสะดวกในงานต่าง ๆ เช่น การจัดตารางเวลา การจัดองค์การ (organizing) และการประสานงานกับผู้ร่วมงาน รับผิดชอบเหตุการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น บทบาทของ coordinator จะเกี่ยวข้องกับการประสานงานของบุคคล กลุ่มงาน และหน่วยงานงานของผู้บริหาร คือการทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน โดยให้เกิดความขัดแย้งระหว่างแต่ละบุคคล กลุ่มงาน และหน่วยงานให้น้อยที่สุด การรักษากระบวนการของการทำงานให้ราบรื่น เพื่อให้องค์การสามารถตอบสนองเพื่อเปลี่ยนแปลงอย่างยืดหยุ่น และเข้มงวดเมื่อเกิดความจำเป็น

5) The Director Role

ผู้บริหารถูกคาดหวังว่าจะต้องทำให้กระบวนการทำงานมีความชัดเจน เช่น การวางแผนและการตั้งเป้าหมาย ต้องเป็นผู้นำริเริ่มที่มีความมั่นใจในการจัดการกับปัญหา, เลือกลงเลือก, จัดตั้งวัตถุประสงค์, กำหนดบทบาทและงาน, สร้างกฎและนโยบาย และให้คำแนะนำปรึกษา director จะทำให้นึกถึงบุคคลที่มีพลังขั้นในตัวเอง คนที่แสดงบทบาท director ที่ดีจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน เป็นผู้ตัดสินใจรวดเร็ว ทำให้งานที่มุ่งหวังไว้สำเร็จด้วยดี ทำให้เรามองเห็นภาพเหมารวมของผู้หน้าที่ “แข็งแกร่ง” หรือ “ยิ่งใหญ่” ผู้นำที่สวมบทบาทได้เก่งจะจัดเตรียมวิสัยทัศน์เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

6) The Producer Role

ผู้บริหารถูกคาดหวังให้มีลักษณะมุ่งมั่น และมีความสนใจ, แรงจูงใจ, พลังความสามารถและแรงขับส่วนตัวสูง เขามักจะถูกมองว่าจะต้องได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบ, จัดการงานให้เสร็จสมบูรณ์ และรักษาความสามารถในการผลิต (ผลประโยชน์) ให้ได้ระดับสูง บทบาท producer ที่ดีนั้น จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะของนักผลิตผลงาน และ

สามารถสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและกำลังใจให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างดี

7) The Broker Role

Broker เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในการรักษาความถูกต้องตามกฎหมายจากภายนอก (maintaining external legitimacy) และหาสิ่งที่ทรัพยากรจากภายนอก เรื่องของภาพพจน์, สถานะภายนอก และชื่อเสียงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารในฐานะ broker จะถูกคาดหวังว่าเป็นผู้มีความฉลาดในทางการเมือง, มีความน่าเชื่อถือ, มีอิทธิพล และเต็มไปด้วยกำลังความสามารถ เขาพบปะผู้คนที่อยู่ภายนอกหน่วยงานเพื่อเป็นตัวแทน เจรจาต่อรอง และหาทรัพยากร และแสดงบทบาทราวกับเป็นผู้ติดต่อประสานงานและโฆษณา

8) The Innovator Role

ในฐานะที่เป็น Innovator ผู้บริหารถูกคาดหวังให้จัดการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และให้ความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม, กำหนดแนวโน้มที่สำคัญ, วางแนวคิดและวางแผนต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น และมีความอดทนต่อความไม่แน่นอนและความเสี่ยง ซึ่งในบทบาทนี้ ผู้บริหารต้องอาศัยความคิดและสายตาสายตาที่แหลมคม และถูกคาดหวังให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักฝันถึงอนาคตที่ฉลาด เพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ และดำเนินการเมื่อมีช่องทาง และทำให้ผู้อื่นมั่นใจว่าพวกเขาเป็นผู้มีความจำเป็นและเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน innovator คือผู้ที่มีวิสัยทัศน์ พวกเขาจะมองเห็นสิ่งสำคัญจำเป็น และหนทางที่จะทำให้สิ่งเหล่านั้นสำเร็จ และเต็มใจที่จะเสี่ยงเพื่อมุ่งไปยังวิสัยทัศน์นั้น

ในการวิจัยครั้งนี้ บทบาทคาดหวังที่องค์กรมีต่อสตรีในฐานะที่เป็นผู้บริหาร คือ

1. การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา
2. การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม
3. การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ
4. การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น
5. การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน
6. การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์
7. การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก
8. การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ

บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ประวัติความเป็นมา

องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท.) จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ ทศท. พ.ศ. 2497 มีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดกระทรวงคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดดำเนินการ และนำมาซึ่งความเจริญของกิจการโทรศัพท์ เพื่อประโยชน์แห่งรัฐและประชาชน และดำเนินธุรกิจ อันเกี่ยวกับกิจการโทรศัพท์และธุรกิจอื่นที่ต่อเนื่องใกล้เคียงกัน หรือซึ่งเป็นประโยชน์แก่กิจการ โทรศัพท์ โดยได้รับสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ที่บรรดากฎหมายให้ไว้แก่กรมไปรษณีย์โทรเลข ในส่วนที่ว่าด้วยการโทรศัพท์ (พ.ร.บ. ทศท. พ.ศ. 2497 มาตรา 6 มาตรา 16) ทศท. จึงเป็น ผู้มีอำนาจในการดำเนินธุรกิจโทรศัพท์ในประเทศแต่เพียงผู้เดียวมาเป็นเวลากว่า 45 ปี

ในอดีตที่ผ่านมา ทศท. ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจโทรคมนาคม ด้วยดีตลอดมา ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจโทรคมนาคม ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันเสรี การพัฒนาของเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ทศท. เนื่องจากเดิม ทศท. มีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็น ระบบการบริหารจัดการแบบราชการ ทำให้กระบวนการตัดสินใจล่าช้า ไม่เอื้อต่อการแข่งขัน ทำให้ขาดทักษะและประสบการณ์เชิงธุรกิจ จึงทำให้ ทศท. ต้องหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงนั้น ธุรกิจจึงจะอยู่รอดหรือประสบความสำเร็จต่อไปได้

การเปิดเสรีตลาดโทรคมนาคมของประเทศ จึงเป็นปัจจัยหลักที่บังคับให้ ทศท. ต้องแปรสภาพและปรับเปลี่ยนองค์กรขนานใหญ่ ทศท. จึงได้เร่งจัดทำแผนการแปรสภาพ และแผนปรับเปลี่ยนองค์กรขึ้นเพื่อที่จะสามารถก้าวไปสู่การเป็นบริษัทสื่อสารชั้นนำในเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นผู้นำในตลาดประเทศไทยตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

การแปรสภาพรัฐวิสาหกิจ (Privatization) หมายถึง การเปลี่ยนสถานะจากรัฐวิสาหกิจมาเป็นบริษัทเอกชน โดยรัฐถือหุ้นน้อยกว่าร้อยละ 50 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติ ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 เพื่อให้ รัฐวิสาหกิจใดที่ต้องการเปลี่ยนสถานะของรัฐวิสาหกิจ จากรัฐวิสาหกิจประเภทองค์การของรัฐตามกฎหมายจัดตั้งขึ้นให้เป็น บริษัท จำกัด หรือ บริษัท มหาชน จำกัด แต่ยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ได้ใช้กฎหมายนี้เป็นเครื่องมือ

ในการเปลี่ยน "ทุน" ของรัฐวิสาหกิจให้เป็น "ทุนเรือนหุ้น" ในรูปแบบบริษัท จำกัด หรือบริษัทมหาชน จำกัด โดยรัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด

การปรับเปลี่ยนองค์กร (Transformation) หมายถึง การเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน ทักษะคน ค่านิยม และกระบวนการทำงานให้เป็นรูปแบบธุรกิจ การปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานรวมทั้งศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้ ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะอยู่ในสถานะรัฐวิสาหกิจหรือบริษัทเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

การแปรสภาพ และการปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นการเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน โดยการแปรสภาพจะช่วยกระตุ้นให้การปรับเปลี่ยนองค์กรบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น และการปรับเปลี่ยนองค์กร จะเป็นพื้นฐานที่ทำให้การแปรสภาพประสบผลสำเร็จในเชิงการแข่งขันตามวัตถุประสงค์ของรัฐบาล แต่ทั้งการแปรสภาพและการปรับเปลี่ยนองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการแปรสภาพและการปรับเปลี่ยนองค์กร

(1) ปัจจัยภายนอก ทศท.

ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1) นโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม

1.1 นโยบายให้เปิดเสรีธุรกิจโทรคมนาคมโดยยกเลิกการผูกขาด ทำให้บริษัทอื่นสามารถดำเนินกิจการโทรคมนาคมได้เช่นเดียวกับ ทศท. การมีคู่แข่งเกิดขึ้น ย่อมกระทบกับการดำเนินธุรกิจของ ทศท. อย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น

1.2 นโยบายการแปรสภาพ ทศท. ไปสู่การเป็นบริษัทเอกชน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน โดยไม่ยึดติดกับระเบียบของรัฐวิสาหกิจ โดยให้ ทศท. มีพันธมิตรร่วมทุนเพื่อเสริมศักยภาพในการแข่งขัน และในที่สุด ทศท. จะมีสถานะเป็นบริษัทมหาชนที่รัฐมีสัดส่วนการถือหุ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30

2) การแข่งขันเสรีภายใต้ข้อกำหนดขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) ประเทศไทยต้องเปิดเสรีธุรกิจโทรคมนาคมให้ประเทศสมาชิก WTO เข้ามาแข่งขันได้ในปี 2549 ตามข้อเสนอผูกพันที่ไทยได้ยื่นเสนอไว้ ในการเจรจาการค้าบริการโทรคมนาคม กับองค์การการค้าโลกเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2540 บรรยากาศการทำธุรกิจในอนาคต

อันใกล้ คือการแข่งขันที่จะทวีความรุนแรงขึ้น โดยบริษัทต่าง ๆ จะทุ่มเทให้กับการวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีให้ล้ำหน้า รวมทั้งแข่งขันกันทางการตลาด และส่งเสริมการขาย เพื่อให้ได้ส่วนแบ่ง การตลาดมากที่สุด

3) การพัฒนาของเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ เกิดขึ้นตามมา เช่น มีสินค้าใหม่ ๆ เกิดขึ้นภายในเวลาไม่นาน ส่งผลให้ลูกค้ามีความต้องการหลากหลายมากขึ้น รวมทั้งเมื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ มีราคาถูกลง ผู้ลงทุนรายใหม่สามารถลงทุนได้ง่ายขึ้น ทำให้เกิด คู่แข่งขันรายใหม่มากขึ้น

4) กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

มาตรา 40 คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และวิทยุโทรคมนาคม เป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ให้มีองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระ ทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ตามวรรค หนึ่ง และกำกับดูแล การประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การดำเนินการตามวรรคสอง ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชน ในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษา วัฒนธรรม ความมั่นคงของรัฐ และประโยชน์ สาธารณะอื่น รวมทั้งการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

มาตรา 335 ในวาระเริ่มแรก มิให้นำบทบัญญัติดังต่อไปนี้มาใช้บังคับ กับกรณีต่าง ๆ ภายใต้งบนี้

(๒) มิให้นำบทบัญญัติมาตรา 40 มาใช้บังคับ จนกว่าจะมีการตรา กฎหมายอนุวัติการให้เป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว ซึ่งต้องไม่เกิน 3 ปีนับแต่วันประกาศใช้ รัฐธรรมนูญนี้ ทั้งนี้กฎหมายที่จะตราขึ้น จะต้องไม่กระทบกระเทือนถึงการอนุญาต สัมปทาน หรือ สัญญา ซึ่งมีผลสมบูรณ์อยู่ในกว่าขณะที่ยกกฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับจนการอนุญาต สัมปทาน หรือสัญญานั้นจะสิ้นสุด

(2) ปัจจัยภายใน ทศท.

ปัจจัยภายในที่มีผลกระทบอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1) ทศท. ยังมีประสบการณ์ไม่เพียงพอในการดำเนินกิจกรรมทางการตลาด อย่างครบวงจรและทำการตลาดเชิงรุก รวมทั้งขาดการประเมิน Traffic Engineering ในการขยาย บริการ นอกจากนี้ภาพลักษณ์ และระดับความพึงพอใจในการให้บริการ ยังอยู่ในระดับที่ ไม่สามารถรักษาลูกค้าเก่าและดึงดูดลูกค้าใหม่ให้เลือกใช้บริการของ ทศท. ได้

2) วัฒนธรรมองค์กร แนวคิดและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ที่เป็นแบบระบบการบริหารจัดการแบบราชการ ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจล่าช้า ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในลักษณะธุรกิจที่มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขันเสรี จึงไม่เอื้ออำนวยต่อการแข่งขัน ทำให้ขาดทักษะและประสบการณ์เชิงธุรกิจ อีกทั้งการปฏิบัติงานของ ทศท. ในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3) ทศท. มีค่าใช้จ่ายสูงในด้านการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ทำให้มีต้นทุนในการให้บริการสูง นอกจากนี้การบริหารลูกหนี้ยังไม่มีประสิทธิภาพนัก โดยเฉพาะการจัดเก็บหนี้ที่มีหนี้ค้างชำระเป็นเวลานาน

4) ทศท. ขาดบุคลากรด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ โทรคมนาคมที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง และมีขอบเขตการทำธุรกิจกว้างขวางทั้งภายในและต่างประเทศ เช่น มีบุคลากรมืออาชีพทางการตลาดจำนวนน้อย ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารข้อมูล (Information Communication) และด้านการติดต่อประสานงาน เจรจากับหน่วยงานกำกับดูแลกิจการ โทรคมนาคม และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

5) ทศท. ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีโทรคมนาคมจากต่างประเทศเป็นหลัก แต่ขาดการทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพภูมิศาสตร์ของไทย และทันกับความต้องการของตลาด ประกอบกับมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระบบการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ที่เข้ามา อุปกรณ์โทรคมนาคมที่ใช้งานอยู่จึงมาจากผู้ผลิตหลายแหล่ง ทำให้ยากต่อการบริหารโครงการซ่อมบำรุงรักษามีต้นทุนสูงขึ้น รวมทั้งไม่สามารถรองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ (สำนักนโยบายและแผนวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย, 2542 : 1-13)

ปัจจุบัน ทศท. ได้จดทะเบียนจัดตั้งเป็น บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ตาม พ.ร.บ. พุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 และได้ดำเนินการแปลงสภาพ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 เพื่อให้การแปรสภาพและการปรับเปลี่ยนองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย จึงได้มีการนำแนวความคิดในเรื่องของการกำกับดูแลกิจการ ที่ได้เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษ 1980 รวมทั้งยังมีการกำหนดค่านิยมขึ้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารของ ทศท. ด้วย

การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) หรือที่เราเรียกกันว่า “บรรษัทภิบาล” หมายถึง ระบบที่จัดให้มีกระบวนการและโครงสร้างของภาวะผู้นำ และการควบคุมของกิจการให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสร้างความสามารถ

ในการแข่งขัน เพื่อรักษาเงินลงทุนและเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ถือหุ้นในระยะยาวภายในกรอบการมีจริยธรรมที่ดี โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นและสังคมโดยรวม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ คือ

1. มีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการกระทำของตน
2. ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติภาระหน้าที่
3. ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
4. มีความโปร่งใสและเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา
5. มุ่งสร้างคุณค่าของธุรกิจในระยะยาวและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
6. มุ่งส่งเสริมหลักการบริหารอันเป็นเลิศในองค์การ
7. เป็นประชากรที่ดีขององค์กรหรือสังคม
8. เคารพในคุณค่าของความเป็นมนุษย์

ค่านิยม

1. ลูกค้ำสำคัญที่สุด
2. คุณภาพระดับสากล
3. สร้างสรรค์สิ่งใหม่
4. ตอบสนองอย่างรวดเร็ว
5. ริเริ่มและพัฒนาตนเอง
6. ทำงานร่วมกันเพื่อองค์กร
7. รับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร
8. ซื่อสัตย์และโปร่งใส

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สินี กมลนาวิน (2514) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสตรีไทยในสังคม ตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงปัจจุบัน โดยพยายามศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลทำให้ฐานะของสตรีเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสรุปได้ว่า สตรีไทยสมัยโบราณมีฐานะทางสังคมต่ำกว่าบุรุษ ซึ่งพิจารณาแล้วเกือบจะไม่มีบทบาทในสังคมเลย ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณี อย่างไรก็ตามสตรีค่อยเริ่มเปลี่ยนแปลงฐานะบทบาทตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 เป็นต้นมา จนได้รับสิทธิเสรีภาพและมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับบุรุษในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากสังคมทางตะวันตก

บุญเต็ม ไพเราะ (2519) ทำการศึกษาการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทของสตรีไทยทั้งในครอบครัวและสังคม บทบาทของสตรีในการรวมกลุ่มกันเป็นสมาคม และความคาดหวังของสตรีที่อยู่ในกลุ่มและสมาคมไทย สถานภาพและบทบาทที่ถูกเปลี่ยนแปลงไปพบว่า สถานภาพทางสังคมของสตรีไทยตามกฎหมายตั้งแต่สมัยสุโขทัยมีสิทธิเท่าเทียมกับชายในสมัยอยุธยาเป็นสมัยที่มีการจำกัดสิทธิของสตรีในสังคมไว้หลายประการ ซึ่งปัจจุบันได้มีการบัญญัติกฎหมายต่าง ๆ ให้สตรีมีสถานภาพทางสังคมสูงขึ้น ทั้งในระดับครอบครัวและสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญปัจจุบันที่กำหนดให้สตรีมีสิทธิเท่าเทียมกับชาย

สำหรับกลุ่มหรือสมาคมสตรีของไทย พบว่า สตรีในปัจจุบันมีวัตถุประสงค์และทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์สำหรับกลุ่มหรือสมาคมของตนในวงแคบ การบริหารกิจกรรมจำกัดอยู่เพียงสตรีกลุ่มเดียวที่มีเวลาว่างและมีฐานะทางสังคมสูง สมาคมสตรีที่มุ่งทำงานเพื่อเรียกร้องและป้องกันสิทธิของสตรีมีเพียงสมาคมเดียวและดำเนินการในวงแคบ สรุปได้ว่ายังไม่มีสมาคมสตรีสมาคมใดเลยที่ทำการต่อสู้เรียกร้องและป้องกันสิทธิของสตรีไทยอย่างแท้จริง

สำหรับทัศนคติและความคาดหวังสตรี พบว่าสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคิดว่า สตรีควรปฏิบัติตนให้อยู่ในขนบธรรมเนียมประเพณีไทย แต่ก็ควรจะเปลี่ยนแปลงสิทธิตามกฎหมายครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายในเรื่องทรัพย์สินระหว่างคู่สมรส นอกจากนี้สตรีเหล่านี้ยังมีความเห็นว่า สตรีไทยมีบทบาททางการศึกษาน้อยทั้งที่สังคมไม่กีดกันสิทธิทางด้านศึกษาของสตรี ในทางอาชีพสตรีมีความสามารถเท่าเทียมกับชายและสตรีไทยมีบทบาททางการอาชีพมากขึ้น ส่วนบทบาททางการเมืองของสตรีไทยยังน้อยอยู่เพราะสังคมไทยยังไม่ยอมรับความสามารถทางการเมืองของสตรี สำหรับทัศนะเกี่ยวกับสมาคมสตรีไทยเห็นว่าปัจจุบันยังไม่ให้ความสนใจต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิเท่าที่ควร อีกทั้งสตรีไทยส่วนใหญ่ยังไม่ให้

ความสนใจสมาคมสตรีของไทยเลย ประการสุดท้ายเห็นว่าแม่สตรีจะมีสิทธิเท่าเทียมกับชายทุกคนก็ควรจะปฏิบัติตนตามหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหญิงหรือชายในสังคมต่อไป

ถ้าพรรณ น่วมบุญลือ (2519) ได้ศึกษาวิวัฒนาการแห่งสิทธิและหน้าที่ของสตรีไทย ตั้งแต่ในสมัยรัตนโกสินทร์โดยอาศัยกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายตราสามดวง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และพระราชบัญญัติอื่น ๆ เป็นหลักในการวิเคราะห์ โดยมีความมุ่งหมายที่จะพิจารณาถึงบทบาทและสถานภาพของสตรีทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งให้เห็นความสำคัญในเรื่องความเสมอภาคแห่งสิทธิและหน้าที่ของชายและหญิงในกฎหมาย โดยเน้นถึงความสำคัญของหญิงในฐานะเป็นคู่ชีวิตของชาย และความพยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่อสตรีไปในทางที่จะทำให้เข้าใจสตรีดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาวิเคราะห์สรุปได้ว่า สถานะของสตรีตามกฎหมายไทยสมัยก่อนด้อยกว่าผู้ชายมาก สตรีมีแต่ภาระหน้าที่ส่วนสิทธิแทบจะไม่มีเลย กฎหมายเปิดโอกาสให้ผู้ชายเอาไรต์เอาเปรียบสตรีในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับครอบครัวและสังคม แม้แต่สิทธิส่วนบุคคลก็ถูกลดทอนไปตามกฎหมาย ความเท่าเทียมอย่างสมบูรณ์ระหว่างชายและหญิงตามกฎหมายเพิ่งได้รับการรับรองเมื่อ พ.ศ. 2517 โดยกำหนดไว้ในมาตรา 28 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ทำให้ทราบถึงความเหลื่อมล้ำในสิทธิระหว่างชายและหญิงตามกฎหมายไทย รวมถึงการต่อสู้ของหญิงไทยเพื่อเรียกร้องสิทธิเท่าเทียมกับชายจนประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีผลดีต่อการเป็นพื้นฐานความเข้าใจที่มีต่อสถานภาพทางกฎหมายของสตรีในอดีตว่าด้อยกว่าบุรุษอย่างไร และมีความแตกต่างจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเช่นไร

ชัตติยา กรรณสูต (2523) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสตรีไทยทั่วประเทศ พ.ศ. 2523 โดยสุ่มตัวอย่างจากประชาชนทั่วไปพนักงานรัฐวิสาหกิจ และข้าราชการ สมาชิกวุฒิสภา จำนวน 1,693 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและบทบาทระดับความสามารถด้านต่าง ๆ ของสตรีไทยในปัจจุบัน และเลยไปถึงความหวังในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า รวมทั้งความเห็นสำคัญเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคมในบางประเด็นที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และความเห็นเกี่ยวกับปัญหาพิเศษของสตรีบางกลุ่มด้วย สรุปผลจากการวิจัยได้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งเคยเป็นอุปสรรคในการพัฒนาสตรีในอดีตและปัจจุบันมีแนวโน้มที่ดีขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาได้จากการลบเลือนของความเชื่อดั้งเดิมที่เคยเป็นอคติของผู้หญิง การถ่ายทอดความเชื่อทางสังคมที่ได้ขยายขอบเขตออกไปใน

เรื่องการพึ่งตนเอง การคบเพื่อน และการเลือกคู่ อันเป็นการสร้างความพร้อมให้กับผู้หญิงที่จะเผชิญต่อการดำเนินชีวิตได้อย่างทัดเทียมชาย และนอกจากนั้นยังได้รับความร่วมมือจากสตรีด้วยกันเอง โดยใช้กลุ่มสตรีที่มีความพร้อมสูงในด้านใดด้านหนึ่งไปช่วยเสริมสร้างความพร้อมในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ของสตรีกลุ่มอื่น ๆ

คณะกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทสตรี (2523) ได้ทำการศึกษาเรื่องสถานภาพปัจจุบันของสตรีไทย ผลการศึกษาปรากฏว่า สถานภาพของสตรีไทยในปัจจุบันแตกต่างจากอดีตมาก เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจ และการศึกษา ซึ่งทำให้สตรีมีความสามารถและมีโอกาสออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น ไม่ต้องรับภาระแต่เพียงการเป็นแม่บ้านที่ดี พ้นออกมาจากโลกของความจำเจ ซ้ำซาก ยิ่งโดยเฉพาะช่วงหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ปี 2475 รัฐธรรมนูญกำหนดให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนทั้งชายและหญิงเท่าเทียมกันทุกด้าน ทำให้หญิงได้รับการศึกษาสูงขึ้น และเริ่มมีบทบาทในสังคมไทยมากขึ้น

ปัจจุบันแนวโน้มสตรีมีการออกทำงานกันมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งโดยทั่วไปสถานภาพการทำงานของสตรีในเมือง ส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างเอกชนและทำงานส่วนตัว ทางด้านสังคมหญิงก็หลุดพ้นจากกรอบของประเพณีเก่า สามารถศึกษาเล่าเรียนได้สูงขึ้น ไม่ต้องอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือนดังเช่นแต่ก่อน ในทางการเมืองผู้หญิงก็เริ่มมีความตื่นตัวมากขึ้น มีผู้ออกมาแสดงความสามารถ โดยการสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และมีการรวมกลุ่มเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิและการแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่ไม่เป็นธรรมแก่สตรี

อย่างไรก็ตามผู้หญิงถึงแม้จะได้รับสถานภาพและสิทธิดีขึ้น แต่ก็ยังคงมีปัญหาเกิดขึ้นควบคู่กันไป เช่น ปัญหาเรื่องค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการต่าง ๆ ในหมู่หญิงผู้ใช้แรงงาน และหญิงบริการต่าง ๆ แต่ปัญหาเหล่านี้ก็มีผลให้เกิดการรวมกลุ่มเคลื่อนไหวเรียกร้องความเป็นธรรมให้สตรีมีสิทธิเท่าเทียมกับบุรุษเพศมากขึ้นด้วยเช่นกัน

รายงานเรื่องนี้ช่วยให้ทราบถึงอิทธิพลที่มีต่อความเปลี่ยนแปลงในสถานภาพทางสังคมของสตรีไทย ตลอดจนแนวโน้มในสถานภาพและการแสดงบทบาทของสตรีในสังคมทางด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ และทางการเมือง รวมทั้งได้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการแสดงบทบาทตามสถานภาพที่พึงจะได้รับของสตรีไทย

วัชรวิภา คลายนาทร (2524) ได้ศึกษา “บทบาทในการหาเลี้ยงครอบครัวกับการใช้อำนาจระหว่างคู่สมรสในกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างบทบาทของคู่สมรสในการหาเลี้ยงครอบครัว กับการใช้อำนาจระหว่างคู่สมรส ในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัวในสังคมเมืองจำนวน 350 ครอบครัว พบว่า โดยทั่วไปบทบาทในการหาเลี้ยงครอบครัวของคู่สมรส ก่อให้เกิดความแตกต่างในการตัดสินใจ เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว การใช้อำนาจของคู่สมรส ส่วนใหญ่ภรรยาจะเป็น ผู้ใช้อำนาจมากกว่าสามี ส่วนในเรื่องสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของคู่สมรส พบว่า ในคู่สมรสที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับต่ำนั้น บทบาทในการหาเลี้ยงครอบครัว ของคู่สมรสจะมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจระหว่างคู่สมรสมากกว่าในคู่สมรสที่มีสถานภาพ ทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับสูง โดยเฉพาะในการเปรียบเทียบระหว่างครอบครัวที่ภรรยามีอาชีพและการศึกษาในระดับสูง นอกจากนี้ความเกี่ยวข้องของระหว่างบทบาทในการหาเลี้ยง ครอบครัวของคู่สมรสกับการใช้อำนาจระหว่างคู่สมรสยังเปลี่ยนแปลงไปเมื่อครอบครัวมีระยะเวลา ในการสมรสที่แตกต่างกัน และเมื่อครอบครัวมีบุตรที่ประกอบอาชีพแล้ว

ประสิทธิ์ ปุษยไพบูลย์ (2529) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง “ทัศนคตินักศึกษา มหาวิทยาลัยต่อสถานภาพสตรีในสังคมเมือง” เขาได้มองว่า สาเหตุของอุปสรรคในการยกระดับ สถานภาพของสตรีไทยที่สำคัญ ประกอบด้วยสาเหตุจากสภาพแวดล้อมภายนอก และสาเหตุ จากข้อจำกัดในตัวสตรีเอง

สำหรับสาเหตุจากข้อจำกัดในตัวสตรีเอง เป็นผลสืบเนื่องมาจากสาเหตุสภาพ แวดล้อมภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 2 ประการแรก ซึ่งมีอิทธิพลอย่างสูงต่อความเชื่อของ ตัวสตรีเองในการยอมรับความด้อยกว่าในทางเพศ และมีผลให้สตรีมีข้อจำกัดในตัวเอง ดังนี้คือ ขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ขาดทิศทางในการปรับปรุงแก้ไข ขาดความรู้ในเรื่อง สิทธิเสมอภาคของสตรี ซึ่งมีผลทำให้สตรีขาดแนวทางที่จะใช้เป็นเครื่องชี้นำในการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาของสตรี ทั้งโดยส่วนตัวและโดยส่วนรวม รวมทั้งลักษณะนิสัยของสตรีต้องการแสวงหา อำนาจน้อยกว่าบุรุษ ประกอบกับความเชื่อที่ว่า การเป็นผู้นำนั้นเป็นภาระที่หนักและลำบาก สตรีส่วนใหญ่จึงเลิกคิดที่จะปรับปรุงสถานภาพและบทบาทของตน และส่วนรวม

สุพัตรา ศิริมังคะลา (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทและสถานภาพ ของผู้หญิงในงานโฆษณา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของผู้หญิงในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 250 คน และกลุ่มนักสร้างสรรค์โฆษณา จำนวน 20 คน เพื่อต้องการทราบถึงความคิดเห็น ของผู้หญิงเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพของผู้หญิงที่ปรากฏในงานโฆษณาทางโทรทัศน์

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้หญิงที่ปรากฏในงานโฆษณาทางโทรทัศน์ปัจจุบัน ยังคงมีบทบาทแม่หรือแม่บ้าน ผู้หญิงทำงาน และบทบาททางเพศ

ลักษณะของบทบาทแม่หรือแม่บ้าน จะเป็นผู้หญิงที่มีความอบอุ่น นุ่มนวล อ่อนหวาน ลักษณะของผู้หญิงทำงานจะเป็นภาพของผู้หญิงที่มีบุคลิกภาพดี มีความเป็นผู้นำ คล่องแคล่ว กระตือรือร้น มีความมั่นใจในตัวเอง มีความสามารถทัดเทียมกับผู้ชาย มีอิสระทางความคิด ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ของผู้หญิงในอุดมคติที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ต้องการเป็น และลักษณะบทบาททางเพศ จะเน้นที่ความสวยงามของหน้าตา และร่างกาย ซึ่งมีลักษณะเป็นสาวสวย เปรี๊ยะ ยั่วยวน ดึงดูดความสนใจให้ภาพลักษณ์ของความรู้สึก อารมณ์ เป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจทางเพศ

บทบาทของผู้หญิงในงานโฆษณา มีส่วนต่อการสร้างและเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้หญิงในสังคมเป็นอย่างมาก เพราะด้วยความแปลก น่าสนใจทำให้ผู้ชมเกิดความประทับใจได้ง่าย และทำให้เกิดมีพฤติกรรมต่าง ๆ ตามมา ประกอบกับการนำเสนอที่เน้นเฉพาะบางบุคลิก ทำให้มีความเด่นชัดมาก จนผู้ชมเกิดความรู้สึกว่า เป็นตัวแทนและกลายเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของความเป็นผู้หญิงสมัยใหม่

วาสนา บุญสม (2536) ได้ศึกษาและวิเคราะห์เรื่องบทบาทผู้หญิงในนวนิยาย และเรื่องสั้นของหลวงวิจิตรวาทการ พบว่าลักษณะตัวละครฝ่ายหญิงได้รับอิทธิพลมาจากสภาพความเปลี่ยนแปลงในสังคมและจากผู้หญิงที่มีบทบาทสำคัญต่อชีวิตของหลวงวิจิตรวาทการ

นวนิยายและเรื่องสั้นส่วนใหญ่ของไทยก่อนหน้านั้น ผู้หญิงแทบจะไม่มีบทบาทอื่นใดในสังคมนอกเหนือจากหน้าที่ภายในครอบครัว บทบาทผู้หญิงในนวนิยายและเรื่องสั้นของหลวงวิจิตรวาทการเป็นบทบาทใหม่ ที่แตกต่างไปจากบทบาทที่สังคมกำหนด ซึ่ง วาสนา บุญสม ได้วิเคราะห์และแบ่งบทบาทผู้หญิง ออกเป็น 4 บทบาท คือ บทบาทในครอบครัว บทบาททางด้านเศรษฐกิจ บทบาททางด้านสังคม และบทบาททางด้านการเมืองการทหาร

1) บทบาทในครอบครัว เขาแยกประเภทของบทบาทเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ บทบาทของความเป็นลูก ภรรยา และมารดา เขาพยายามสร้างบทบาทผู้หญิงในครอบครัว ให้มีความสำคัญในการเป็นหลักเป็นผู้นำให้ครอบครัวแทนผู้ชายด้วย การเป็นผู้นำทางความคิด ได้เท่าเทียมหรือไม่น้อยกว่าผู้ชาย และสามารถพัฒนาตนในหลาย ๆ ด้านด้วย

2) บทบาททางด้านเศรษฐกิจ เขาจะสร้างให้ตัวละครหญิงประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ในระดับประเทศ และแม้กระทั่งในระดับโลกอีกด้วย ไม่ว่าจะเธอเหล่านั้น

จะประกอบอาชีพอะไร หรือมีสถานภาพเช่นไร เธอเหล่านั้นก็สามารถสร้างตนให้เจริญรุ่งเรือง และดำรงชีวิตอยู่ได้

3) บทบาททางด้านสังคม มีลักษณะของการเรียกร้องสิทธิที่ควรได้รับจากสังคม ความเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ชาย การปกป้องผู้บริสุทธิ์ การช่วยเหลือผู้ยากไร้ รวมถึงการสร้างชื่อเสียงให้ประเทศชาติด้วย ตัวละครฝ่ายหญิงมีความคิดว่าสิ่งใดที่ผู้ชายทำได้ ผู้หญิงก็ทำได้เช่นกัน

4) บทบาททางการเมืองการทหาร ไม่ว่าตัวละครฝ่ายหญิงจะเป็นเจ้าหญิง หรือชาวบ้านธรรมดา เธอก็พร้อมที่จะสละชีวิตเพื่อชาติบ้านเมือง

ลักษณะบุคลิกของตัวละครฝ่ายหญิงนอกจากจะเป็นกุลสตรีตามธรรมเนียมไทย เดิมแล้ว หลวงวิจิตรวาทการได้สร้างให้ตัวละครรู้จักการวางตัวในสังคม มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าสารภาพผิดแม้ในเรื่องที่น่าอับอาย รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้จักใช้ปัญญาแก้ปัญหา รักถิ่นฐานบ้านเกิด และรักความยุติธรรม

ภทราพร หงษ์ทอง (2538) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวคิดสตรีนิยมในนวนิยายของทมยันตีระหว่าง พ.ศ. 2506-2534 เพื่อวิเคราะห์นวนิยายของทมยันตี 24 เรื่อง โดยยึดกรอบแนวคิดสตรีนิยมเป็นทฤษฎีวิเคราะห์ นวนิยายของทมยันตีนี้ จะมีลักษณะการนำเสนอแก่นเรื่องเกี่ยวกับปัญหาของสตรีในเรื่องชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการเมือง เป็นการสร้างตัวละครเอกฝ่ายหญิงให้เป็นตัวละครผู้เล่าเรื่อง โดยตัวละครฝ่ายหญิง จะมีลักษณะทวิลักษณ์หรือคุณลักษณะ 2 ประการ หมายถึง ภาพลักษณ์เด่นของตัวละครเอกสตรี

ทวิลักษณ์ประการแรก คือ ความเป็นกุลสตรี เป็นแม่ศรีเรือน มีกิริยามารยาทอ่อนหวาน เรียบร้อย ตามขนบธรรมเนียมของผู้หญิงไทยสมัยก่อน และทวิลักษณ์ประการที่ 2 คือ ความเป็นสตรียุคใหม่ หรือสตรีแกร่งที่ตระหนักในสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะเด่นของตัวละครเอกสตรีในนวนิยายของทมยันตี โดยทวิลักษณ์ของสตรียุคใหม่นี้จะพบได้เป็น 2 กลุ่มภาพ ได้แก่ ภาพตัวแทนของสตรีแกร่งผู้ชีวิต-ผู้สังคมด้วยความเข้มแข็งอดทน และภาพตัวแทนของสตรีแกร่งผู้ชีวิตด้วยอุดมการณ์ คือสิทธิและหน้าที่

ภาพตัวแทนของสตรีแกร่งผู้ชีวิต-ผู้สังคมด้วยความเข้มแข็งอดทนจะเป็นภาพสตรีจากแนวเรื่องในมิติเรื่องครอบครัวและสังคม ส่วนภาพตัวแทนของสตรีแกร่งผู้ชีวิตด้วยอุดมการณ์ สิทธิหน้าที่ จะเป็นภาพสตรีจากแนวเรื่องในมิติทางการเมือง ภาพตัวแทนของสตรีทั้ง 2 ประเภทนี้จะแสดงให้เห็นทวิลักษณ์ในด้านความเป็นสตรียุคใหม่หรือเป็นสตรีแกร่งเด่นชัดมากกว่า

ความเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งมีบทบาทเป็นสตรีที่ทำงานนอกบ้าน มีทั้งความสวยและสติปัญญา ซึ่งเป็นภาพของสตรีที่เรียกร้องต่อผู้ทวงสิทธิสตรีและสร้างสำนึกของความเป็นเพศหญิงที่แท้จริง อันเป็นลักษณะสำคัญที่ทมิยันตีต้องการเน้นให้ปรากฏในวรรณกรรมสตรีของเธอ

มิตรารภรณ์ อยู่สถาพร (2541) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างภาพความเป็นผู้หญิงสมัยใหม่ ผ่านบทเพลงไทยสมัยนิยม ระหว่างปี พ.ศ. 2527-2539 ซึ่งเป็นการศึกษาถึงสภาพของลักษณะภาพความเป็นผู้หญิงสมัยใหม่ รวมถึงลักษณะความคิด ค่านิยม และทัศนคติของผู้หญิงสมัยใหม่ ตลอดจนกระบวนการสร้างภาพในเพลงไทยสมัยนิยม โดยได้คัดเลือกผลงานเพลงไทยสมัยนิยมจากนักร้องหญิงทั้งหมด 53 คนมาทำการวิจัยผลการวิจัยในด้านลักษณะความเป็นผู้หญิงสมัยใหม่โดยรวม ที่ได้รับการนำเสนอผ่านสื่อเสียงเพลงนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความเป็นผู้หญิงกล้า แกร่ง และแกร่ง

1) ความเป็นผู้หญิงกล้า จะมีลักษณะที่กล้าแสดงออก เปิดเผยแสดงความมั่นใจในตนเอง เชื้อมั่นในสิ่งที่ได้ตัดสินใจลงไป กล้าแสดงออกทั้งทางกายนอกและความคิดภายใน เปิดเผยความรู้สึก โดยเฉพาะเรื่องความรักมักจะมีลักษณะเป็นฝ่ายเริ่มก่อน ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องความแตกต่างทางเพศ โดยถือว่าทั้งสองฝ่ายมีความเท่าเทียมกัน

การนำเสนอภาพลักษณะ รูปแบบท่าทางการแสดงออกที่แสดงความมั่นใจในตนเอง คล่องแคล่ว การแต่งกายที่เน้นความล้ำสมัย ดึงดูดสายตา

2) ความเป็นผู้หญิงแกร่ง จะมีลักษณะความเป็นผู้หญิงที่สู้ชีวิต พึ่งพาตนเองได้ มีความเข้าใจโลก มีความอดทน แก้ปัญหาด้วยการตัดสินใจของตนเอง ท่าทางเข้มแข็ง การนำเสนอภาพลักษณะ จะมีรูปแบบท่าทางการแสดงออกที่เน้นความแข็งแรง เป็นตัวของตัวเอง การแต่งกายที่คล้ายผู้ชาย ค่อนข้างทะมัดทะแมง เช่น กางเกงยีนส์ โดยสีที่ใช้เป็นสีค่อนข้างเข้ม เช่น สีดำ เพื่อนเน้นความเข้มแข็ง

3) ความเป็นผู้หญิงแกร่ง จะเป็นผู้หญิงที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ไม่แพ้กับผู้ชาย และสามารถที่จะแสดงออกถึงความเก่งในหลาย ๆ ด้าน ทำให้ลักษณะที่ปรากฏมีความโดดเด่นในทางที่สร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง คล่องแคล่ว มีความคิดในทางอิสระ มีอำนาจเหนือชาย และมักจะเป็นผู้วิพากษ์

การนำเสนอภาพลักษณะ จะแสดงถึงลักษณะที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีความเข้าใจในชีวิต และมองชีวิตด้วยหลักเหตุผล ส่วนในด้านลักษณะความคิด ค่านิยมและทัศนคติของผู้หญิงสมัยใหม่ จะแสดงถึงความคิดที่เป็นอิสระและมีหัวก้าวหน้า เคารพในศักดิ์ศรี

ของตนเองและผู้อื่น เชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของตนเองและเป็นผู้ที่พร้อมรับเอาประสบการณ์ใหม่ ๆ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัย พบว่า สตรีที่ทำงานนอกบ้าน มักจะประสบกับปัญหาความขัดแย้งทางบทบาท เนื่องจากความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ สตรีมีบทบาทอยู่ภายในครอบครัวเป็นหลัก โดยให้ทำหน้าที่เป็นภรรยาที่ดี มารดาที่ดี และ บุตรสาวที่ดี กับบทบาทที่สตรีต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อนำรายได้มาช่วยเหลือครอบครัว ทำให้สตรีในปัจจุบันมีหลายบทบาทที่จะต้องแสดงในตัวเอง ถึงแม้ว่าตัวสตรีเองจะรับรู้ถึงบทบาท ความคาดหวังและยอมรับบทบาทนั้นด้วยดีก็ตาม แต่ผู้บริหารสตรีนั้น ก็ย่อมต้องการประสบความสำเร็จ ในบทบาทหน้าที่การงาน การที่ยังคงต้องแบกรับภาระบทบาททางสังคมเดิมภายในบ้าน เท่ากับว่า ต้องทำงานหนักเป็นหลายเท่า แม้ความสำคัญของบทบาทความเป็นผู้บริหารจะเพิ่มขึ้น แต่ก็ไม่ได้ หมายความว่าบทบาททางสังคมจะลดลง บทบาทที่สังคมคาดหวังในฐานะที่เป็นภรรยา มารดา และบุตร ก็ยังคงมีความสำคัญเช่นเดิม และอาจจะสูงขึ้นด้วย เนื่องจากความคาดหวังของสังคม กับความเป็นผู้บริหารมีความเกี่ยวพันต่อกัน กล่าวคือ เมื่อสถานภาพทางสังคมสูงขึ้น สังคมและ ครอบครัวก็จะคาดหวังว่าผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ดูแลและรับผิดชอบที่ดี ครอบครัวย่อมหวังที่จะพึ่งพา ด้วยความคาดหวังที่จะให้มาเป็นผู้นำของครอบครัว บทบาทของผู้บริหารจึงมีความคาบเกี่ยว ซ้อนกันอยู่ระหว่างบทบาทภายในบ้านและบทบาทนอกบ้าน คือจะต้องเป็นผู้นำของครอบครัวและ เป็นผู้นำขององค์การ

การสวมบทบาทซ้อนในการทำหน้าที่ทั้งภายในบ้านและภายนอกบ้านของ สตรีที่เป็นผู้บริหารเช่นนี้ ย่อมจะทำให้สตรีเกิดความตึงเครียดในการแสดงบทบาท กล่าวคือ หาก เลือกลงให้ความสำคัญต่อบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ก็จะทำให้แสดงอีกบทบาทหนึ่งได้ไม่เต็มที่ และเกิด เป็นความตึงเครียดที่ไม่อาจแสดงบทบาทตามความคาดหวังทั้งสองบทบาทในเวลาเดียวกันได้ ความขัดแย้งทางบทบาท จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสตรีต้องเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

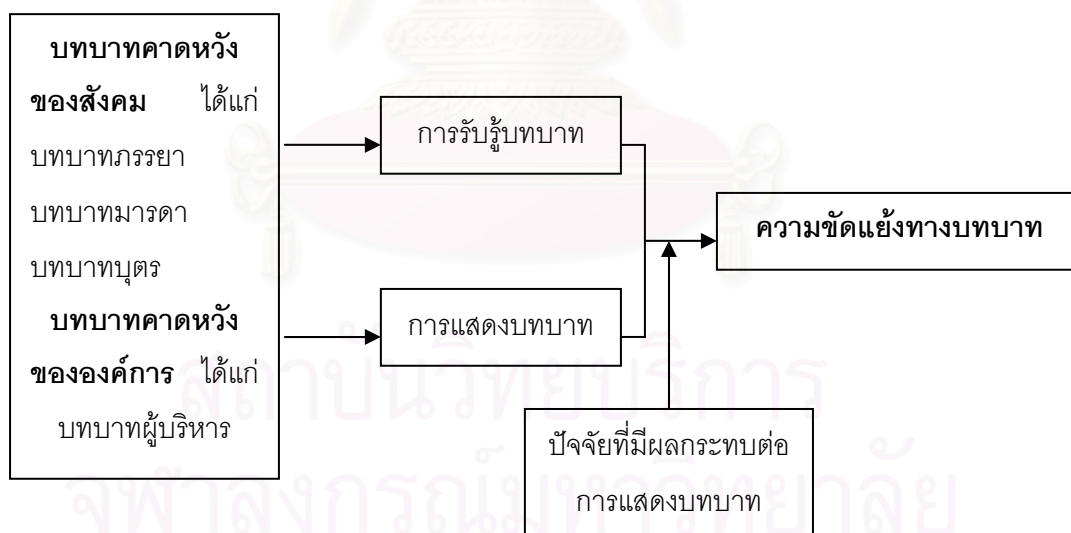
กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแสดงบทบาทคาดหวังที่สังคมมีต่อสตรี ได้แก่ บทบาทภรรยา บทบาทมารดา และบทบาทบุตร สำหรับการแสดงบทบาทคาดหวัง ที่องค์การมีต่อสตรี ได้แก่ บทบาทผู้บริหาร โดยผู้วิจัยได้นำกระบวนการค้นคว้า การแสวงหา ความรู้แบบใหม่ ที่เรียกว่า การแสวงหาความรู้จากธรรมชาติ (Naturalistic Inquiry) สาระสำคัญ

ของการแสวงหาองค์ความรู้ในลักษณะนี้ อยู่ที่การมุ่งหาข้อเท็จจริงของสิ่งที่ศึกษา โดยหลีกเลี่ยงการสร้างกรอบการแสวงหาความรู้ที่เป็นกฎตายตัวและกฎที่เป็นสากล แต่เน้นการแสวงหาองค์ความรู้จากปรากฏการณ์จริง และสรุปองค์ความรู้จากการตีความในบริบทของปรากฏการณ์ที่ศึกษาอยู่จริงเท่านั้น (สุภาวดี มิตรสมหวัง, 2544 : 64-65) การวิจัยครั้งนี้จึงไม่มีการตั้งสมมุติฐาน แต่จะหาข้อสรุปโดยอาศัยกรอบแนวคิดพื้นฐานเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้และการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของสังคมไทยได้มากน้อยเพียงใด
2. ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้และการแสดงบทบาทตามความคาดหวังขององค์กรได้มากน้อยเพียงใด
3. เพื่อศึกษาว่าผู้บริหารสตรีมีความขัดแย้งทางบทบาทที่เกิดจากความคาดหวังของสังคมและองค์กรคาดหวังมากน้อยเพียงใด
4. เพื่อประมวลปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทคาดหวังของสังคมและองค์กรต่อผู้บริหารสตรี

ซึ่งสามารถแสดงเป็น diagram ได้ดังนี้



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” ได้นำกระบวนการค้นคว้าและการแสวงหาความรู้จากธรรมชาติ (Naturalistic Inquiry) ซึ่งมีวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ ไปเป็นความรู้พื้นฐานในการพัฒนากรอบแนวคิดและกรอบในการศึกษา
2. การเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Research) โดยใช้เทคนิควิจัยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง และการสังเกตการปฏิบัติหน้าที่ (Observation) และสัมภาษณ์บุคลากรในหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสตรีระดับกลางและระดับสูงที่ทำงานอยู่ในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามประสงค์ (Purposive Sampling) โดยพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย (Purpose) ของการวิจัยเป็นสำคัญ (อารง สุทธาศาสตร์, 2527 : 125) โดยเลือกจากผู้บริหารสตรีที่มีคุณสมบัติดังนี้คือ มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับ 9-10 ซึ่งจะต้องเป็นผู้สมรส และมีบุตรแล้ว

ผู้วิจัยได้นำรายชื่อจำนวนผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายการพัสดุของ บมจ. ทศท. มาจาก กงทະเบື້ຍນປະວັດີและข้อมูลบุคคล (ปก.) ณ วันที่ 3 มกราคม 2546 และทำการคัดเลือกรายชื่อของผู้บริหารออกเป็นชายและหญิง และนำรายชื่อของผู้บริหารสตรีมาคัดเลือกออกตามคุณสมบัติที่กล่าวมา เพื่อที่จะทำการนัดสัมภาษณ์ต่อไป แต่ภายหลังจากการสำรวจและติดต่อเพื่อนัดสัมภาษณ์แล้ว พบว่า จำนวนผู้บริหารสตรีที่อยู่ในฝ่ายการพัสดุมีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยจำนวนไม่ถึง 10 คน คือ 6 คน บางรายมีวันและเวลาที่พร้อมให้นัดสัมภาษณ์ซ้อนทับกัน เนื่องจากผู้วิจัยมีเวลาจำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงทำให้ผู้วิจัยต้องทำการคัดเลือก (Purposive Sampling) จากฝ่ายอื่น ๆ เพิ่มเติม คือ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารโครงการอีกจำนวน 4 ราย เพื่อนัดสัมภาษณ์ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามจากตัวแปรในกรอบแนวคิดที่นำเสนอในบทที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับบทบาทคาดหวังของสตรีในสังคมไทย โดยจะแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วนคือ การรับรู้บทบาทคาดหวัง การแสดงบทบาทคาดหวัง จำแนกประเด็นออกเป็น 4 ประเด็น คือ บทบาทภรรยา บทบาทมารดา บทบาทบุตร และบทบาทผู้บริหาร

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาพัฒนามาจากแนวคำถามในรายงานผลการวิจัยเรื่อง สถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ของ ผศ.ดร. สุภาวดี มิตรสมหวัง (2544) และได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (อาจารย์ที่ปรึกษา) ตรวจสอบความชัดเจนของคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์จากข้อมูลทำการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทางเอกสาร ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งจะทำการจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามกรอบคำถามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้เป็น 2 หมวดหมู่ คือ การรับรู้บทบาทและการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและขององค์กร โดยได้เริ่มศึกษาตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2545 จนถึงเดือนพฤศจิกายน 2545 และทำการออกแบบสอบถามในเดือนธันวาคม 2545

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกและการสังเกตการณ์ (แบบไม่มีส่วนร่วม) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะถูกบันทึกโดยใช้เครื่องบันทึกเสียงและจะถูกถอดข้อความเพื่อตรวจสอบความถูกต้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ทุกครั้งที่มีการสัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ (Trust worthiness) ให้กับข้อมูล โดยได้ติดต่อนัดหมายกลุ่มตัวอย่างก่อนล่วงหน้า และทำการเก็บข้อมูลในวันที่นัดหมาย ซึ่งจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1-2 ชั่วโมงต่อหนึ่งราย โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม 2546 จนถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ 2546 และเมื่อได้ข้อมูลมาครบถ้วนแล้ว จึงทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลการสังเกตการณ์ที่เป็นคุณลักษณะ และใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลการแสดงผลพฤติกรรมที่เป็นความถี่ (Thick Description) และการบรรยายประกอบตาราง ซึ่งใช้ระยะเวลาตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ 2546 จนถึงเดือนเมษายน 2546

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ ในส่วนของการรับรู้และการแสดงบทบาท ในขั้นแรก ผู้วิจัยจะทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของระดับการรับรู้บทบาทและการแสดงบทบาท ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย ตามการระบุของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสัมภาษณ์ ขั้นที่สอง ผู้วิจัยจะทำการประเมินเพื่อวัดระดับการรับรู้และการแสดงบทบาท โดยจะนับคะแนนรวมจากความถี่ในแต่ละช่องที่มีเครื่องหมาย ✓ ซึ่งผู้วิจัยจะประเมินระดับตามเกณฑ์ ดังนี้คือ

ระดับน้อย	จะให้คะแนนเท่ากับ	1
ระดับปานกลาง	จะให้คะแนนเท่ากับ	2
ระดับมาก	จะให้คะแนนเท่ากับ	3

แล้วนำผลรวมของคะแนนทั้งหมดที่ได้มาหาค่าพิสัย เพื่อจัดลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด และหารด้วยจำนวนขั้นทั้งหมด ดังสูตรต่อไปนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้นทั้งหมด}}$$

และนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยร้อยละอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งจะได้หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับ	ผลรวมคะแนน
น้อย (W)	1.0 – 1.6
ปานกลาง (M)	1.7 – 2.3
มาก (S)	2.4 – 3.0

สำหรับเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของความขัดแย้งทางบทบาท การประเมินว่ากลุ่มตัวอย่างมีความขัดแย้งภายในบทบาทหรือไม่ ในขั้นแรกจะวิเคราะห์จากความสอดคล้องกันของระดับการรับรู้บทบาทและการแสดงบทบาท ดังนี้

หากระดับของการรับรู้และการแสดงบทบาทมีความถี่ตรงกัน เช่น มีระดับการรับรู้มากและมีระดับการแสดงบทบาทมาก จะถือว่า การรับรู้และการแสดงบทบาทมีความสอดคล้องกัน และจะไม่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความขัดแย้งภายในบทบาท แต่หากระดับของการรับรู้และการแสดงบทบาทมีความถี่ไม่ตรงกัน เช่น มีระดับการรับรู้ปานกลาง และมีระดับการแสดงบทบาทมาก จะถือว่า การรับรู้และการแสดงบทบาทมีความไม่สอดคล้องกัน

และขั้นที่สอง จะนำบทบาทที่มีความไม่สอดคล้องกันนั้น มาใช้วิเคราะห์เพื่อหาความขัดแย้งภายในบทบาท และจะถือว่าบทบาทที่มีความไม่สอดคล้องกันนั้น เป็นความขัดแย้งภายในบทบาท เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้บทบาทของตนเอง

ตัวอย่างเช่น

บทบาทคาดหวัง	การรับรู้บทบาท			การแสดงบทบาท		
	มาก	กลาง	น้อย	มาก	กลาง	น้อย
1.		✓				✓
2.		✓			✓	
3.		✓			✓	
4.		✓			✓	
5.	✓			✓		
6.	✓			✓		
7.	✓				✓	
8.	✓				✓	
ผลรวมคะแนน	20			17		

จากตารางตัวอย่างข้างต้น ผลรวมคะแนนของการรับรู้เท่ากับ 20 คะแนน และผลรวมคะแนนของการแสดงบทบาทเท่ากับ 17 คะแนน ซึ่งเมื่อดำเนินการค่าเฉลี่ยแล้ว การรับรู้บทบาทจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5 และการแสดงบทบาทจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.1 ประเมินได้ว่าในบทบาทนี้ มีการรับรู้บทบาทในระดับมาก และมีการแสดงบทบาทในระดับปานกลาง บทบาทที่มีการรับรู้ปานกลาง คือ บทบาทที่ 1 2 3 และ 4 ส่วนบทบาทที่มีการรับรู้มาก คือ บทบาทที่ 5 6 7 และ 8 สำหรับการแสดงบทบาท บทบาทที่มีการแสดงมาก คือ บทบาทที่ 5 และ 6 บทบาทที่มีการแสดงปานกลาง คือ บทบาทที่ 2 3 4 7 และ 8 บทบาทที่มีการแสดงในระดับน้อย คือ บทบาทที่ 1

สำหรับความขัดแย้งภายในบทบาท พบว่า มีการรับรู้และการแสดงบทบาทไม่สอดคล้องกัน 3 บทบาท และเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท ได้แก่ บทบาทที่ 1 7 และ 8

นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. **ผู้บริหารสตรี** หมายถึง พนักงานสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับ 9-10 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้อำนวยการกองและผู้อำนวยการส่วน และผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย
2. **สถานภาพ** หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมที่บุคคลดำรงอยู่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง สถานภาพของภรรยา มารดา บุตร และผู้บริหาร
3. **บทบาทคาดหวัง** หมายถึง พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติตามตำแหน่งทางสังคมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่
4. **การรับรู้บทบาท** หมายถึง การยอมรับและให้ความสำคัญในบทบาท
5. **การแสดงบทบาท** หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้ปฏิบัติจริง
6. **ความขัดแย้งภายในบทบาท** หมายถึง การไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้บทบาทของตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ความขัดแย้งภายในบทบาทภรรยา มารดา บุตร และผู้บริหาร
7. **บทบาทคาดหวังของสังคม** หมายถึง บทบาทของบุคคลซึ่งเกิดจากการดำรงสถานภาพใดสถานภาพหนึ่งในสังคม ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง บทบาทภรรยา บทบาทมารดา และบทบาทบุตร

7.1 บทบาทภรรยา ได้แก่

1. การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ
2. การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี
3. การซื่อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร
4. การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง
5. การดูแลปรนนิบัติสามี
6. การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีปัญหา
7. การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร
8. การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด

7.2 บทบาทมารดา ได้แก่

1. การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร
2. การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม
3. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร
4. การมีเวลาร่างให้แก่บุตร
5. การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา
6. การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น
7. การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก
8. การส่งเสริมและให้การศึกษากับบุตร

7.3 บทบาทบุตร ได้แก่

1. การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา
2. การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย
3. การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา
4. การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ
5. การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา
6. การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา
7. การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย
8. การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้

8. **บทบาทคาดหวังขององค์กร** หมายถึง บทบาทที่เกิดจากความคาดหวังขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ องค์กรคาดหวังในบทบาทของสตรีในฐานะที่เป็นผู้บริหาร ดังนี้

บทบาทของผู้บริหาร ได้แก่

1. การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม
3. การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้ปฏิบัติงานไปตามกฎระเบียบ
4. การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น
5. การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน
6. การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์
7. การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก
8. การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการศึกษา

เนื้อหาในบทที่ 4 นี้ จะเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดมาจำแนกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา โดยนำเสนอข้อมูลและบรรยายประกอบตาราง ซึ่งจะนำเสนอออกเป็นลักษณะ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ภูมิฐานะ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาสมรส จำนวนบุตร ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของสามี บิดามารดา จำนวนพี่น้องในครอบครัว ระยะเวลาการทำงาน รายได้ และตำแหน่งในองค์กร

ส่วนที่ 2 การรับรู้และการแสดงบทบาท โดยจำแนกเป็น 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทภรรยา บทบาทมารดา บทบาทบุตร และบทบาทผู้บริหาร

ส่วนที่ 3 ความขัดแย้งภายในบทบาท โดยจำแนกเป็น 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทภรรยา บทบาทมารดา บทบาทบุตร และบทบาทผู้บริหาร

ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ ผู้บริหารสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ มีจำนวน 10 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 48-55 ปี

ภูมิฐานะหรือถิ่นที่เกิด ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เกิด และผู้บริหารสตรีส่วนน้อย มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด โดยย้ายเข้ามาในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาต่อและทำงาน

วุฒิการศึกษา ผู้บริหารสตรีทั้งหมด มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีทั้งหมด ผู้บริหารสตรีจำนวน 1 ราย ได้ศึกษาในระดับปริญญาโท แต่ไม่มีเวลาทำวิทยานิพนธ์จึงไม่สำเร็จในระดับปริญญาโท และผู้บริหารสตรีอีก 1 ราย ขณะนี้กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

ระยะเวลาสมรส ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ ได้สมรสมาเป็นระยะเวลา 20-30 ปี มีเพียง 2 ราย ที่สมรสเป็นระยะเวลาสั้นกว่า 20 ปี คือ 15 และ 12 ปี

จำนวนบุตร ผู้บริหารสตรีทั้งหมดมีบุตรอยู่ในระหว่าง จำนวน 1-3 คน แยกเป็น เพศชาย 12 คน และเพศหญิง 6 คน โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 14-20 ปี ซึ่งศึกษาอยู่ในระดับ มัธยม และระดับปริญญาตรี และส่วนน้อยมีอายุ 24-26 ปี กำลังศึกษาในระดับปริญญาโท และ ทำงานแล้ว

ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของสามี สามีของผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 48-62 ปี ซึ่งมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ และในระดับ ปริญญาโทเป็นส่วนน้อย โดยส่วนมากมีอาชีพรับราชการและรัฐวิสาหกิจ และบางส่วนมีธุรกิจ เป็นของตัวเอง ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 50,000 – 90,000 บาท มีเพียงรายเดียวที่มีรายได้ เพียง 10,000 – 30,000 บาท และสามีของผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่บ้านเดียวกัน มีเพียง ส่วนน้อยที่ไม่ได้อยู่บ้านเดียวกันเป็นประจำ เนื่องจากต้องทำงานประจำในต่างจังหวัด

บิดามารดา ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ยังมีบิดาหรือมารดาที่ยังมีชีวิตอยู่ แยกจำนวน บิดาที่ยังมีชีวิตอยู่ได้ 2 คน และมารดาที่ยังมีชีวิตอยู่ 8 คน ในเรื่องการอยู่อาศัยร่วมกับบุตร ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่จะไม่ได้อยู่บ้านเดียวกับบิดามารดา โดยบิดามารดาพักอาศัยในต่างจังหวัด และอยู่กับพี่น้องของผู้บริหารสตรี ไม่มีบิดามารดาของผู้บริหารสตรีรายใดที่อยู่ลำพังโดยไม่มีผู้ดูแล

จำนวนพี่น้องในครอบครัว ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีจำนวนพี่น้องในครอบครัว อยู่ระหว่าง 5-9 คน มีส่วนน้อยที่มีจำนวนพี่น้องอยู่ระหว่าง 2-3 คน และผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ ไม่ได้อาศัยอยู่ร่วมบ้านเดียวกับพี่น้อง

ระยะเวลาการทำงาน ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานที่บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในช่วง 25-30 ปี มีรายเดียวที่มีระยะเวลาทำงาน 20 ปี

รายได้หรือเงินเดือน ผู้บริหารสตรีมีรายได้ อยู่ในช่วง 60,001 – 90,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ และส่วนน้อยมีรายได้ อยู่ในช่วง 40,000 – 60,000 บาท มีเพียงรายเดียวที่มี เงินเดือน 90,000 บาทขึ้นไป นอกจากนั้นยังมีผู้บริหารสตรี 2 ราย ที่มีอาชีพเสริมนอกจาก การทำงานประจำอีกด้วย

ตำแหน่งในองค์กร ผู้บริหารสตรี จำนวนครึ่งหนึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร ระดับ 9 และอีกครึ่งหนึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับ 10 โดยแยกเป็นผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งมี ตำแหน่งในองค์กร คือ ผู้อำนวยการกอง จำนวน 5 ราย ผู้อำนวยการส่วน จำนวน 3 ราย และ ผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 2 ราย

การรับรู้บทบาทและการแสดงบทบาท

ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการนำเสนอออกเป็น 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทภรรยา บทบาทมารดา บทบาทบุตร และบทบาทผู้บริหาร ดังนี้

1. บทบาทภรรยา

ผลการศึกษาในภาพรวม (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การรับรู้และการแสดงบทบาทภรรยา

บทบาทคาดหวัง	ค่าเฉลี่ยคะแนน (\bar{x})	
	การรับรู้บทบาท	การแสดงบทบาท
1. การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ	2.2	2.5
2. การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี	2.1	2.0
3. การซื่อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร	2.8	2.8
4. การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง	2.7	2.6
5. การดูแลปรนนิบัติสามี	2.5	2.3
6. การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีสามีประสบกับปัญหา	2.7	2.6
7. การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร	2.7	2.5
8. การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด	2.7	2.6
รวม	2.5	2.5

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง

1.0 – 1.6 = ระดับน้อย

1.7 – 2.3 = ระดับปานกลาง

2.4 – 3.0 = ระดับมาก

จากตารางข้างต้นนี้ อธิบายได้ว่า ในภาพรวมผู้บริหารสตรีรับรู้บทบาทตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่เป็นภรรยาในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) บทบาทที่มีระดับการรับรู้มากที่สุด คือ การซื่อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร ($\bar{x}=2.8$) รองลงมา ได้แก่ การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{x}=2.7$) การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีสามีประสบกับปัญหา ($\bar{x}=2.7$) การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร ($\bar{x}=2.7$) การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด ($\bar{x}=2.7$) การดูแลปรนนิบัติสามี ($\bar{x}=2.5$) และการดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ ($\bar{x}=2.2$) ตามลำดับ บทบาทที่มีระดับการรับรู้ต่ำที่สุด คือ การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี ($\bar{x}=2.1$)

ส่วนการแสดงบทบาทในภาพรวม ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทภรรยาตามความคาดหวังของสังคมได้ในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) บทบาทที่มีระดับการแสดงมากที่สุด คือ การซื้อสตั๊ตต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร ($\bar{x}=2.8$) รองลงมาได้แก่ การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{x}=2.6$) การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีปัญหา ($\bar{x}=2.6$) การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด ($\bar{x}=2.6$) การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ ($\bar{x}=2.5$) การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร ($\bar{x}=2.5$) และการดูแลปรนนิบัติสามี ($\bar{x}=2.3$) ตามลำดับ ส่วนบทบาทที่แสดงได้น้อยที่สุด ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี ($\bar{x}=2.0$)

จากการเปรียบเทียบผลรวมของการรับรู้และการแสดงบทบาทของภรรยา ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้บทบาทในระดับมาก และแสดงบทบาทได้ในระดับมากเช่นกัน ไม่ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท เพราะผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง

ผลการศึกษาจากกรณีศึกษา (ดูตารางที่ 2)

เมื่อพิจารณาการรับรู้และการแสดงบทบาทภรรยาเป็นรายกรณีศึกษา ผลการศึกษา พบว่า

กรณีศึกษาที่ 1 นางไพลิน (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.0$) กล่าวคือ นางไพลินยอมรับบทบาทและให้ความสำคัญต่อทุกบทบาทในระดับปานกลาง ในส่วนการแสดงบทบาทคาดหวัง นางไพลินแสดงได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) โดยนางไพลินแสดงบทบาทในบทบาทการรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีปัญหาได้มากที่สุด ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางไพลินได้แสดงเป็นบางครั้งคราว

เหตุผลที่นางไพลินสามารถทำหน้าที่ของภรรยาได้ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ เพราะสามีของนางไพลินมีอาชีพการงานประจำในกรุงเทพฯ ทำให้นางไพลินมีโอกาสได้ดูแลเอาใจใส่ และได้พูดคุยกันในทุก ๆ เรื่องอยู่เสมอ เนื่องจากนางไพลินมีอายุมากและต้องการเวลาพักผ่อนหรือใช้เวลาส่วนตัวมากขึ้น ทำให้นางไพลินปฏิบัติบทบาทไม่ได้เต็มที่ครบทุกบทบาทการรับรู้บทบาทที่ไม่สูงมากของนางไพลินจึงทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งขึ้น

ตารางที่

2

ผลรวมการรับรู้และการแสดงบทบาทภรรยา

บทบาทภรรยา	กรณีศึกษา																					
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10			
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
1. การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
2. การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3
3. การซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4. การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
5. การดูแลปรนนิบัติสามี	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
6. การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3
7. การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
8. การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	2.0	2.2	2.9	2.2	2.2	2.3	2.5	2.6	2.9	2.9	2.9	2.9	2.7	2.6	2.2	2.1	2.5	2.4	2.6	2.6	2.6	2.6
ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาท	M	M	S	M	M	M	S	S	S	S	S	S	S	S	M	M	S	S	S	S	S	S

P = การรับรู้บทบาท (Role Perception)

ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทน้อย

= 1.0 – 1.6 (W)

E = การแสดงบทบาท (Role Enactment)

ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทปานกลาง

= 1.7 – 2.3 (M)

P E = บทบาทที่เกิดความขัดแย้ง

ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทมาก

= 2.4 – 3.0 (S)

สำนักงานวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุช (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) โดยนางปิยนุชยอมรับบทบาทและให้ความสำคัญอย่างมากต่อทุกบทบาท โดยส่วนใหญ่ มีเพียงบทบาทเดียวที่นางปิยนุชให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ บทบาทในการให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี ส่วนการแสดงบทบาทคาดหวังของภรรยา นางปิยนุชปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) นางปิยนุชได้แสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในบทบาทการรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา และการรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด และได้ปฏิบัติบางครั้งคราวในบทบาทอื่น ๆ แต่เนื่องจากนางปิยนุชมีการรับรู้ในบทบาทมาก แต่แสดงบทบาทได้ในระดับปานกลาง กล่าวคือ แสดงบทบาทได้น้อยกว่าการรับรู้ของตนเอง จึงถือว่านางปิยนุชมีความขัดแย้งภายในบทบาทภรรยา

เหตุผลที่นางปิยนุชแสดงบทบาทคาดหวังของภรรยาได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากนางปิยนุชกับสามีมักมีปัญหาขัดแย้งและมีปากเสียงกันเป็นประจำ เนื่องจากสามีประสบความล้มเหลวทางธุรกิจมาเป็นเวลา 5-6 ปี และต้องพึ่งพานางปิยนุชในด้านการเงินมาโดยตลอด ทำให้นางปิยนุชรู้สึกเบื่อหน่ายกับภาระที่สามีนำมาให้ และได้พูดจาระบายกับญาติพี่น้องในปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อยู่เสมอ เป็นความเครียดในจิตใจที่ส่งผลให้นางปิยนุชไม่สามารถแสดงบทบาทของภรรยาได้ดี

กรณีศึกษาที่ 3 นางดารณี (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) บทบาทที่นางดารณียอมรับและให้ความสำคัญอย่างมาก คือ บทบาทในการรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา และการอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางดารณีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง สำหรับการแสดงบทบาท นางดารณีแสดงบทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.3$) โดยนางดารณีมีการแสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในบทบาทการดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ การสื่อสารต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร และการอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางดารณีได้แสดงบทบาทบางครั้งคราว

นางดารณีกับสามีมีความเข้าใจอันดีต่อกัน แม้ว่าสามีของนางดารณีจะไม่ค่อยได้อยู่บ้านและมักกลับบ้านดึก เพราะสามีของนางดารณีมีอาชีพที่มีความจำเป็นต้องติดตามผู้บังคับบัญชาไปต่างจังหวัด งานประชุมต่าง ๆ หรืองานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ในกลุ่มทำงานบ่อยครั้ง นอกจากนี้สามีของนางดารณียังมีงานที่เกิดจากอาชีพเสริม จึงทำให้ไม่มีเวลาให้กับ

ครอบครัวมากนัก แต่นางดารณีกับสามีจะได้พูดคุยติดต่อกันทางโทรศัพท์กันอยู่เสมอ จากความคาดหวังที่ไม่สูงนัก จึงทำให้นางดารณีแสดงบทบาทได้ดีและไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น

กรณีศึกษาที่ 4 นางธิดิมา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) โดยนางธิดิมายอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาทส่วนใหญ่ในระดับมาก นางธิดิมามีการแสดงบทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมากเช่นกัน ($\bar{x}=2.6$) นางธิดิมาได้การแสดงบทบาทส่วนใหญ่ได้เป็นประจำ มีเพียงบทบาทการให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี และการดูแลปรนนิบัติสามี ที่ปฏิบัติได้น้อยกว่าบทบาทอื่น ๆ

เนื่องจากนางธิดิมากับสามีมีระยะเวลาสมรสไม่นาน คือ 15 ปี เพราะแต่งงานกันเมื่ออายุมากแล้ว ทำให้สามีของนางธิดิมาเคยชินกับการจัดการเรื่องต่าง ๆ ด้วยตัวเอง และไม่ต้องการให้นางธิดิมาเอาใจใส่มากเกินไป ซึ่งนางธิดิมาเข้าใจสามีและปฏิบัติได้ดีตามการรับรู้บทบาทของตัวเอง จึงทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในบทบาทนี้ นอกจากนี้ นางธิดิมากับสามีมักได้พูดคุย รับฟัง และให้คำปรึกษาแนะนำกันอยู่เสมอ เพราะสามีของนางธิดิมา มีนิสัยเป็นคนเปิดเผย และตรงไปตรงมาเช่นเดียวกับนางธิดิมา

กรณีศึกษาที่ 5 นางฉัชชา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) นางฉัชชายอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาท เว้นแต่บทบาทในการให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี ที่นางฉัชชาให้ความสำคัญน้อยกว่าบทบาทอื่น ๆ ในด้านการแสดงบทบาท นางฉัชชามีการแสดงบทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมาก เช่นเดียวกัน ($\bar{x}=2.9$) นางฉัชชาได้แสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในทุก ๆ บทบาทเป็นส่วนใหญ่

การที่นางฉัชชาสามารถแสดงบทบาทของภรรยาได้ดีตามความคาดหวังของสังคม เนื่องจากนางฉัชชาและสามีความเห็นอกเห็นใจกัน และช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้สามีของนางฉัชชามีอาชีพการงานประจำอยู่ในกรุงเทพฯ และเป็นธุรกิจส่วนตัว สามีจึงมีเวลาให้กับครอบครัวได้มาก ทำให้นางฉัชชากับสามีได้พูดคุยและมีเวลาให้กันเสมอ

กรณีศึกษาที่ 6 นางพิมพร (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) นางพิมพรยอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาทอย่างมาก เว้นแต่บทบาทในการดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ ที่นางพิมพรให้ความสำคัญน้อยกว่าบทบาท

อื่น ๆ และนางพิมพรมีการแสดงบทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมากเช่นกัน ($\bar{x}=2.9$) โดยมีเพียงบทบาทการให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามีที่ได้แสดงน้อยกว่าบทบาทอื่น

การที่นางพิมพรสามารถทำหน้าที่ของภรรยาได้ดีตามความคาดหวังของสังคม เนื่องจากนางพิมพรเป็นคนค่อนข้างจริงจังกับชีวิต เจ้าระเบียบมาก รู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบในตัวเองสูง จึงให้ความสำคัญต่อบทบาทมาก และแสดงบทบาทได้ดี นอกจากนี้ สามีของนางพิมพรประกอบธุรกิจส่วนตัว และทำงานอยู่ในกรุงเทพฯ ทำให้นางพิมพรสามารถให้การเอาใจใส่ดูแล และได้ใช้เวลาร่วมกับสามีอยู่เสมอ

กรณีศึกษาที่ 7 นางเกษฎา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมาก ($\bar{x}=2.7$) โดยส่วนใหญ่นางเกษฎายอมรับและให้ความสำคัญทุกบทบาทอย่างมาก มีเพียงบทบาทการดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ และการให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี ที่นางเกษฎาให้ความสำคัญน้อยกว่าบทบาทอื่น นางเกษฎามีการแสดงบทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมาก ($\bar{x}=2.6$) โดยรวมแล้วนางเกษฎาได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในทุกบทบาท มีเพียงบทบาทการให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี การดูแลปรนนิบัติสามี และการรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัดที่นางเกษฎาแสดงบทบาทได้น้อย

เหตุผลที่นางเกษฎาสามารถแสดงบทบาทได้ในระดับมาก เนื่องจากนางเกษฎากับสามีมีความรักความเข้าใจต่อกันดี แม้ว่าสามีของนางเกษฎาจะมีอาชีพเป็นตำรวจ และต้องปฏิบัติหน้าที่ประจำตามจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งไม่ค่อยได้มีโอกาสได้ประจำอยู่ในกรุงเทพฯ เท่าใดนัก แต่นางเกษฎากับสามีจะมีการพูดคุยกันทางโทรศัพท์อยู่ทุกวัน

กรณีศึกษาที่ 8 นางสุรีย์ (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) บทบาทที่นางสุรีย์ให้ความสำคัญอย่างมาก คือ การซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร และการรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางสุรีย์ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง นางสุรีย์มีการแสดงบทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.1$) โดยบทบาทที่นางสุรีย์ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ คือ การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ การซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร และการรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด ส่วนบทบาทที่นางสุรีย์ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี และการรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา

การที่นางสุรีย์ทำหน้าที่ของภรรยาส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสามีของนางสุรีย์มักจะกลับบ้านดึกเป็นประจำ และไม่ชอบให้นางสุรีย์เจ้ากี้เจ้าการและวุ่นวายเรื่องส่วนตัวมากนัก เพราะสามีเป็นคนค่อนข้างสันโดษ และมักจะใช้เวลาเป็นส่วนตัวมาก ทำให้นางสุรีย์กับสามีไม่ค่อยมีความเข้าใจและใกล้ชิดกันนัก

กรณีศึกษาที่ 9 นางแววตา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) โดยบทบาทที่นางแววตายอมรับและให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การซื้อสตัยต์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีประสบกับปัญหา และการรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางแววตาให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนการแสดงบทบาทภรรยาของนางแววตาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.4$) นางแววตาได้ปฏิบัติบทบาทส่วนใหญ่ได้เป็นประจำ บทบาทที่นางแววตาได้ปฏิบัติน้อยกว่าบทบาทอื่น คือ บทบาทการให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี และการอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร และบทบาทที่ปฏิบัติได้น้อยที่สุด คือ บทบาทการดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ

เหตุผลที่นางแววตาสามารถแสดงบทบาทของภรรยาได้ค่อนข้างมาก เนื่องจากนางแววตากับสามีเป็นเพื่อนกันมาตั้งแต่สมัยเรียนในระดับมหาวิทยาลัย และได้ทำงานที่เดียวกันมาโดยตลอด ทำให้มีความสนิทสนมและใกล้ชิดกันอย่างมาก นางแววตาจึงได้ใช้เวลาอยู่กับสามีได้ดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ต่อกันได้ดีอยู่เสมอ

กรณีศึกษาที่ 10 นางอาภา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมาก ($\bar{x}=2.6$) ส่วนใหญ่นางอาภายอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาทอย่างมาก ซึ่งบทบาทที่นางอาภาให้ความสำคัญน้อย คือ บทบาทในการดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี และการรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด และนางอาภามีการแสดงบทบาทคาดหวังของภรรยาในระดับมาก ($\bar{x}=2.6$) โดยส่วนใหญ่นางอาภาได้ปฏิบัติในระดับมากอย่างสม่ำเสมอ ส่วนบทบาทที่นางอาภาได้ปฏิบัติน้อยกว่า คือ การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ และการอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร

การที่นางอาภาสามารถแสดงบทบาทของภรรยาได้ดีตามความคาดหวังของสังคม เนื่องจาก นางอาภากับสามีมีความรักและความเข้าใจอันดีต่อกันอยู่เสมอ นอกจากนี้

นางอาภาและสามียังได้ทำงานที่เดียวกัน ทำให้ได้ใช้เวลาอยู่ร่วมกันมาก และมีการดูแลเอาใจใส่ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

2. บทบาทมารดา

ผลการศึกษาในภาพรวม (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 การรับรู้และแสดงบทบาทมารดา

บทบาทคาดหวัง	ค่าเฉลี่ยคะแนน (\bar{x})	
	การรับรู้บทบาท	การแสดงบทบาท
1. การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร	2.9	2.4
2. การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม	2.7	2.5
3. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร	2.7	2.5
4. การมีเวลาว่างให้แก่บุตร	2.7	2.3
5. การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา	2.8	2.3
6. การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น	3.0	2.7
7. การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก	2.1	2.5
8. การส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร	3.0	3.0
รวม	2.7	2.5

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.0 – 1.6 = ระดับน้อย

1.7 – 2.3 = ระดับปานกลาง

2.4 – 3.0 = ระดับมาก

จากตารางข้างต้น อธิบายได้ว่า ในภาพรวมผู้บริหารสตรีรับรู้บทบาทตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่เป็นมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=2.7$) บทบาทที่มีระดับการรับรู้มากที่สุด ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น ($\bar{x}=3.0$) การส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร ($\bar{x}=3.0$) การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร ($\bar{x}=2.9$) การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา ($\bar{x}=2.8$) การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม ($\bar{x}=2.7$) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร ($\bar{x}=2.7$) และการมีเวลาว่างให้แก่บุตร ($\bar{x}=2.7$) ตามลำดับ สำหรับบทบาทที่มีระดับการรับรู้ต่ำที่สุด ได้แก่ การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก ($\bar{x}=2.1$)

ส่วนการแสดงบทบาทในภาพรวม ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทมารดาตามความคาดหวังของสังคมได้ในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) บทบาทที่มีระดับการแสดงมากที่สุดคือ การส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร รองลงมา ($\bar{x}=3.0$) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดง

ความคิดเห็น ($\bar{x}=2.7$) การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม ($\bar{x}=2.5$) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร ($\bar{x}=2.5$) การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก ($\bar{x}=2.5$) การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร ($\bar{x}=2.4$) ตามลำดับ ส่วนบทบาทที่แสดงได้น้อยที่สุด คือการมีเวลาว่างให้แก่บุตร ($\bar{x}=2.3$) และการรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา ($\bar{x}=2.3$)

จากการเปรียบเทียบผลรวมของการรับรู้และการแสดงบทบาทของมารดา ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้บทบาทในระดับมาก และแสดงบทบาทได้ในระดับมาก เช่นเดียวกัน และไม่ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท เพราะผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง

ผลการศึกษาจากกรณีศึกษา (ดูตารางที่ 4)

เมื่อพิจารณาการรับรู้และการแสดงบทบาทบทบาทมารดาเป็นรายกรณีศึกษา ผลการศึกษา พบว่า

กรณีศึกษาที่ 1 นางไพลิน (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=2.6$) โดยนางไพลินยอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาทในการให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น และการส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตรในระดับมาก ส่วนบทบาทอื่นนางไพลินมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง นางไพลินแสดงบทบาทของมารดาตามความคาดหวังของสังคมได้ในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) โดยนางไพลินมีการแสดงบทบาทมากในการอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก และการส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร บทบาทอื่นนางไพลินแสดงบทบาทได้ในระดับปานกลาง

การที่นางไพลินทำหน้าที่ของมารดาได้ค่อนข้างดี เนื่องจากนางไพลิน มักจะใช้เวลาอยู่กับครอบครัว เพื่อจะได้ให้ความรักและดูแลเอาใจใส่บุตรอย่างเต็มที่ และจะได้อบรมสั่งสอนและดูแลบุตรได้อย่างใกล้ชิด และต้องการให้บุตรมีอิสระในการใช้ชีวิตและเป็นตัวของตัวเอง

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุช (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) โดยนางปิยนุชยอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาท

มีบทบาทในการให้อิสรระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอกเพียงบทบาทเดียวที่นางปิยนุชให้ความสำคัญน้อยที่สุด และนางปิยนุชมีการแสดงบทบาทคาดหวังของมารดาในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) นางปิยนุชได้แสดงบทบาทในการเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น และการส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตรเป็นประจำ ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางปิยนุชได้แสดงบทบาทเป็นบางครั้งคราว

เหตุผลที่ทำให้นางปิยนุชแสดงบทบาทของมารดาได้ไม่ค่อยดีนัก เนื่องจากนางปิยนุชมีบุตรทั้งหมด 3 คน และในสมัยก่อน นางปิยนุชเลี้ยงบุตร 2 คนแรกด้วยการตามใจอย่างมาก นางปิยนุชได้ส่งบุตร 2 คนแรกไปอยู่บ้านพี่น้องของนางปิยนุช ซึ่งค่อนข้างมีฐานะร่ำรวย เพราะคิดว่าบุตรจะอยู่ดีมีความสุขสบายมากกว่า ผลจากการตามใจและการไม่ได้ให้การอบรมสั่งสอนบุตรด้วยตนเอง ทำให้บุตร 2 คน มีความประพฤติไม่ดี ไม่สนใจการเรียน และไม่ยอมเชื่อฟังคำสั่งสอนตักเตือนจากนางปิยนุชเท่าใดนัก ส่วนบุตรคนที่ 3 นางปิยนุชได้เลี้ยงดูด้วยตนเอง สามารถให้การเอาใจใส่ดูแลได้อย่างใกล้ชิด และมีความเข้าใจกันดีกับนางปิยนุช บุตรคนที่ 3 จึงเป็นเด็กเรียบร้อย เชื่อฟังคำสั่งสอนของนางปิยนุชอยู่เสมอ และมีส่วนช่วยเหลือในงานบ้านบ้าง

กรณีศึกษาที่ 3 นางดารณี (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=2.4$) นางดารณียอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาทในการให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น และการส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร ส่วนบทบาทอื่น นางดารณีให้ความสำคัญในระดับปานกลางในเรื่องการแสดงบทบาท นางดารณีสามารถแสดงบทบาทคาดหวังของมารดาได้ในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) โดยนางดารณีได้แสดงบทบาทได้มากในบทบาทการให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น การให้อิสรระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอกและการส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร ส่วนบทบาทอื่นนางดารณีปฏิบัติได้ระดับปานกลาง

นางดารณีทำหน้าที่มารดาได้ค่อนข้างดีตามความคาดหวังของสังคม เนื่องจากนางดารณีกับบุตรมีความสนิทสนมกัน และนางดารณีกับบุตรจะพูดคุยกันได้ในทุกเรื่อง นางดารณีจะไม่ดูว่ากล่าวหากเห็นว่าเป็นบุตรทำไม่ดีหรือทำผิด แต่นางดารณีจะใช้วิธีการอบรมด้วยการชี้แจงและให้เหตุผล ทำให้บุตรกล้าจะแสดงความคิดเห็นและปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับนางดารณีอย่างเปิดเผย

บทบาทมารดา	กรณีศึกษา																				
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
1. การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
2. การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	
3. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	
4. การมีเวลาว่างให้แก่บุตร	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	
5. การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	
6. การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
7. การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	
8. การส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	2.6	2.5	2.9	2.2	2.4	2.5	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9	2.5	3.0	2.4	2.5	2.2	2.5	2.5	2.9	2.6	
ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาท	S	S	S	M	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	M	S	S	S	S	

P = การรับรู้บทบาท (Role Perception)

ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทน้อย

= 1.0 – 1.6 (W)

E = การแสดงบทบาท (Role Enactment)

ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทปานกลาง

= 1.7 – 2.3 (M)

P **E** = บทบาทที่เกิดความขัดแย้ง

ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทมาก

= 2.4 – 3.0 (S)

กรณีศึกษาที่ 4 นางธิดิมา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของมารดา ในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) นางธิดิมายอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อทุกบทบาท มีเพียง บทบาทในการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก ที่นางธิดิมาให้ความสำคัญในระดับ ปานกลาง ในเรื่องการแสดงบทบาท นางธิดิมามีการแสดงบทบาทคาดหวังของมารดาในระดับ มาก ($\bar{x}=2.9$) โดยนางธิดิมาได้แสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในทุก ๆ บทบาท เว้นแต่บทบาทใน การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอกที่นางธิดิมาได้ปฏิบัติน้อยกว่าบทบาทอื่น

การที่นางธิดิมาสามารถแสดงบทบาทของมารดาได้ดีตามความคาดหวัง ของสังคม เนื่องจากนางธิดิมาเป็นคนรักเด็ก และต้องการมีบุตรมาก แต่นางธิดิมาแต่งงานช้าทำให้ มีบุตรได้เพียงคนเดียว นางธิดิมาจึงทุ่มเทให้ความรักและการดูแลเอาใจใส่บุตรอย่างมาก แต่เพราะ บุตรของนางธิดิมายังอายุน้อยและยังอยู่ในวัยเรียน นางธิดิมาจึงต้องการให้บุตรสนใจในเรื่อง การศึกษาเล่าเรียนมากกว่า จึงไม่ได้ให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอกมากนักเกินไป

กรณีศึกษาที่ 5 นางฉัชชา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของมารดา ในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) โดยนางฉัชชಾಯอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อทุกบทบาท มีเพียง บทบาทในการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก ที่นางฉัชชาให้ความสำคัญน้อยกว่า บทบาทอื่น ในส่วนการแสดงบทบาทคาดหวังของมารดา นางฉัชชาสามารถทำหน้าที่มารดาได้ ในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) นางฉัชชาแสดงทุกบทบาทได้มากตามความคาดหวังของสังคม มีเพียง บทบาทการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก ที่นางฉัชชาได้ปฏิบัติน้อยกว่าบทบาทอื่น

เหตุผลที่นางฉัชชาสามารถแสดงได้หลายบทบาท เนื่องจากขณะนี้บุตรของ นางฉัชชายังเล็ก โดยบุตรคนแรก มีอายุ 11 ปี และคนที่สองมีอายุ 10 ปี ทำให้นางฉัชชาต้องให้ ความเอาใจใส่ดูแล และอบรมสั่งสอนบุตรอย่างใกล้ชิด นางฉัชชาได้อบรมเลี้ยงดูบุตรด้วยตนเอง และบุตรค่อนข้างติดนางฉัชชามาก ทำให้นางฉัชชาได้ใช้เวลาและทำกิจกรรมร่วมกับบุตรอยู่เสมอ

กรณีศึกษาที่ 6 นางพิมพร (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของมารดา ในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) โดยนางพิมพรยอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากในทุกบทบาท มีเพียง บทบาทเดียว คือการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอกที่นางพิมพรให้ความสำคัญน้อย กว่าบทบาทอื่น สำหรับการแสดงบทบาทนั้น นางพิมพรมีการแสดงบทบาทคาดหวังของมารดา ในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) บทบาทที่นางพิมพรมีการแสดงบทบาทได้น้อยกว่าบทบาทอื่น ๆ ได้แก่ การมีเวลาว่างให้แก่บุตร การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น การรับฟังและให้คำปรึกษา เมื่อบุตรมีปัญหา และการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก

เหตุผลที่นางพิมพ์พรสามารถแสดงบทบาทได้ค่อนข้างดี เนื่องจากลักษณะนิสัยของนางพิมพ์พรที่เป็นคนเจ้าระเบียบมาก และรวมถึงเหตุผลที่บุตรของนางพิมพ์พรยังอยู่ในวัยเรียนและกำลังเป็นวัยรุ่น และเป็นบุตรชายทั้ง 3 คน ทำให้นางพิมพ์พรต้องให้การเอาใจใส่ดูแลและเข้มงวด ในการอบรมสั่งสอนเรื่องต่าง ๆ ให้มาก เพราะไม่ต้องการให้บุตรทำตัวเหลวไหล และนางพิมพ์พรต้องการให้บุตรให้ความสนใจในการศึกษาเล่าเรียนมากกว่าเรื่องอื่น

กรณีศึกษาที่ 7 นางเกษญา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=3.0$) กล่าวคือ นางเกษญาให้ความสำคัญอย่างมากต่อทุกบทบาท นางเกษญา มีการแสดงบทบาทคาดหวังของมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=2.4$) บทบาทส่วนใหญ่ที่นางเกษญาได้ปฏิบัติน้อย ได้แก่ บทบาทในการให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร การมีเวลาว่างให้แก่บุตร การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น และการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก

นางเกษญาปฏิบัติหน้าที่ของมารดาได้ค่อนข้างน้อยกว่าการรับรู้เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากขณะนี้นางเกษญากำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ซึ่งจะเรียนในเวลาเย็นถึงค่ำ นอกจากนั้นนางเกษญายังประกอบอาชีพเสริมในวันเสาร์อีกด้วย ทำให้ไม่มีเวลาอยู่บ้านและดูแลบุตรเท่าที่ควร

กรณีศึกษาที่ 8 นางสาวสุรีย์ (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) นางสาวสุรีย์ยอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาทในการมีเวลาว่างให้แก่บุตร การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น และการส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางสาวสุรีย์ให้ความสำคัญในระดับ ปานกลาง นางสาวสุรีย์มีการแสดงบทบาทคาดหวังของมารดาในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) ส่วนมากนางสุรีย์ปฏิบัติบทบาทได้ในระดับปานกลาง ส่วนบทบาทที่นางสุรีย์ได้ปฏิบัติได้มาก คือ บทบาทการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก และการส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร

การที่นางสุรีย์แสดงบทบาทมารดาได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากบ้านที่อาศัยอยู่มีทั้งบิดามารดา พี่น้องของนางสุรีย์อีก 3 คน และครอบครัวของนางสุรีย์เองอีก 4 คน นางสาวสุรีย์จึงต้องรับผิดชอบหลายอย่างภายในบ้าน ปกติแล้วนางสุรีย์จะเป็นผู้ดูแลบ้านเป็นส่วนใหญ่มาตลอด เพราะเป็นบุตรคนโตของครอบครัว

กรณีศึกษาที่ 9 นางแวตตา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) นางแวตตายอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาทการให้ความรัก ความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น และการส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร ส่วนบทบาทอื่นนางแวตตาให้ความสำคัญในระดับปานกลาง นางแวตตามีการแสดงบทบาทคาดหวังของมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) โดยนางแวตตาได้แสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในบทบาทการรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก และการส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร

นางแวตตาสามารถแสดงบทบาทของมารดาได้ค่อนข้างดี เนื่องจากนางแวตตากับบุตรจะมีความสนิทสนมกัน และความสัมพันธ์ระหว่างนางแวตตากับบุตรจะเป็นไปในลักษณะของเพื่อน บุตรของนางแวตตามักมาขอคำปรึกษาและพูดคุยกับนางแวตตาอยู่เสมอ เพราะบุตรทำงานแล้ว

กรณีศึกษาที่ 10 นางอาภา (นามสมมุติ) นางอาภามีการรับรู้บทบาทคาดหวังของมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) นางอาภายอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากเกือบทุกบทบาท บทบาทเดียวที่นางอาภาให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ บทบาทในการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก และนางอาภามีการแสดงบทบาทคาดหวังของมารดาในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) โดยนางอาภาได้แสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในบทบาทการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก และการส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร ส่วนบทบาทอื่นนางอาภาได้ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

นางอาภามีการแสดงบทบาทได้ค่อนข้างดีตามความคาดหวังของสังคม เนื่องจากต้องทำหน้าที่ให้เป็นเหมือนกับทั้งพ่อและแม่ เพราะนางอาภาหย่ากับสามีคนแรกในขณะที่บุตรยังเล็กอยู่ ทำให้นางอาภาให้ความสำคัญต่อบทบาทของมารดาอย่างมาก เพราะต้องการเลี้ยงดูบุตรให้ดีที่สุด

3. บทบาทบุตร

ผลการศึกษาในภาพรวม (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 การรับรู้และแสดงบทบาทบุตร

บทบาทคาดหวัง	ค่าเฉลี่ยคะแนน (\bar{x})	
	การรับรู้บทบาท	การแสดงบทบาท
1. การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา	2.9	2.7
2. การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย	2.8	2.7
3. การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา	2.4	2.0
4. การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ	2.3	2.4
5. การใช้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา	2.7	2.5
6. การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา	2.9	2.7
7. การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย	3.0	3.0
8. การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้	2.6	1.9
รวม	2.7	2.5

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.0 – 1.6 = ระดับน้อย

1.7 – 2.3 = ระดับปานกลาง

2.4 – 3.0 = ระดับมาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสตรีรับรู้บทบาทตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่เป็นบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=2.7$) บทบาทที่มีระดับการรับรู้มากที่สุด ได้แก่ การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย ($\bar{x}=3.0$) รองลงมา คือ การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา ($\bar{x}=2.9$) การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา ($\bar{x}=2.9$) การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย ($\bar{x}=2.8$) การใช้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา ($\bar{x}=2.7$) การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ ($\bar{x}=2.6$) การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา ($\bar{x}=2.4$) ตามลำดับ ส่วนบทบาทที่มีระดับการรับรู้ต่ำที่สุด ได้แก่ บทบาทการช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ($\bar{x}=2.3$)

ส่วนการแสดงบทบาทในภาพรวม ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทบุตรตามความคาดหวังของสังคมได้ในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) บทบาทที่มีระดับการแสดงได้มากที่สุด คือ การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย ($\bar{x}=3.0$) รองลงมา ได้แก่ การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา ($\bar{x}=2.7$) การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย ($\bar{x}=2.7$) การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา ($\bar{x}=2.7$) การใช้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียน

บิดามารดา ($\bar{x}=2.5$) การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ($\bar{x}=2.4$) การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา ($\bar{x}=2.0$) ตามลำดับ ส่วนบทบาทที่มีระดับการแสดงได้น้อยที่สุด ได้แก่ การรู้จักรักษาทรัพย์สินมรดกที่บิดามารดาหามาได้ ($\bar{x}=1.9$)

จากการเปรียบเทียบผลรวมของการรับรู้และการแสดงบทบาทของบุตร ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้บทบาทในระดับมาก และแสดงบทบาทได้ในระดับมาก เช่นกัน และไม่ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท เพราะผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง

ผลการศึกษาจากกรณีศึกษา (ดูตารางที่ 6)

เมื่อพิจารณาการรับรู้และการแสดงบทบาทบุตรเป็นรายกรณีศึกษา ผลการศึกษา พบว่า

กรณีศึกษาที่ 1 นางไพลิน (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) นางไพลินยอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาทในการให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วยที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา และการรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย บทบาทอื่น นางไพลินมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง นางไพลินมีการแสดงบทบาทคาดหวังของบุตรในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) นางไพลินมีการแสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในบทบาทการให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย และการรู้จักรักษาทรัพย์สินมรดกที่บิดามารดาหามาได้ ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางไพลินได้แสดงบทบาทในระดับปานกลาง

เนื่องจากนางไพลินไม่ได้อาศัยอยู่บ้านเดียวกับมารดา และมารดาของนางไพลินเป็นคนจีน ธรรมเนียมจีนนิยมให้ความสำคัญต่อบุตรชายมากกว่าบุตรสาว มารดาของนางไพลินจึงต้องการอาศัยอยู่กับพี่ชายของนางไพลินมากกว่า ทำให้นางไพลินไม่มีโอกาสปฏิบัติหน้าที่ของบุตรได้อย่างเต็มที่

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุช (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) โดยนางปิยนุชยอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาทเป็นส่วนใหญ่ในระดับมาก ส่วนบทบาทที่ได้ให้ความสำคัญน้อยกว่าบทบาทอื่น ได้แก่ บทบาทในการช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับการแสดงบทบาท นางปิยนุชมีการแสดงบทบาทคาดหวังของบุตรในระดับปานกลาง ($\bar{x}=1.9$) นางปิยนุชมีการแสดงบทบาทอย่าง

บทบาทบุตร	กรณีศึกษา																			
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
1. การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2. การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3. การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3
4. การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3
5. การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
6. การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
7. การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8. การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3
คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	2.5	2.2	2.9	1.9	2.4	2.6	2.6	2.5	3.0	2.5	3.0	2.5	2.7	2.4	2.2	2.6	2.6	2.6	3.0	3.0
ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาท	S	M	S	M	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	M	S	S	S	S	S

P = การรับรู้บทบาท (Role Perception) ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทน้อย = 1.0 – 1.6 (W)

E = การแสดงบทบาท (Role Enactment) ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทปานกลาง = 1.7 – 2.3 (M)

P **E** = บทบาทที่เกิดความขัดแย้ง ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทมาก = 2.4 – 3.0 (S)

สม่ำเสมอในการให้ความเคารพและเชื้อฟังบิดามารดา การใช้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา และการรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย ส่วนบทบาทที่นางปิยนุชมีการแสดงบทบาทน้อยมาก ได้แก่ บทบาทในการดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ และการเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อนางอยู่ในวัยชรา และการรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้

นางปิยนุชปฏิบัติหน้าที่ของบุตรได้ค่อนข้างน้อย เพราะนางปิยนุชไม่ได้อยู่อาศัยในบ้านเดียวกันกับมารดา มารดาอาศัยอยู่กับพี่น้องของนางปิยนุช และขณะนี้นางปิยนุชมีภาระและปัญหาทางเศรษฐกิจมาก จึงไม่อยู่ในสภาพที่พร้อมจะให้การช่วยเหลือและดูแลมารดาเท่าใด โดยบทบาทที่นางปิยนุชปฏิบัติได้ดี คือ บทบาทในการใช้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา เนื่องจากนางปิยนุชได้ไปเยี่ยมเยียนมารดาเสมอทุกสัปดาห์ และได้พาบุตรคนที่ 3 ไปด้วยเพื่อให้ได้เจอหน้าญาติพี่น้อง

กรณีศึกษาที่ 3 นางดารณี (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของบุตรในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.4$) โดยนางดารณียอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาทการใช้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อนางอยู่ในวัยชรา และการรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางดารณีให้ความสำคัญในระดับปานกลาง สำหรับการแสดงบทบาท นางดารณีมีการแสดงบทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=2.6$) นางดารณีได้ปฏิบัติทุกบทบาทอย่างสม่ำเสมอ มีเพียงบทบาทเคารพ การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ และการรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ ที่ได้ปฏิบัติน้อยกว่าบทบาทอื่น ๆ

การที่นางดารณีสามารถแสดงบทบาทได้ดีนั้น เนื่องจากนางดารณีได้อาศัยอยู่ร่วมกับบิดามารดา ทำให้มีเวลาและสามารถให้การเอาใจใส่ดูแลบิดามารดาด้วยตัวเองได้อย่างใกล้ชิด นางดารณีจึงเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาได้อยู่เสมอ และนางดารณีได้ให้เงินส่วนหนึ่งไว้เป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในบ้านแก่บิดามารดา แต่บิดามารดามีเงินบำนาญส่วนตัวอยู่แล้ว นางดารณีจึงให้เงิน แก่บิดามารดาบ้างเป็นครั้งคราว

กรณีศึกษาที่ 4 นางธิดิมา (นามสมมุติ) นางธิดิมามีการรับรู้บทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=2.6$) นางธิดิมายอมรับและให้ความสำคัญมากเป็นส่วนใหญ่ บทบาทที่ปฏิบัติได้น้อย คือ การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา การช่วยเหลือด้าน

การเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ และการให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา นางธิดิมา มีการแสดงบทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) นางธิดิมาแสดงทุกบทบาท ได้ค่อนข้างมาก ส่วนบทบาทที่นางธิดิมาได้ปฏิบัติน้อยกว่า คือ การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา และการรู้จักปรึกษาหารือที่บิดามารดาหามาได้

นางธิดิมาได้อยู่อาศัยร่วมกับบิดามารดาที่ต่างจังหวัดมาตลอดจนถึงการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เนื่องจากนางธิดิมาต้องเข้ามาศึกษาต่อในกรุงเทพฯ ทำให้นางธิดิมาทำหน้าที่ของบุตรได้ไม่เต็มที่เท่าเดิม ขณะนี้บิดามารดาของนางธิดิมาได้เสียชีวิตไปหมดแล้ว แต่ในสมัยที่ยังมีชีวิตอยู่นางธิดิมาสามารถทำหน้าที่ของบุตรได้ค่อนข้างดี เนื่องจากนางธิดิมาเป็นคนกตัญญู รู้คุณบิดามารดา แม้วนางธิดิมาจะไม่ได้อาศัยอยู่กับบิดามารดา แต่หากมีเวลาหรือมีโอกาสกลับไปเยี่ยมเยียน ก็จะดูแลเรื่องต่าง ๆ ให้ด้วยตัวเองอย่างที่เคยได้ปฏิบัติในสมัยยังอยู่ร่วมกับท่าน

กรณีศึกษาที่ 5 นางฉัชชา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=3.0$) กล่าวคือ นางฉัชชาให้ความสำคัญอย่างมากในทุกบทบาท และนางฉัชชาแสดงบทบาทได้ในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) โดยนางฉัชชาได้แสดงบทบาทของบุตรได้เป็นอย่างดี สม่่าเสมอ ส่วนบทบาทที่นางฉัชชาได้ปฏิบัติน้อยกว่าบทบาทอื่น ๆ คือการให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา และการรู้จักปรึกษาหารือที่บิดามารดาหามาได้

แม้วนางฉัชชาจะไม่ได้อาศัยอยู่บ้านเดียวกันกับมารดา มารดาของนางฉัชชาพักอาศัยร่วมกับพี่สาวของนางฉัชชา แต่นางฉัชชาสามารถแสดงบทบาทส่วนใหญ่ได้ค่อนข้างดี เนื่องจากนางฉัชชาได้ไปมาหาสู่กับมารดาเป็นประจำ โดยเวลาหลังเลิกงานนางฉัชชาจะกลับบ้านตัวเองเพื่อไปรับบุตรทั้งสองคน และไปบ้านมารดาเป็นประจำ เฉลี่ยแล้ว 3 ครั้งต่อสัปดาห์ นางฉัชชาจึงสามารถแสดงบทบาทของบุตรได้มาก

กรณีศึกษาที่ 6 นางพิมพร (นามสมมุติ) นางพิมพรมีการรับรู้บทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=3.0$) นางพิมพรยอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อทุกบทบาท และนางพิมพรสามารถแสดงบทบาทคาดหวังของบุตรได้ในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) นางพิมพรได้ปฏิบัติบทบาทอย่างสม่่าเสมอเป็นส่วนใหญ่ ส่วนบทบาทที่นางพิมพรได้ปฏิบัติน้อยกว่าบทบาทอื่น ได้แก่ การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดาการให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา และการรู้จักปรึกษาหารือที่บิดามารดาหามาได้

แม้ว่ามารดาของนางพิมพรจะไม่ได้อาศัยอยู่บ้านเดียวกันกับนางพิมพร แต่มารดาของนางพิมพรก็ได้อาศัยอยู่กับน้องสาวในกรุงเทพฯ ทำให้นางพิมพรมีโอกาสที่จะให้การเอาใจใส่ ดูแล และช่วยเหลือมารดาในเรื่องต่าง ๆ ได้สะดวก ทำให้นางพิมพรสามารถแสดงบทบาทของบุตรได้ค่อนข้างดีตามความคาดหวังของสังคม

กรณีศึกษาที่ 7 นางเกษภา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=2.7$) นางเกษภายอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาทเป็นส่วนใหญ่ในระดับมาก ส่วนบทบาทที่ให้ความสำคัญน้อยกว่าบทบาทอื่น ได้แก่ บทบาทในการดูแลรับผิดชอบงานบ้าน หรือกิจการแทนบิดามารดา และการช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ นางเกษภา มีการแสดงบทบาทคาดหวังของบุตรในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.4$) ส่วนใหญ่นางเกษภา ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ มีเพียงบทบาทการดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา และการใช้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดาที่นางเกษภา มีการแสดงบทบาทน้อยกว่าบทบาทอื่น

เนื่องจากนางเกษภาไม่ได้อาศัยอยู่บ้านเดียวกัน มารดาของนางเกษภาอาศัยอยู่กับพี่ชายในต่างจังหวัด จึงทำให้นางเกษภาไม่สามารถให้การปฏิบัติดูแลมารดาได้เท่าใดนัก

กรณีศึกษาที่ 8 นางสาวสุรีย์ (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของบุตรในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) โดยนางสุรีย์ยอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาทในการให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา และการรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย ส่วนบทบาทอื่นนางสุรีย์ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง นางสาวสุรีย์มีการแสดงบทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=2.6$) นางสาวสุรีย์ได้ปฏิบัติในบทบาทการดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ และการเป็นที่พึ่งให้แก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชราได้อย่างสม่ำเสมอ ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางสาวสุรีย์ได้ปฏิบัติได้เป็นบางครั้ง

นางสุรีย์ทำหน้าที่ของบุตรได้ค่อนข้างมาก เนื่องจากนางสุรีย์อาศัยอยู่กับบิดามารดาในบ้านเดียวกัน จึงสามารถให้การเอาใจใส่ดูแลบิดามารดาได้อยู่เสมอ

กรณีศึกษาที่ 9 นางแววตา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=2.6$) บทบาทส่วนใหญ่นางแววตาให้ความสำคัญอย่างมาก ส่วนบทบาทที่นางแววตาให้ความสำคัญรองลงมา ได้แก่ บทบาทการดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการ

แทนบิดามารดา การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ และการรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย นางแหวตามีการแสดงบทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=2.6$) โดยนางแหวตาได้ปฏิบัติทุกบทบาทอย่างสม่ำเสมอ มีเพียงบทบาทเดียว คือ การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดาที่ได้ปฏิบัติน้อยที่สุด

การที่นางแหวตาสามารถแสดงบทบาทของบุตรได้มาก เนื่องจากนางแหวตาอาศัยอยู่บ้านเดียวกันกับมารดา จึงสามารถให้การดูแลและทำหน้าที่ของบุตรได้มาก และในตอนเย็นหลังจากกลับบ้านมาแล้ว นางแหวตาจะอยู่และพูดคุยกับมารดาเสมอ

กรณีศึกษาที่ 10 นางอาภา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมาก ($\bar{x}=3.0$) นางอาภายอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อทุกบทบาท สำหรับเรื่องการแสดงบทบาท นางอาภามีการแสดงบทบาทคาดหวังของบุตรในระดับมากเช่นกัน ($\bar{x}=3.0$) โดยนางอาภาได้ปฏิบัติในทุก ๆ บทบาทได้อย่างสม่ำเสมอ

การที่นางอาภาสามารถแสดงบทบาทบุตรได้ดีมากตามความคาดหวังของสังคม เนื่องจากนางอาภาได้อาศัยอยู่บ้านเดียวกับมารดามาตลอด และนางอาภามีความคิดว่าต้องตอบแทนบุญคุณที่ท่านเลี้ยงดูมา เพราะถึงเวลาที่มารดาควรได้พักผ่อน และควรได้อยู่อย่างสบาย และควรหาเวลาให้การพูดคุย เพื่อมารดาจะได้รู้สึกว่ามีลูกทอดทิ้ง และมีความสุขในชีวิตได้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. บทบาทผู้บริหาร

ผลการศึกษาในภาพรวม (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 การรับรู้และแสดงบทบาทผู้บริหาร

บทบาทคาดหวัง	ค่าเฉลี่ยคะแนน (\bar{x})	
	การรับรู้บทบาท	การแสดงบทบาท
1. การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.6	2.5
2. การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม	2.4	2.0
3. การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ	2.3	2.2
4. การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น	2.4	2.4
5. การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน	2.7	2.2
6. การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์	3.0	3.0
7. การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก	2.1	1.5
8. การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ๆ	2.5	1.8
รวม	2.5	2.2

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง
 1.0 – 1.6 = ระดับน้อย
 1.7 – 2.3 = ระดับปานกลาง
 2.4 – 3.0 = ระดับมาก

จากตารางข้างต้น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสตรีรับรู้บทบาทตามความคาดหวังขององค์การในฐานะที่เป็นผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) บทบาทที่มีระดับการรับรู้มากที่สุด คือ การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x}=3.0$) รองลงมา ได้แก่ การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน ($\bar{x}=2.7$) การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x}=2.6$) การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ๆ ($\bar{x}=2.5$) การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น ($\bar{x}=2.4$) การระงับความขัดแย้งและ ผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม ($\bar{x}=2.4$) และการดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตาม กฎระเบียบ ($\bar{x}=2.3$) ตามลำดับ สำหรับบทบาทที่มีระดับการรับรู้ต่ำที่สุด ได้แก่ การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก ($\bar{x}=2.1$)

ส่วนการแสดงบทบาทในภาพรวม ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทผู้บริหารตามความคาดหวังขององค์การได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) บทบาทที่มีระดับการแสดงได้มากที่สุด ได้แก่ การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x}=3.0$) รองลงมาคือ การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น ($\bar{x}=2.4$) การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้

ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x}=2.5$) การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ($\bar{x}=2.2$) การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน ($\bar{x}=2.2$) การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม ($\bar{x}=2.0$) และการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{x}=1.8$) ตามลำดับ ส่วนบทบาทที่แสดงได้น้อยที่สุด คือ การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก ($\bar{x}=1.5$)

จากการเปรียบเทียบผลรวมของการรับรู้และการแสดงบทบาทของผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้บทบาทในระดับมาก แต่แสดงบทบาทได้ในระดับปานกลาง ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท เพราะผู้บริหารสตรีไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้ของตนเอง

ผลการศึกษาจากกรณีศึกษา (ดูตารางที่ 8)

เมื่อพิจารณาการรับรู้และการแสดงบทบาทบทบาทผู้บริหารเป็นรายกรณีศึกษา ผลการศึกษา พบว่า

กรณีศึกษาที่ 1 นางไพลิน (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) นางไพลินยอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ และการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางไพลินให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการแสดงบทบาทนางไพลินมีการแสดงบทบาทของผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.4$) นางไพลินมีการแสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในบทบาทการช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ และการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก ส่วนบทบาทอื่น นางไพลินได้ปฏิบัติเป็นครั้งคราว มีเพียงบทบาทในการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นางไพลินได้ปฏิบัติได้น้อยที่สุด

การที่นางไพลินปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารได้ดีเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากนางไพลินมีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 8 คน ทำให้สามารถดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทั่วถึง และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องติดต่อกับตัวแทนบริษัทบ่อยครั้ง ทำให้นางไพลินสามารถแสดงบทบาทของผู้บริหารได้หลายบทบาท

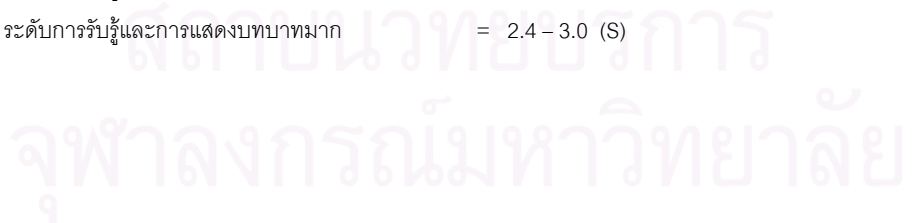
ตารางที่

8

ผลรวมการรับรู้และการแสดงบทบาทผู้บริหาร

บทบาทผู้บริหาร	กรณีศึกษา																			
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2
การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3
การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2
คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	2.5	2.4	2.9	2.1	2.2	2.2	2.5	2.2	2.7	2.2	2.9	2.7	2.5	2.1	2.2	1.9	2.2	2.0	2.5	2.4
ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาท	S	S	S	M	M	M	S	M	S	M	S	S	S	M	M	M	M	M	S	S

P = การรับรู้บทบาท (Role Perception) ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทน้อย = 1.0 – 1.6 (W)
 E = การแสดงบทบาท (Role Enactment) ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทปานกลาง = 1.7 – 2.3 (M)
 P E = บทบาทที่เกิดความขัดแย้ง ระดับการรับรู้และการแสดงบทบาทมาก = 2.4 – 3.0 (S)



กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุช (นามสมมุติ) นางปิยนุชมีการรับรู้บทบาทผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) กล่าวคือ นางปิยนุชยอมรับและให้ความสำคัญต่อทุกบทบาทในระดับมาก และนางปิยนุชมีการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.1$) นางปิยนุชแสดงบทบาทได้มากในบทบาทการช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น และการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ส่วนบทบาทในการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก และการเปลี่ยนแปลงการทำงาน และเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นบทบาทที่นางปิยนุชได้ปฏิบัติน้อยกว่าบทบาทอื่น ๆ

เนื่องจากนางปิยนุชมีผู้ใต้บังคับบัญชา 7 คน ทำให้นางปิยนุชสามารถแนะนำ สอน และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาก และลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของนางปิยนุชเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายในอื่น ๆ เป็นส่วนใหญ่ เพื่อแลกเปลี่ยนและขอรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงาน นางปิยนุชจึงทำหน้าที่ในการประสานงานได้เป็นส่วนใหญ่ แต่นางปิยนุชมักมีขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชียบ่อยครั้ง จึงทำให้แสดงบทบาทได้ไม่ดีนัก

กรณีศึกษาที่ 3 นางดารณี (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทผู้บริหารในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) นางดารณียอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาทในการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์มากที่สุด ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางดารณีได้ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในเรื่องการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหาร นางดารณีปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) นางดารณีแสดงบทบาทการประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ได้มากที่สุด มีเพียงบทบาทในการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก ที่นางดารณีได้ปฏิบัติน้อยกว่าบทบาทอื่น ๆ

นางดารณีเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมาก และเนื่องจากนางดารณีมีผู้ใต้บังคับบัญชา 12 คน ทำให้นางดารณีสามารถกำกับดูแล และให้คำแนะนำกับบุคคลและกลุ่มทำงานได้โดยใกล้ชิด โดยลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของนางดารณีจะต้องมีการประสานระหว่างหน่วยงานภายในองค์การอยู่บ่อยครั้ง นางดารณีจึงสามารถปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารได้หลายบทบาท และแสดงบทบาทได้ค่อนข้างดี

กรณีศึกษาที่ 4 นางธิดิมา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) นางธิดิมายอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ มากที่สุด ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางธิดิมาได้ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และนางธิดิมา มีการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) บทบาทที่แสดงได้มาก คือ การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ มีเพียงบทบาทในการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอกที่นางธิดิมาได้ปฏิบัติน้อยที่สุด ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางธิดิมาปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง

โดยรวมแล้วนางธิดิมาสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารได้ค่อนข้างดี และผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในความดูแลของนางธิดิมา มีจำนวน 9 คน การกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำได้ค่อนข้างทั่วถึง งานที่อยู่ในความรับผิดชอบจะเป็นงานเกี่ยวกับด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดสรรและโยกย้ายบุคคลกรให้เข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ว่างอยู่ โดยข้อมูลที่ใช้ในการทำงานจะถูกบันทึก และส่งผ่านระบบคอมพิวเตอร์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะมีซอฟต์แวร์สำเร็จรูปโดยเฉพาะ การประสานงานระหว่างหน่วยงานจึงไม่ค่อยมีปัญหามากนัก เพราะมีความถูกต้องและชัดเจนอยู่แล้ว แต่ที่เป็นความขัดแย้งภายในบทบาทเนื่องจากนางธิดิมาปรับตัวให้เข้ากับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ไม่ได้ ทำได้แต่เพียงสั่งการและมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติเท่านั้น

กรณีศึกษาที่ 5 นางฉัชชา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.7$) นางฉัชชายอมรับและให้ความสำคัญทุกบทบาทในระดับมาก ซึ่งบทบาทที่นางฉัชชาให้ความสำคัญน้อยกว่าบทบาทอื่น คือ บทบาทในการเป็นตัวแทนพบปะและติดต่อบุคคลภายนอก และการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหาร นางฉัชชาปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) บทบาท ที่นางฉัชชาได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ บทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น และการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ มีเพียงบทบาทในการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก ที่นางฉัชชาปฏิบัติน้อยกว่าบทบาทอื่น

เหตุผลที่นางฉวีชาได้แสดงบทบาทของผู้บริหารได้ค่อนข้างน้อย เนื่องจากนางฉวีชาเป็นคนที่มีความวินัยในการทำงาน และให้ความสำคัญต่อการทำงานให้เป็นตามกฎระเบียบ ลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของนางฉวีชาเป็นงานทางด้านการทำสัญญา ซึ่งเป็นงานเอกสารที่จะต้องใช้เวลาละเอียดรอบคอบในการทำงานอย่างมาก แต่นางฉวีชาก็ติดอยู่กับระเบียบมากเกินไป ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมงานด้วยลำบากและทำให้งานเกิดความล่าช้า

กรณีศึกษาที่ 6 นางพิมพ์พร (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.9$) นางพิมพ์พรยอมรับและให้ความสำคัญอย่างมากเกือบทุกบทบาท มีเพียงบทบาทในการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก บทบาทเดียวที่นางพิมพ์พรให้ความสำคัญน้อยกว่าบทบาทอื่น ๆ และนางพิมพ์พรมีการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.7$) โดยนางพิมพ์พรมีการแสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในทุกบทบาท มีเพียงบทบาทการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก และการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นางพิมพ์พรได้ปฏิบัติน้อยกว่าบทบาทอื่น

เนื่องจากนางพิมพ์พรเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่อย่างมาก และค่อนข้างละเอียดรอบคอบในการทำงาน หากพบปัญหาหรือข้อบกพร่องของงาน นางพิมพ์พรจะติดตามถึงตัวผู้รับผิดชอบงานนั้น เพื่อแนะนำให้เข้าใจและจะไม่ปล่อยผ่านไปโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นไม่มีความเข้าใจในการทำงาน นางพิมพ์พรจึงสามารถแสดงบทบาทผู้บริหารได้ค่อนข้างดี

กรณีศึกษาที่ 7 นางเกษรภา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) บทบาทที่นางเกษรภาให้ความสำคัญมาก ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือดูแลและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความสามัคคีระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ และการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ นางเกษรภา มีการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.1$) โดยรวมนางเกษรภาได้ปฏิบัติทุกบทบาทในระดับปานกลาง บทบาทที่ได้ปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์

เนื่องจากลักษณะงานที่นางเกษรภารับผิดชอบ เป็นงานทางด้านบุคลากรซึ่งเป็นงานเอกสาร หลักเกณฑ์ระเบียบให้พนักงานทำตามได้ถูกกำหนดไว้อยู่แล้ว และทำงานผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ ทำให้การประสานงานและเปลี่ยนข้อมูลเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและ

ถูกต้องชัดเจน โดยไม่ต้องให้พนักงานเป็นผู้ทำหน้าที่ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเองมากนัก นางเกษฎาจึงปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารของได้ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่

กรณีศึกษาที่ 8 นางสาวสุรีย์ (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) นางสาวสุรีย์ยอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาทในการประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์มากที่สุด ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางสาวสุรีย์ได้ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง นางสาวสุรีย์มีการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับปานกลาง ($\bar{x}=1.9$) โดยนางสาวสุรีย์มีการแสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในการประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ส่วนบทบาทที่นางสาวสุรีย์ปฏิบัติได้น้อย ได้แก่ การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม และการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก

นางสาวสุรีย์ทำหน้าที่ของผู้บริหารได้ค่อนข้างน้อย เนื่องจากนางสาวสุรีย์มีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 34 คน และหน่วยงานที่นางสาวสุรีย์รับผิดชอบจะเป็นงานทางด้านเอกสารทั้งหมด โดยจะมีหน้าที่ในการประสานงานเกี่ยวกับการบริหารสัญญาให้กับหน่วยงานภายในองค์กร เท่านั้น และนางสาวสุรีย์ให้ความสำคัญต่อลำดับชั้นการบริหารมากกว่าควรต้องทำงานให้ เป็นไปตามระดับการบังคับบัญชา นางสาวสุรีย์จึงกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ทั่วถึง

กรณีศึกษาที่ 9 นางสาวเววตา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.2$) โดยนางสาวเววตายอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาท การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ บทบาทอื่น ๆ นางสาวเววตาได้ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และบทบาทที่นางสาวเววตาให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ บทบาทของการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก นางสาวเววตามีการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.0$) นางสาวเววตามีการแสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในบทบาทการประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น และการผลิตผลงานให้ได้ตาม วัตถุประสงค์ ส่วนบทบาทในการช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะ บุคคลภายนอก ที่นางสาวเววตาได้ปฏิบัติได้น้อยกว่าบทบาทอื่น ๆ

นางแววตาแสดงบทบาทของผู้บริหารได้ค่อนข้างน้อย เนื่องจากผู้บังคับบัญชาของนางแววตามีค่อนข้างมากถึง 110-120 คน ทำให้ไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง และงานในความรับผิดชอบเป็นงานทางด้านบริหารบุคลากร เป็นงานที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือสามารถปรับปรุงให้งานมีความทันสมัยได้มาก นอกจากนี้ การทำงานของนางแววตาส่วนใหญ่จะเกิดจากการมอบหมายงานจากผู้บริหารระดับสูง การทำงานภายในหน่วยงานจะต้องมอบหมายผ่านผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับล่างเป็นผู้จัดการแทน

กรณีศึกษาที่ 10 นางอาภา (นามสมมุติ) มีการรับรู้บทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.5$) บทบาทที่นางอาภายอมรับและให้ความสำคัญอย่างมาก ได้แก่ บทบาทการประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ และการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนบทบาทอื่น นางอาภาได้ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง นางอาภามีการแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารในระดับมาก ($\bar{x}=2.4$) โดยนางอาภามีการแสดงบทบาทอย่างสม่ำเสมอในบทบาทการประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ส่วนบทบาทอื่น ๆ นางอาภาแสดงได้ในระดับปานกลาง

เนื่องจากลักษณะงานที่ทำมักจะเป็นการทำงานร่วมกับผู้บริหารระดับสูง ในการประชุมปรึกษาหารือกันในการคิดวางแผนโครงการใหม่ ๆ งานที่ทำจึงเป็นงานที่ต้องคิดและริเริ่มใหม่เป็นส่วนมาก นอกจากนี้การที่นางอาภาเป็นคนที่มีความรับผิดชอบในตัวเองค่อนข้างสูง และมีความคิดวางแผนทุกชิ้นที่ทำจะต้องมีคุณภาพให้ได้มากที่สุด จึงทำให้นางอาภาแสดงบทบาทผู้บริหารได้ค่อนข้างดี

ความขัดแย้งภายในบทบาท

ในการวิจัยครั้งนี้ **ความขัดแย้งภายในบทบาท** หมายถึง การไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้บทบาทของตนเอง กล่าวคือ การที่ผู้บริหารสตรีไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามคาดหวังที่สังคมและองค์การกำหนด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ความขัดแย้งภายในบทบาทภรรยา มารดา บุตร และผู้บริหาร จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีมีความขัดแย้งภายในบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและองค์การ ดังนี้

1. ความขัดแย้งภายในบทบาทภรรยา

ผลการศึกษาในภาพรวม (ดูตารางที่ 2 ประกอบ)

การรับรู้และการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่เป็นภรรยา พบว่า ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้และการแสดงบทบาทภรรยาอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับมาก (S) หมายความว่า ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง จึงถือว่า โดยภาพรวมแล้ว ผู้บริหารสตรี**ไม่มีความขัดแย้งภายในบทบาทภรรยา** แต่จากการพิจารณา เป็นรายบทบาท พบว่า บทบาทเดียวที่ถือว่าเป็นความขัดแย้ง ได้แก่ **การดูแลปรนนิบัติสามี**

ผลการศึกษาจากกรณีศึกษา

การไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้ และถือว่าเป็นความขัดแย้งภายใน บทบาทภรรยาที่พบจากการศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 9 ความขัดแย้งภายในบทบาทภรรยา

บทบาทภรรยา	กรณีศึกษา										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ		✓							✓		2
การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี				✓		✓		✓			3
การซื้อสตั๊ตต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร		✓									1
การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง		✓									1
การดูแลปรนนิบัติสามี		✓					✓				2
การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา			✓		✓			✓			3
การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร		✓								✓	2
การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด							✓				1
รวม	-	5	1	1	1	1	2	2	1	1	15

ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสตรีทั้ง 10 รายมีความขัดแย้งภายใน บทบาทภรรยามากที่สุด คือ บทบาทการให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี 3 ราย และ การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา 3 ราย รองลงมาคือ การดูแลรับผิดชอบ งานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ 2 ราย การดูแลปรนนิบัติสามี 2 ราย และการอบรมสั่งสอนและ ดูแลเอาใจใส่บุตร 2 ราย ส่วนบทบาทที่เกิดความขัดแย้งระดับน้อย ได้แก่ การซื้อสตั๊ตต่อสามีและ

ไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร 1 ราย การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง และการรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด จำนวน 1 ราย ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับบทบาทที่เกิดความขัดแย้งมากไปถึน้อย ดังนี้

ความขัดแย้งภายในบทบาทการให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 4 6 และ 8 การไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้เนื่องจากญาติทางสามีของผู้บริหารสตรีเหล่านี้อยู่ต่างจังหวัด การพบปะหรือติดต่อกันจะเป็นลักษณะของการไปมาหาสู่เยี่ยมเยียนกันตามธรรมดา และไม่มีปัญหาอะไรมาให้ครอบครัวเดือดร้อน หรือ ให้ความช่วยเหลือ ความขัดแย้งนี้จึงเกิดจากการไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติ

ส่วนความขัดแย้งภายในบทบาทการรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีสามีประสบกับปัญหา ในกรณีศึกษาที่ 3 5 และ 8

กรณีศึกษาที่ 3 สามีของนางดารณีมักจะมีปัญหาเรื่องงาน ซึ่งนางดารณีรู้ตัวว่าไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาให้สามีได้ และนางดารณีคิดว่าสามีภรรยาควรต้องแชร์ความรู้สึกต่อกัน และนางดารณีต้องการให้สามีได้ระบายความอัดอั้นใจให้รับฟังบ้าง แต่สามีของนางดารณีจะไม่ค่อยเล่าปัญหาเรื่องงานให้ฟังเท่าใดนักและไม่ต้องการนำความไม่สบายใจให้นางดารณีรับรู้

กรณีศึกษาที่ 5 เนื่องจากเวลาที่สามีของนางฉวีชาเป็นทุกข์และไม่สบายใจ สามีมักไม่ค่อยพูดหรือเล่าปัญหาให้ฟัง จนนางฉวีชาจะต้องเป็นฝ่ายถามก่อนถึงจะยอมเล่าให้ฟัง เพราะสามีไม่ต้องการนำความไม่สบายใจไปให้ แต่นางฉวีชาต้องการให้สามีเล่าปัญหาโดยไม่ต้องเกรงใจ

กรณีศึกษาที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า เนื่องจากสามีของนางสุรีย์เป็นคนเก็บตัวเงียบและไม่ค่อยพูดคุยกับภรรยามากนักทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว นางสุรีย์จึงต้องสอบถามกับเลขานุการของสามีเอง ว่าขณะนี้สามีมีปัญหาเรื่องงานหรือมีอะไรไม่สบายใจบ้าง

ความขัดแย้งภายในบทบาทในการดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ ดังกรณีศึกษาที่ 2 และ 9

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุช ไม่มีคนรับใช้ ทำให้ต้องลงมือทำงานบ้านด้วยตัวเอง และในแต่ละวันหลังจากเลิกงาน นางปิยนุชจะต้องไปรับบุตรที่โรงเรียน เมื่อถึงบ้านนางปิยนุชก็ต้องการเวลาพักผ่อน นางปิยนุชจึงทำงานบ้านในวันเสาร์อาทิตย์เป็นส่วนใหญ่ นางปิยนุชไม่มี

เวลาที่จะทำอาหารเอง มักจะซื้อมาจากข้างนอกเป็นประจำ นอกจากนั้นเมื่อ บมจ. ทศท. ได้ขยายเวลาการทำงาน และเปลี่ยนเวลาเลิกงานเป็น 5 โมงเย็น ทำให้นางปิยนุชต้องกลับบ้านช้าขึ้น นอกจากนั้น สามียังคาดหวังให้นางปิยนุชดูแลบ้านให้เรียบร้อยอีกด้วย เพราะสามีจะบ่นมากหากพบว่ามီးอะไรในบ้านที่ยังไม่เรียบร้อย

สำหรับกรณีศึกษาที่ 9 นางแววตา มีมารดาและคนรับใช้คอยดูแลทำงานบ้านให้มาตั้งแต่เด็กมาตลอดจนปัจจุบัน นางแววตาจึงไม่ต้องทำงานบ้านเอง และหากเป็นห้องส่วนตัวหรือห้องนอน สามีของนางแววตาจะเป็นผู้ทำให้ นางแววตาทำงานบ้านเพียงเรื่องการซักผ้าเท่านั้น

ความขัดแย้งภายในบทบาทการดูแลปรนนิบัติสามี พบจากการศึกษาในกรณีศึกษาที่ 2 และ 7 โดยสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารสตรีไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้ เพราะสามีของผู้บริหารสตรีทั้ง 2 ราย มีอาชีพที่ต้องพักอาศัยอยู่ในต่างจังหวัด ไม่ได้อยู่ร่วมบ้านเดียวกันกับภรรยาเป็นประจำ และจะกลับมาอยู่บ้านได้เฉพาะวันเสาร์และอาทิตย์เป็นส่วนใหญ่ เวลาที่สามีของผู้บริหารสตรีทั้ง 2 รายนี้ได้อยู่ร่วมกับภรรยาจึงมีน้อยมาก ทำให้ผู้บริหารสตรีไม่สามารถ แสดงบทบาทนี้ได้

ความขัดแย้งภายในบทบาทการอบรมสั่งสอนและเอาใจใส่บุตร พบในผลการศึกษาจากกรณีศึกษาที่ 2 และ 10

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุชต้องรับผิดชอบและจัดการเคลียร์ปัญหาให้กับสามีอยู่เสมอ ทำให้ไม่มีเวลาสามารถให้การอบรมสั่งสอนและเอาใจใส่บุตรได้อย่างเต็มที่ นางปิยนุชมีบุตรทั้งหมด 3 คน นางปิยนุชได้ส่งบุตร 2 คนแรกให้ไปพักอาศัยอยู่กับพี่น้อง (ป้ากับน้า) ซึ่งค่อนข้างมีฐานะร่ำรวย เพราะคิดว่าบุตรจะอยู่ดีมีความสุขสบายมากกว่า โดยให้พี่น้องเป็นผู้เลี้ยงและอบรมเลี้ยงดูแทน ส่วนบุตรคนเล็ก นางปิยนุชได้เลี้ยงดูด้วยตัวเองมาตลอด

กรณีศึกษาที่ 10 เนื่องจากบุตรของนางอาภาไม่ยอมเชื่อฟังนางอาภาเท่าใดนัก ทำให้นางอาภาไม่สามารถให้การอบรมสั่งสอนและเอาใจใส่บุตรได้ตามที่ต้องการ

ส่วนความขัดแย้งภายในบทบาทของการซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร และการให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผลการศึกษาพบว่ากรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุช รายเดียวที่เกิดความขัดแย้งภายในบทบาทนี้ สาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้ เพราะสามีของนางปิยนุชประสบปัญหาทางเศรษฐกิจจากการลงทุนทำธุรกิจมาเป็นเวลา 5-6 ปี และต้องพึ่งพานางปิยนุชในด้านการเงินมาโดยตลอด ทำให้นางปิยนุช

ต้องรับผิดชอบและต้องตามจัดการเคลียร์ปัญหาหนี้สินให้กับสามีอยู่เสมอ และมีปากเสียงกับสามีเป็นประจำ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทำให้นางปิยนุชเคยคิดจะหย่ากับสามี

ความขัดแย้งภายในบทบาทการรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด ผลการศึกษาพบรายเดียวที่มีความขัดแย้ง คือ กรณีศึกษาที่ 7 นางเกษภา เนื่องจากนางเกษภา และครอบครัวไม่มีปัญหาทางการเงิน และนางเกษภามีรายได้ของตัวเองค่อนข้างมาก จึงไม่ค่อยประหยัดเท่าใดนัก หากบุตร สามี หรือตัวนางเกษภาเองต้องการอะไรก็จะซื้อ

2. ความขัดแย้งภายในบทบาทมารดา

ผลการศึกษาในภาพรวม (ดูตารางที่ 4 ประกอบ)

การรับรู้และการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่เป็นมารดา พบว่า ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้และการแสดงบทบาทอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับมาก (S) ถือได้ว่าโดยรวม ผู้บริหารสตรีไม่มีความขัดแย้งภายในบทบาทมารดา แต่เมื่อพิจารณาภาพรวมเป็นรายบทบาท พบว่า บทบาทที่มีความขัดแย้ง คือ การมีเวลาว่างให้แก่บุตร และการรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา

ผลการศึกษาจากกรณีศึกษา

การไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้ และถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาทมารดาที่พบจากการศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 10 ความขัดแย้งภายในบทบาทมารดา

บทบาทมารดา	กรณีศึกษา										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร	✓	✓					✓		✓	✓	5
การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม		✓								✓	2
การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร	✓	✓									2
การมีเวลาว่างให้แก่บุตร		✓				✓	✓	✓		✓	5
การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา		✓				✓	✓	✓		✓	5
การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น						✓	✓	✓			3
การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก							✓				1
การส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร											-
รวม	2	5	-	-	-	3	5	3	1	4	23

ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสตรีทั้ง 10 รายมีความขัดแย้งภายในบทบาทมารามากที่สุด คือ การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร 5 ราย การมีเวลาว่างให้แก่บุตร 5 ราย และการรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา 5 ราย รองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น 3 ราย การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม 2 ราย การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร 2 ราย ส่วนบทบาทที่เป็นความขัดแย้งระดับน้อยที่สุด คือ การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก 1 ราย และไม่พบว่าผู้บริหารสตรีมีความขัดแย้งภายในบทบาทของการส่งเสริมและให้การศึกษาแก่บุตร ผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับบทบาทที่เกิดความขัดแย้งมากไปถึ้น้อย ดังนี้

ความขัดแย้งภายในบทบาทของการมีเวลาว่างให้แก่บุตร ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 2 6 7 8 และ 10

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุชคิดว่าการให้เวลากับบุตรเป็นสิ่งสำคัญ แต่นางปิยนุชมีความเครียดจากการจัดการเรื่องหนี้สินของสามี ต้องคอยจัดการเคลียร์บัญชีรายรับรายจ่าย และตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากธุรกิจของสามี อีกทั้งการขยายเวลาการทำงานของ บมจ. ทศท. ทำให้นางปิยนุชต้องการเวลาที่จะพักผ่อนและเวลาส่วนตัวเพิ่มมากขึ้นเมื่อกลับถึงบ้าน เวลาที่จะดูแลและได้ใช้ทำกิจกรรมร่วมกับบุตรมีน้อยลง

ส่วนกรณีศึกษาที่ 6 เนื่องจากขณะนี้นางพิมพ์ได้เริ่มทำอาชีพเสริม (ขายประกัน) ทำให้ต้องแบ่งเวลาให้กับการทำงานเพิ่มขึ้น นางพิมพ์จึงมีเวลาว่างให้บุตรน้อยลง ไม่มีเวลานั่งเล่นและดูโทรทัศน์ร่วมกับบุตรได้มากเท่าเดิม นางพิมพ์จึงปฏิบัติไม่ได้เต็มที่เท่าตามการรับรู้

กรณีศึกษาที่ 7 นางเกษภาามีอาชีพอื่นเสริมขึ้นจากงานประจำที่ทำอยู่ (ที่ปรึกษาบริษัท) ทำให้ต้องแบ่งเวลาไปทำงานเสริมนี้ด้วย นอกจากนั้นนางเกษภาากำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท โดยจะใช้เวลาในการเรียนช่วงเย็นถึงค่ำทำให้กลับบ้านช้ากว่าปกติ นอกจากนั้นด้านตัวบุตรของนางเกษภาเองมีความกดดันทางด้านการเรียน เมื่ออยู่บ้านบุตรจึงอยากใช้เวลาเป็นส่วนตัวมากกว่า เวลาว่างไม่ตรงกันทำให้การใช้เวลาร่วมระหว่างนางเกษภากับบุตรจึงมีน้อย

กรณีศึกษาที่ 8 นางสุรีย์มีความคิดว่าการให้เวลากับบุตรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น แต่เมื่อ บมจ. ทศท. ได้ขยายเวลาการทำงาน นางสุรีย์จึงต้องกลับบ้านช้าขึ้น เพราะนางสุรีย์ไม่ได้ใช้รถยนต์ส่วนตัวจึงต้องเดินทางด้วยรถเมล์ และเมื่อกลับบ้าน

ก็ต้องทำงานบ้าน ทำอาหาร ซึ่งตอนนี้ก็ไม่ค่อยทำอาหารได้มากเท่าที่เคยทำเป็นประจำ ทำให้เวลาที่จะอยู่และใช้ทำกิจกรรมร่วมกับบุตรจึงมีน้อย และนางสุรียก็ต้องการเวลาพักผ่อนมากขึ้นด้วย

กรณีศึกษาที่ 10 นางอาภาให้ความสำคัญในบทบาทนี้มากเพราะต้องการใช้เวลา ร่วมกับบุตร เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดและเกิดความเข้าใจกัน นางอาภายยายามหาเวลาอยู่ร่วมกับบุตร หรือไปไหนมาไหนด้วยกันอยู่เสมอ แต่เนื่องจากบุตรของนางอาภาไม่ค่อยอยู่บ้าน และเป็นคนเก็บตัว นางอาภาจึงไม่ได้ใช้เวลาร่วมกันกับบุตรได้มากนัก

บทบาทที่เป็นความขัดแย้งภายในอีกบทบาทหนึ่ง คือ **การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา** ดังกรณีศึกษาที่ 2 6 7 8 และ 10

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุชมีความคิดว่ามารดาควรได้รับฟังและให้คำปรึกษากับบุตรอย่างมาก แต่นางปิยนุชแสดงบทบาทนี้ได้กับบุตรคนเล็กเท่านั้น เนื่องจากบุตร 2 คนแรกจะพูดคุยและขอคำปรึกษาจากพี่น้อง (ป้ากับน้า) ของนางปิยนุช โดยไม่ค่อยมาปรึกษานางปิยนุชเลย ทำให้ไม่ได้ปฏิบัติบทบาทนี้กับบุตร 2 คนแรกได้เท่าที่ควร

ส่วนกรณีศึกษาที่ 6 นางพิมพ์พร มีบุตรทั้ง 3 คน เป็นผู้ชายทั้งหมด และอยู่ในช่วงวัยรุ่น คือ อายุ 15 – 17 ปี จึงเริ่มพูดคุยกันเองมากขึ้น ทำให้พูดคุยกับนางพิมพ์พรน้อยลง และบุตรไม่ค่อยมาปรึกษาหรือเล่าปัญหาให้ฟัง เพราะเกรงว่าจะถูกดุ บุตรจึงพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปมากกว่า

กรณีศึกษาที่ 7 นางเกษภา มีบุตรเป็นผู้ชาย และเป็นวัยรุ่นเช่นกัน บุตรไม่ค่อยเล่าอะไรให้นางเกษภาฟังนัก เพราะบุตรต้องการเวลาส่วนตัวมาก

กรณีศึกษาที่ 8 นางสุรียคิดว่า การพูดคุยจะทำให้มีความเข้าใจกัน และต้องรับฟังปัญหาของบุตรเพื่อจะได้ช่วยหาทางแก้ไขต่อไป แต่นางสุรียกับบุตรทั้ง 2 คนไม่ค่อยได้พูดคุยกันมากนัก เพราะบุตรชายคนโตจะกลับบ้านค่ำ ส่วนบุตรสาวคนเล็กจะเป็นคนเงียบ ๆ ไม่ค่อยพูดจาทำให้นางสุรียไม่สามารถแสดงบทบาทนี้ได้ตามความต้องการ

กรณีศึกษาที่ 10 นางอาภาต้องการรับฟังและให้คำปรึกษากับบุตร เพราะคิดว่าหากได้รับรู้ปัญหาของบุตรจะได้พยายามหาทางช่วยแก้ไขให้ได้ แต่การพูดคุยระหว่างนางอาภากับบุตรจะเป็นในลักษณะการพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปมากกว่า บุตรมักไม่ค่อยเล่าเรื่องส่วนตัวให้ฟัง และเนื่องจากนางอาภาไม่กล้าถามในเวลา เห็นบุตรมีความไม่สบายใจ เพราะเกรงว่าจะเป็น การก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของบุตรมากเกินไป

ความขัดแย้งภายในบทบาทการเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 6 7 และ 8

กรณีศึกษาที่ 6 และ 7 สาเหตุที่ไม่สามารถแสดงบทบาทนี้ได้ตามการรับรู้ เนื่องจากผู้บริหารสตรี 2 รายนี้ มีลักษณะนิสัยที่เจ้าระเบียบ และมักจะดุบุตรเมื่อเห็นว่าบุตรทำผิด ทำให้บุตรไม่กล้าพูดคุยกับมารดาทุก ๆ เรื่อง

กรณีศึกษาที่ 8 พบว่า บุตรทั้งสองคนของนางสุรีย์มีลักษณะเงียบและค่อนข้างเก็บตัว จึงไม่ค่อยพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยเท่าใดนัก

ความขัดแย้งภายในบทบาทของการอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม พบในกรณีศึกษาที่ 2 และ 10 โดยมีสาเหตุที่แตกต่างกันดังนี้

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุชไม่ได้เลี้ยงดูบุตร 2 คนแรกด้วยตัวเอง บทบาทนี้จึงอยู่ที่พี่น้อง (ป้ากับน้า) ที่ได้อบรมสั่งสอนมากกว่า ส่วนบุตรคนที่ 3 นางปิยนุชไม่มีเวลาให้การอบรมมากนัก เพราะอยู่ในช่วงที่ต้องจัดการกับปัญหาหนี้สิน

และในกรณีศึกษาที่ 10 นางอภาคิดว่าจะต้องอบรมบุตรให้มาก เพราะต้องการให้บุตรมีความประพฤติให้เป็นที่ชื่นชมของคนทั่วไป แต่เนื่องจากบุตรของนางอภาจะไม่ยอมรับฟังคำสั่งสอนของนางอภาเท่าใดนัก นางอภาจึงแสดงบทบาทนี้ได้ไม่เต็มที่

ความขัดแย้งภายในบทบาทของการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร พบในกรณีศึกษาที่ 1 และ 2 โดยสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารสตรีไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้แตกต่างกันดังนี้

กรณีศึกษาที่ 1 นางไพลินให้เหตุผลว่าไม่ได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุตรบางเรื่อง เช่น ดื่นสาย ไปทำงานสาย จู้จี้ขี้น และไม่ค่อยได้ทำงานบ้านให้เรียบร้อยนัก ซึ่งนางไพลินทราบว่าเป็นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ และควรประพฤติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้บุตรเห็น

ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุชมีความคิดว่ามารดาจะต้องประพฤติตัวดีให้บุตรเห็นอยู่เสมอ แต่นางปิยนุชมักจะมีปากเสียงกับสามีและไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ บุตรจึงมักจะได้เห็นอยู่เสมอ

ความขัดแย้งภายในบทบาทของการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก จากผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสตรีรายเดียวที่มีความขัดแย้งในบทบาทนี้ คือ กรณีศึกษาที่ 7 เนื่องจากบุตรของนางเกษงภา มีความเอาแต่ใจตัวเองพอสมควร ทำให้นางเกษงภา ต้องจำกัดควบคุมให้บุตรอยู่ในขอบเขตให้เหมาะสมกับวัย เพราะบุตรยังเลือกรับสิ่งต่าง ๆ ภายนอกได้ ไม่ดีนัก ซึ่งเป็นการขัดแย้งกับการรับรู้ของนางเกษงภา ที่คิดว่าควรเปิดโอกาสให้บุตรเรียนรู้โลก ภายนอกอย่างเต็มที่

สำหรับบทบาทของการส่งเสริมและให้การศึกษาแก่บุตร ผลการศึกษาคั้งนี้ ไม่พบว่ามี ความขัดแย้งภายในบทบาทเกิดขึ้น เนื่องจากผู้บริหารสตรีทั้งหมดสามารถแสดงบทบาท ได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง

3. ความขัดแย้งภายในบทบาทบุตร

ผลการศึกษาในภาพรวม (ดูตารางที่ 6 ประกอบ)

การรับรู้และการแสดงบทบาทตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่เป็นบุตร พบว่า ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้และการแสดงบทบาทอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับมาก (S) หมายความว่า ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง จึงถือได้ว่า โดยภาพรวมแล้วผู้บริหารสตรีไม่มีความขัดแย้งภายในบทบาทบุตร แต่จากการพิจารณาเป็น รายบทบาท พบว่า บทบาทที่ถือว่เป็นความขัดแย้งภายในบทบาท ได้แก่ การดูแลรับผิดชอบ งานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา และการรักษาทรัพย์สินมรดกที่บิดามารดาหามาได้

ผลการศึกษาจากกรณีศึกษา

การไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้ และถือว่เป็นความขัดแย้งภายใน บทบาทบุตรที่พบจากการศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 11 ความขัดแย้งภายในบทบาทบุตร

บทบาทบุตร	กรณีศึกษา										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	รวม
การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา					✓			✓			2
การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย	✓	✓					✓				3
การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา		✓			✓	✓	✓		✓		5
การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ		✓									1
การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา						✓	✓				2
การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา	✓	✓									2
การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย											-
การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้		✓		✓	✓	✓					4
รวม	2	4	-	1	3	3	3	1	1	-	19

ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสตรีทั้ง 10 รายมีความขัดแย้งภายในบทบาทบุตรมากที่สุด คือ การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา 5 ราย รองลงมา คือ การรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ 4 ราย การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย 3 ราย การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา 2 ราย การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา 2 ราย และการเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา 2 ราย บทบาทที่เป็นความขัดแย้งน้อยที่สุด ได้แก่ การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ 1 ราย และไม่พบว่าผู้บริหารสตรีมีความขัดแย้งภายในบทบาทของการรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับบทบาทที่เกิดความขัดแย้งมากไปจนถึงน้อย ดังนี้

ความขัดแย้งภายในบทบาทการดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา ดังกรณีศึกษาที่ 2 5 6 7 และ 9 โดยสาเหตุที่ทำให้ผู้บริหารสตรีไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้แตกต่างกันดังนี้

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุชไม่ได้อาศัยอยู่บ้านเดียวกันกับมารดา เพราะแยกครอบครัวออกมาเมื่อแต่งงาน ทำให้นางปิยนุชไม่มีโอกาสได้ดูแลงานบ้านให้ได้ และทางครอบครัวพี่น้องก็ได้จ้างคนรับใช้มาทำหน้าที่แล้วอย่างดี

กรณีศึกษาที่ 6 เนื่องจากนางพิมพ์พรไม่ได้อาศัยอยู่บ้านเดียวกับมารดา มารดาอยู่บ้านเดียวกับน้องสาวของนางพิมพ์พร และจะเป็นผู้ดูแลในเรื่องงานบ้านให้ ทำให้นางพิมพ์พรไม่ได้ให้การช่วยเหลือในเรื่องงานบ้านด้วยตัวเอง

ส่วนกรณีศึกษาที่ 5 นางฉวีชา ไม่ได้อยู่บ้านเดียวกับมารดาเช่นกัน แต่ได้ไปมาหาสู่อยู่เสมอ จึงมีโอกาสดูแลช่วยทำงานบ้านบ้าง แต่ในเวลาที่นางฉวีชาจะช่วยเหลืองานบ้านให้แก่มารดา มารดามักจะไม่พอใจเพราะนางฉวีชาทำได้ไม่ถูกใจเท่ากับพี่สาว

กรณีศึกษาที่ 7 นางเกษภา ไม่ได้อาศัยร่วมบ้านเดียวกับบิดามารดา มารดาอยู่กับพี่ชายของนางเกษภา และมีคนรับใช้ทำหน้าที่นี้แล้ว นางเกษภาจึงไม่อาจแสดงบทบาทนี้ได้ดี

ส่วนกรณีศึกษาที่ 9 นางแววตาพักอาศัยร่วมบ้านเดียวกับมารดา แต่นางแววตาไม่ได้ทำงานบ้านเองตั้งแต่เด็ก เพราะมีคนรับใช้ทำหน้าที่นี้มาตลอด และมารดาของนางแววตา ยังคงเป็นผู้ดูแลบ้านและทำหน้าที่แม่บ้านมาโดยตลอด

ความขัดแย้งภายในบทบาทการรักษาทrophicบิดามารดาหามาได้ ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 2 4 5 และ 6 โดยมีสาเหตุที่แสดงบทบาทไม่ได้แตกต่างกันดังนี้

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุชมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และได้ใช้เงินที่มารดาให้มาชำระหนี้สินของสามีหมดไปแล้ว นางปิยนุชจึงไม่สามารถรักษาทrophicที่มารดามอบให้ได้

กรณีศึกษาที่ 4 นางธิติมารับมรดกที่ดินที่เป็นมรดกจากบิดามารดา แต่นางธิติมาไม่สะดวกที่จะดูแลเอง เพราะเป็นที่ดินที่อยู่ต่างจังหวัด จึงให้พี่ชายเป็นผู้ดูแลแทน

ส่วนกรณีศึกษาที่ 5 และ 6 เนื่องจากทรัพย์สินที่มีอยู่ทุกวันนี้เป็นส่วนที่หามาได้เอง ไม่มีทรัพย์สินใดที่มารดา มอบให้ ทรัพย์สินของมารดาที่มีอยู่จะเป็นบ้านที่มารดาอยู่อาศัยในปัจจุบัน แต่ผู้บริหารสตรีทั้ง 2 รายนี้ไม่ได้อยู่ร่วมบ้านกับมารดา จึงไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติ บทบาทนี้

ความขัดแย้งภายในบทบาทการดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 1 2 และ 7

กรณีศึกษาที่ 1 มารดาของนางไพลินมีอาการป่วยมาก เดินไม่ได้ และเป็นโรคความจำเสื่อม จึงต้องอาศัยพี่เลี้ยงที่สามารถให้เวลาดูแลเอาใจใส่ได้ตลอดเวลา และนางไพลินไม่ได้อยู่บ้านเดียวกับมารดา จึงไม่มีเวลาและไม่สามารถแสดงบทบาทนี้ได้เต็มที่

ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 มารดาของนางปิยนุชอาศัยร่วมกับญาติพี่น้องของนางปิยนุช และป่วยเป็นโรคความจำเสื่อมและเป็นอัมพาต ซึ่งต้องอาศัยการดูแลจากพยาบาลพิเศษ

และในกรณีศึกษาที่ 7 มารดาของนางเกษฎาเพิ่งเสียชีวิต แต่ในขณะที่มีชีวิตอยู่ เนื่องจากอาการป่วยเป็นอัมพาต และความจำเสื่อม ต้องได้รับการดูแลรักษาจากพี่เลี้ยงและพยาบาลที่เป็นผู้มีความชำนาญเฉพาะทางโดยตรง นางเกษฎาจึงไม่ได้ดูแลมารดาได้เท่าใดนัก

ส่วนความขัดแย้งภายในบทบาทการให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 5 และ 8

กรณีศึกษาที่ 5 นางฉวีชา ได้มีปากเสียงกับมารดาอยู่บ้าง เพราะมารดาคิดว่าตนเองเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง และไม่คอยระวังรักษาสุขภาพตัวเอง จึงไม่ทำตามสิ่งที่นางฉวีชา ตักเตือนด้วยความเป็นห่วง

กรณีศึกษาที่ 8 นางสาวสุรีย์มีบิดाप่วยเป็นโรคอุจลุมและมักจะสูบบุหรี่เป็นประจำ นางสาวสุรีย์ทะเลาะและมีปากเสียงกันเพราะต้องตักเตือนเรื่องสุขภาพของบิดาเสมอ ด้วยความกังวลว่าบิดาจะล้มป่วยหนักกว่าเดิม

ความขัดแย้งภายในบทบาทการให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 6 และ 7 โดยมีสาเหตุการแสดงบทบาทไม่ได้ที่แตกต่างกันดังนี้

กรณีศึกษาที่ 6 นางพิมพ์พรมีเวลาไปเยี่ยมเยียนมารดาน้อยลง เนื่องจากต้องไปรับส่งบุตรเรียนพิเศษในวันเสาร์อาทิตย์ ซึ่งปกติแล้วในวันเสาร์และอาทิตย์นางพิมพ์พรจะได้ไปหา มารดาเป็นประจำ นอกจากนั้น นางพิมพ์พรต้องแบ่งเวลาให้กับอาชีพเสริมนอกจากงานประจำด้วย

และกรณีศึกษาที่ 7 มารดาของนางเกษฎาพักอาศัยอยู่กับพี่ชายในต่างจังหวัด นางเกษฎาจะไปเยี่ยมเยียนในช่วงเทศกาลประจำปีหรือวันหยุดยาวเท่านั้น

ความขัดแย้งภายในบทบาทการเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 1 และ 2 โดยมีสาเหตุที่แตกต่างกันดังนี้

กรณีศึกษาที่ 1 มารดานางไพลินเป็นคนจีนซึ่งธรรมเนียมจีนนิยมให้ความสำคัญ ต่อบุตรชายมากกว่าบุตรสาว มารดาจึงต้องการอาศัยอยู่กับพี่ชายของนางไพลินมากกว่า

ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุชมีปัญหาทางการเงินที่เป็นภาระมาก จึงไม่อยู่ในสภาพที่พร้อมจะให้การช่วยเหลือและดูแลมารดาได้เท่าใด นอกจากนั้นด้วยพื้นฐานด้านฐานะทางพี่น้องของนางปิยนุชค่อนข้างร่ำรวยจึงมีความพร้อมในการแสดงบทบาทนี้ได้มากกว่า

บทบาทที่เป็นความขัดแย้งน้อยที่สุด ได้แก่ **การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ** ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 2 เพียงรายเดียว เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของนางปิยนุช ทำให้ไม่มีความพร้อมหรืออยู่ในฐานะที่จะให้ความช่วยเหลือทางการเงินเลย

สำหรับความขัดแย้งภายในบทบาทของการรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย ผลการศึกษาคั้งนี้ ไม่พบว่ามี ความขัดแย้งเกิดขึ้น เนื่องจากผู้บริหารสตรีทั้งหมดสามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้ของตนเอง

4. ความขัดแย้งภายในบทบาทผู้บริหาร

ผลการศึกษาในภาพรวม (ดูตารางที่ 8 ประกอบ)

การรับรู้และการแสดงบทบาทตามความคาดหวังขององค์กรในฐานะที่เป็นผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้ในระดับมาก (S) แต่แสดงบทบาทได้ในระดับปานกลาง (M) หมายความว่า ผู้บริหารสตรีไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้ของตนเอง จึงถือได้ว่าโดยภาพรวมแล้วผู้บริหารสตรีมีความขัดแย้งภายในบทบาทผู้บริหาร ซึ่งจากผลการศึกษาในแต่ละบทบาท พบว่า บทบาทที่ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท ได้แก่ **การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก และการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ**

ผลการศึกษาจากกรณีศึกษา

การไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้ และถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาทผู้บริหาร ที่พบจากการศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 12 ความขัดแย้งภายในบทบาทผู้บริหาร

บทบาทผู้บริหาร	กรณีศึกษา										รวม	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา							✓					1
การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม		✓			✓		✓	✓				4
การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ										✓		1
การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น												-
การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน	✓	✓			✓					✓		4
การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์												-
การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก		✓	✓	✓	✓			✓				5
การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ	✓	✓		✓		✓	✓				✓	6
รวม	2	4	1	2	3	1	3	2	2	1		21

ผลการศึกษาพบว่าบทบาทที่เกิดความขัดแย้งมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ รองลงมาคือ การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และการดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ส่วนบทบาทที่ทำให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด คือ การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น ซึ่งไม่พบว่าผู้บริหารสตรีมีความขัดแย้งภายในบทบาทของการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับบทบาทที่เกิดความขัดแย้งมากไปถึ้น้อย ดังนี้

**ความขัดแย้งภายในบทบาทการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์
ในนวัตกรรมใหม่ ๆ** ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 1 2 4 6 7 และ 10

กรณีศึกษาที่ 1 เนื่องจากลักษณะของงานที่นางไพลินรับผิดชอบนั้น มีหลักเกณฑ์ของการทำงานวางไว้อยู่แล้ว หากปรับปรุงอาจทำให้เกิดความสับสนได้ เพราะทำงานกันอย่างนี้มานานแล้ว นอกจากนั้นยังเป็นงานทางด้านเอกสาร จึงทำให้ไม่ค่อยเกิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

การทำงานมากนัก แต่นางไพลินเห็นควรว่าหลักเกณฑ์เดิมน่าจะได้มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น แต่นางไพลินไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เพราะอาจทำให้เกิดความสับสนกับแนวทางถือปฏิบัติที่มีมานานแล้ว

ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุชเห็นว่าควรมีการปรับปรุงและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความคล่องตัวมากกว่านี้ แต่เนื่องจากรูปแบบการทำงานที่ถูกกำหนดเอาไว้แล้ว เพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ และนางปิยนุชไม่ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพราะไม่ต้องการมีปัญหาขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น ทำให้นางปิยนุชปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ตามการรับรู้ของตนเอง

สำหรับกรณีศึกษาที่ 4 นางธิดิมาค่อนข้างมีอายุแล้ว และงานที่ทำอยู่จะเกี่ยวข้องกับระบบคอมพิวเตอร์ ซึ่งนางธิดิมาไม่สามารถเรียนรู้กับอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ได้ดีนัก จึงทำได้เพียงแต่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ และส่งไปให้ฝึกอบรมมากกว่า โคนนางธิดิมาเห็นว่าผู้บริหารควรมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน

กรณีศึกษาที่ 6 นางพิมพ์พรคิดว่าผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงการทำงาน เนื่องจาก ทศท. มีการแปรรูปเป็นบริษัทแล้ว ต้องแข่งขันในทางธุรกิจมากขึ้น องค์การน่าจะปรับโครงสร้างการบริหารให้ดีกว่านี้ ถ้าหากว่ายังมีการบริหารแบบเดิมอยู่ องค์การก็ไม่สามารถแข่งขันกับเอกชนรายอื่น ๆ ได้เลย ซึ่งนางพิมพ์พรไม่ได้มีอำนาจในการบริหารโครงสร้างองค์การ จึงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรได้มากนักนอกจากจะทำงานส่วนของตนเองให้ดีขึ้น

กรณีศึกษาที่ 7 นางเกษงภาที่มีความคิดว่าผู้บริหารควรมีการติดตามความเคลื่อนไหวทางสื่อต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และนางเกษงภาได้ปฏิบัติโดยพยายามคิดหาระบบซอฟต์แวร์ที่จะสามารถอำนวยความสะดวกในการทำงาน แต่นางเกษงภาคิดว่าการบริหารองค์การตอนนี้ไม่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าในแต่ละหน่วยงานจะสามารถทำงานของตัวเองได้ดี แต่ภาพรวมขององค์การก็ยังไม่เปลี่ยน การทำงานก็ยังเหมือนเดิม ซึ่งมองไม่เห็นที่ องค์การแปรรูปแล้วจะดีขึ้นอย่างไร นางเกษงภาไม่มีอำนาจในการบริหารงานระดับสูง แต่มีความต้องการให้องค์การปรับปรุงการบริหารให้ดีกว่าเดิม นางเกษงภาจึงมีความต้องการให้องค์การเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหาร แต่ไม่มีอำนาจในทางปฏิบัติได้

กรณีศึกษาที่ 10 นางอาภาเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ในการทำงาน และต้องการพัฒนางานให้ทันสมัยตามกระแสของธุรกิจ นางอาภาได้คิดและวางแผนโครงการใหม่ ๆ แต่เนื่องจากการเล่นพรรคเล่นพวกในหน่วยงานระดับบน ซึ่งจะมีผลต่อ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของนางอาภา ทำให้นางอาภาจึงไม่เสนอผลงานที่ได้วางแผนเอาไว้ให้กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงทราบ โดยจะรอให้มีการประกาศตำแหน่งก่อน เพราะนางอาภาเกรงว่าคนอื่นจะนำความคิดนี้ไปพัฒนาต่อไป จึงเป็นความขัดแย้งที่นางอาภาไม่สามารถแสดงบทบาทได้อย่างที่ต้องการ

ความขัดแย้งภายในบทบาทการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก
พบจากการศึกษา ในกรณีศึกษาที่ 2 3 4 5 และ 8

กรณีศึกษาที่ 2 3 และ 4 ผู้บริหารสตรีทั้ง 3 รายนี้ มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องเฉพาะหน่วยงานภายในองค์กรเท่านั้น ไม่ค่อยมีโอกาสทำงานร่วมกับบุคคลภายนอกขององค์กร เนื่องจากลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติในบทบาทนี้ ทำให้ผู้บริหารสตรีทั้ง 3 รายไม่สามารถแสดงบทบาทนี้ได้

กรณีศึกษาที่ 5 นางฉวีชามักจะไม่ค่อยให้ตัวแทนจากบริษัทต่าง ๆ เข้าพบเท่าใดนัก ทำให้นางฉวีชาทำหน้าที่ในการประสานงานไม่ได้ดีเท่าที่ควร

กรณีศึกษาที่ 8 งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของนางสุรีย์ไม่มีหน้าที่และความเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกหน่วยงานเท่าใด จะมีบ้างที่เข้ามาขอข้อมูลจากพนักงานทั่วไป ดังนั้น นางสุรีย์จึงไม่สามารถแสดงบทบาทนี้ได้ เนื่องจากลักษณะงานไม่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติ

ความขัดแย้งภายในบทบาทการช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้
ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่พบจากการศึกษา ในกรณีศึกษาที่ 7 เนื่องจากนางเกษภาเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 35 คน จึงไม่สามารถกำกับดูแลได้ทั่วถึงนัก นอกจากนั้น นางเกษภามีวิธีการสอนที่เหมือนกับถูกผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าไม่มีความสามารถและไม่พัฒนา จนผู้ใต้บังคับบัญชาบางรายกล่าวว่า “เหมือนคนโง่” นางเกษภาจึงแสดงบทบาทนี้ได้ไม่ดี

ความขัดแย้งภายในบทบาทการระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิด
ความร่วมมือกลุ่ม ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 2 5 7 และ 8

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุชมักมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง ในเรื่องความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องการให้นางปิยนุชปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด แต่นางปิยนุชมีความเห็นว่ากฎระเบียบที่ถือปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความล่าช้า

ในการทำงาน นางปิยนุชจึงไม่ค่อยได้ปฏิบัติตามเท่าใดนัก นางปิยนุชจะทำงานตามธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติกันต่อ ๆ มากกว่าที่จะยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลักในการทำงาน

กรณีศึกษาที่ 5 นางณัชชาเน้นและเคร่งครัดในกฎระเบียบของการทำงานมากจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอึดอัดใจในการทำงานร่วมกับนางณัชชา และเกิดเป็นความขัดแย้งต่อกันในด้านความคิดเห็นบ่อยครั้ง และทำให้งานไม่คล่องตัวเพราะติดขัดในเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ของระเบียบที่ถือปฏิบัติ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่มีมานานและไม่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบัน และนางณัชชาไม่ได้คิดที่จะเสนอต่อผู้บังคับบัญชาให้ปรับเปลี่ยนระเบียบเสียใหม่

กรณีศึกษาที่ 7 ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของนางเกษภา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พอใจค่อนข้างมาก เพราะนางเกษภา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ว่าพวกเขาเหล่านั้นถูกดูถูกว่าทำงานไม่เป็นและไม่มีคุณภาพ นางเกษภาจึงทำให้เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่มต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

กรณีศึกษาที่ 8 ด้วยความคิดของนางสุรีย์ที่ว่าการให้ความช่วยเหลือหรือแนะนำการทำงานควรเป็นไปตามลำดับการบังคับบัญชา แต่เนื่องจากบ่อยครั้งที่นางสุรีย์ได้มอบหมายหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งไปแล้ว นางสุรีย์ก็เข้าไปกำกับดูแลด้วยตัวเอง ซึ่งทำให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้นรู้สึกอึดอัดใจที่ถูกก้าวร้าวหน้าที่ นางสุรีย์จึงถูกตำหนิจากผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ค่อยพอใจอยู่เสมอ นอกจากนั้นด้วยบุคลิกนิสัยที่เสียบเฉย ไม่ค่อยพูดคุยหรือให้การทักทายกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าใดนัก จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายังทำงานด้วยความลำบากใจ

ความขัดแย้งภายในบทบาทการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มี
ความชัดเจน ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 1 2 5 และ 9

กรณีศึกษาที่ 1 เนื่องจากลักษณะของงานที่นางไพลินรับผิดชอบนั้น มีหลักเกณฑ์ของการทำงานวางไว้อยู่แล้ว หากปรับปรุงอาจทำให้เกิดความสับสนได้ เพราะทำงานกันอยู่มามานานแล้ว นอกจากนั้นยังเป็นงานทางด้านเอกสาร จึงทำให้ไม่ค่อยเกิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานมากนัก แต่นางไพลินเห็นควรว่าหลักเกณฑ์เดิมน่าจะได้มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น แต่นางไพลินไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงการทำงานเพราะอาจทำให้เกิดความสับสนกับแนวทางถือปฏิบัติที่มีมานานแล้ว

กรณีศึกษาที่ 2 เนื่องจากรูปแบบและหลักเกณฑ์การทำงานที่ถูกกำหนดเอาไว้แล้วเพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ แต่นางปิยนุชเห็นว่าควรมีการปรับปรุงและกำหนดขั้นตอนการทำงาน ให้มีความคล่องตัวมากกว่านี้ แต่นางปิยนุชไม่ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพราะไม่ต้องการมีปัญหาขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น ทำให้นางปิยนุชปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ตามการรับรู้ของตนเอง

กรณีศึกษาที่ 5 นางฉัชชาเน้นและเคร่งครัดในกฎระเบียบของการทำงานมากจนทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกอึดอัดใจในการทำงานร่วมกับนางฉัชชา จนเกิดเป็นความขัดแย้งต่อกันในด้านความคิดเห็นบ่อยครั้ง และทำให้งานไม่คล่องตัวเพราะติดขัดในเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ของระเบียบที่ถือปฏิบัติ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่มีมานานและไม่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบัน และนางฉัชชาไม่ได้คิดที่จะเสนอต่อผู้บังคับบัญชาให้ปรับเปลี่ยนระเบียบเสียใหม่

กรณีศึกษาที่ 9 นางแววตาเห็นด้วยว่าผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน โดยนางแววตา กำลังพยายามคิดวางแผนการทำงานให้มีระบบมากขึ้น เพื่อให้พนักงานที่อยู่ในหน่วยงานของนางแววตาสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากมีโครงการใหม่เข้ามา ซึ่งมีระยะเวลาในการร่วมโครงการค่อนข้างนาน ทำให้นางแววตาไม่สามารถคิดแผนการทำงานนี้เสร็จได้

ความขัดแย้งภายในบทบาทการดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ผลการศึกษาพบในกรณีศึกษาที่ 9 นางแววตามีความคิดว่าผู้บริหารควรดูแลผู้บังคับบัญชาของตนให้ทำงานได้ตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน แต่ขณะนี้นางแววตาได้มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาที่อยู่รองลงไปดูแลอีกที เนื่องจากนางแววตาไม่สามารถดูแลด้วยตัวเองได้ เพราะมีหน้าที่อื่นที่สำคัญกว่าต้องปฏิบัติ จึงทำให้นางแววตาไม่ได้ปฏิบัติบทบาทนี้อย่างที่ตนเองรับรู้

ไม่พบว่ามีความขัดแย้งภายในบทบาทการประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น และการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การแสดงบทบาทคาดหวังของผู้บริหารสตรีในองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวังของสังคมและขององค์กรของผู้บริหารสตรี และเพื่อศึกษาความขัดแย้งและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาท

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสตรีที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับ 9-10 จำนวน 10 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 48-55 ปี ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีทั้งหมด ส่วนใหญ่ได้สมรสมาแล้วเป็นระยะเวลา 20-30 ปี และมีบุตรอยู่ระหว่าง จำนวน 1-3 คน ซึ่งศึกษาอยู่ในระดับมัธยมและระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ส่วนมากสามีของผู้บริหารสตรีมีอายุอยู่ระหว่าง 48-62 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี โดยมากมีอาชีพรับราชการและรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานที่บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ระหว่าง 25-30 ปี และมีรายได้ระหว่าง 60,001 – 90,000 บาท

วิธีการที่ใช้ในการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการนำกระบวนการค้นคว้าหาความรู้แบบธรรมชาติ (Naturalistic Inquiry) มาใช้ในการศึกษา ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการเก็บข้อมูลภาคสนามกับผู้บริหารสตรีจำนวน 10 ราย โดยใช้เทคนิควิจัยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และการสังเกตการปฏิบัติ หน้าที่ (Observation) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการบรรยายประกอบตาราง

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสตรีรับรู้บทบาทตามความคาดหวังของสังคมในฐานะที่เป็นภรรยา มารดา และบุตรในระดับค่อนข้างมาก และรับรู้บทบาทตามความคาดหวังขององค์กรในฐานะที่เป็นผู้บริหารอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สำหรับเรื่องการแสดงบทบาทคาดหวัง ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทตามความคาดหวังของสังคมของในฐานะที่เป็นภรรยา มารดา และบุตรได้ในระดับมากทุกบทบาท แต่แสดงบทบาทตามความคาดหวังขององค์กรในฐานะที่เป็นผู้บริหารได้ในระดับปานกลาง

การศึกษาที่ได้สรุปว่า ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้บทบาทคาดหวังของสังคมและขององค์กรได้ดี กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญต่อบทบาทภายในบ้านและบทบาทภายนอกบ้านเท่า ๆ กัน แต่อย่างไรก็ดี ผู้บริหารสตรีสามารถทำหน้าที่ตามความคาดหวังของสังคมในการเป็นภรรยา มารดา และบุตร ได้มากกว่าการเป็นผู้บริหารตามความคาดหวังขององค์กร

ความขัดแย้งภายในบทบาท

ความขัดแย้งภายในบทบาทที่พบจากการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสตรีมีความขัดแย้งภายในบทบาทมากที่สุด ได้แก่ บทบาทมารดา รองลงมาคือ บทบาทผู้บริหาร บทบาทบุตร และมีความขัดแย้งภายในบทบาทภรณยาน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลรวมความขัดแย้งภายในบทบาท

ความขัดแย้งภายในบทบาท	ผลรวมจำนวนความขัดแย้ง (รวม 10 กรณีศึกษา)
1. บทบาทภรรยา	15
2. บทบาทมารดา	23
3. บทบาทบุตร	19
4. บทบาทผู้บริหาร	21

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาท

ผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า เหตุผลหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่กระทบต่อการแสดงบทบาทและนำไปสู่ความขัดแย้งภายในบทบาท มีดังนี้

1. เกิดจากความคาดหวังในบทบาทของตนเองในการแสดงบทบาทมีสูง เพราะต้องการทำหน้าที่ของการเป็นภรรยาที่ดี มารดาที่ดี บุตรที่ดีตามความคาดหวังของสังคม

และผู้บริหารที่ดีตามความคาดหวังขององค์กร ด้วยมาตรฐานความคิดของผู้บริหารสตรีที่ไม่ใช่ การเลือกแสดงบทบาทใดบทบาทหนึ่ง แต่จะต้องทำให้ดีในทุก ๆ บทบาททั้งบทบาทภายในบ้าน และบทบาทนอกบ้านด้วย

2. ข้อจำกัดด้านเวลา การที่ผู้บริหารสตรีมีบทบาทที่ต้องแสดงหลายบทบาท แต่ด้วยเวลาที่มีเป็นสิ่งตายตัว ไม่อาจเรียกร้องให้เพิ่มไปตามจำนวนบทบาทหรือหน้าที่ ที่เพิ่มมากขึ้นมากขึ้นได้ จึงเป็นเรื่องยากที่จะทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ตามต้องการ นอกจากนั้น ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของ บมจ. ทศท. ที่ขยายเวลาการทำงานเพิ่มมากขึ้น ยิ่งทำให้เวลา ที่มีจำกัดอยู่แล้วถูกจำกัดให้น้อยลงไปอีก ทำให้ยากแก่การจัดสรรเวลาให้เหมาะสมและลงตัวกับ ทุกบทบาท

3. ความต้องการเวลาส่วนตัวและเวลาพักผ่อน ความตึงเครียดจากการแสดง บทบาททั้งภายในและภายนอกบ้าน ผู้บริหารสตรีจึงต้องการเวลาเป็นส่วนตัว เพื่อผ่อนคลาย ความเครียดนั้น โดยเฉพาะเมื่ออยู่บ้านซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความรักความอบอุ่นที่จะได้รับจากสามีและบุตร และเป็นสถานที่ที่สุขสบายที่จะกลับไปอยู่ และเป็นพื้นที่ที่สามารถปลดปล่อยความเครียดทั้งหลาย และเป็นตัวของตัวเองได้ แต่อย่างไรก็ตามการผ่อนคลายดังกล่าวไม่ได้จำกัดแต่การทำกิจกรรม ภายในบ้านเท่านั้น ยังอาจรวมถึงการใช้เวลาทำกิจกรรมภายนอกบ้านอีกด้วย

4. ปัจจัยด้านที่อยู่อาศัย การศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยนี้เกิดขึ้นเฉพาะบางครอบครัว แต่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสตรีไม่สามารถแสดงบทบาทภรรยา และบทบาทบุตรได้ดี เพราะการอยู่อาศัยร่วมกันย่อมหมายถึงการมีเวลาที่ทำกิจกรรมร่วมกัน ภายในครอบครัวด้วย หากสามีหรือบิดามารดาพักอาศัยอยู่ในต่างจังหวัด ผู้บริหารสตรีไม่อาจ ให้ความได้อย่างเต็มที่ เพราะภาระหน้าที่ที่จำเป็นอยู่ในกรุงเทพฯ ทำให้ต้องเลือกที่จะแสดงบทบาท ใกล้เคียงตัวก่อน

5. การประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่พบจากการศึกษาในกรณีศึกษา เดียว แต่นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการแสดงบทบาทได้ชัดเจน โดยเฉพาะกับ ครอบครัวในสังคมเมือง เนื่องจากเงินเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ที่ตอบสนองของความจำเป็นพื้นฐาน ของมนุษย์ และเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการดำรงชีวิตในสังคมเมืองปัจจุบัน การประสบปัญหา ทางการเงินย่อมทำให้เกิดความเครียดขึ้น ความเครียดดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต และทำให้การจัดการกับชีวิตเป็นเรื่องยากขึ้นไปอีก

วิเคราะห์ผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะแบ่งประเด็นการวิเคราะห์และนำเสนอออกเป็น 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทภรรยา บทบาทมารดา บทบาทบุตร และบทบาทผู้บริหาร ดังนี้

1. บทบาทภรรยา

ผลการศึกษาการรับรู้และการแสดงบทบาทภรรยา พบว่า ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทของภรรยาได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาท พบว่า ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีที่สุดในบทบาทของการ**ซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร และการให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง** แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรียังคงยึดถือค่านิยมตามประเพณีในสังคมไทย ที่คาดหวังว่าสตรีเมื่อแต่งงานแล้วจะต้องซื้อสัตย์และให้เกียรติต่อสามี ซึ่งเป็นผลมาจากการขัดเกลาทางสังคมในเรื่องการครองเรือนและการสร้างครอบครัว ที่เห็นจากหนังสือนวนิยายต่าง ๆ เช่น เรื่องกฤษณาสมันต์ เรื่องพระอานนท์ ในมงคล 36 เรื่อง และอิทธิพลคำสอนทางพุทธศาสนา อันเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของชาวพุทธ ดังที่ วารุณี (2542) กล่าวว่า “ความรู้และคาดหวังที่สังคมมีต่อความเป็นผู้หญิงไทยในอดีตที่ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ ในบางเรื่องได้มีการสืบทอดมาจนเป็นความรู้ในปัจจุบันนี้ ในบางเรื่องได้มีการปรับเปลี่ยนและแต่งเติมขึ้นในช่วง 60-70 ปีที่ผ่านมา ตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น แต่ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่สืบทอดมาในอดีตหรือที่สร้างขึ้นใหม่เมื่อไม่นานนี้ “ความเป็นผู้หญิงไทย” ที่เป็นที่รับรู้ คือ ผู้ที่ต้องเคารพและเชื่อฟังสามี ต้องปรนนิบัติและซื้อสัตย์แต่เพียงฝ่ายเดียว ว่านอนสอนง่าย ไม่มีปากมีเสียง” นอกจากนั้น ในแง่เชิงสถานภาพทางสังคมของความเป็นผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยกย่องจากบุคคลอื่น ๆ ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสตรีจึงต้องรักษาภาพพจน์ที่ดี ไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงเพื่อทำให้บุคคลอื่น ๆ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น และเคารพนับถือในตัวผู้บริหารสตรีเหล่านี้

บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงได้ดีรองลงมาในภาพรวม คือ **การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีปัญหา** เนื่องจากโดยส่วนใหญ่ ผู้บริหารสตรีและสามีได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องภายในครอบครัวและเรื่องของการทำงาน แสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่า การเปลี่ยนแปลงของสถานภาพและบทบาทของสตรีในสังคมไทยในปัจจุบัน ทำให้สามียอมรับฟังความคิดเห็นและให้เกียรติภรรยามากกว่าในอดีต จากความคิดดั้งเดิมที่ถูกครอบงำจากระบบชายเป็นใหญ่ที่ยอมรับบทบาทของสตรีแต่เพียงว่าเป็นข้างทำหลังหรือผู้ตาม ได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การยอมรับบทบาทในฐานะคู่คิดมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้

ภรรยาได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ของครอบครัว และทำให้เปลี่ยนแปลงความคิดที่สามีควรเป็นใหญ่ในครอบครัว ไปสู่ความคิดที่ว่าสามีภรรยาควรมีอำนาจเท่าเทียมกัน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีสามารถทำให้สามียอมรับการแสดงความคิดเห็นและการให้คำปรึกษาแนะนำ และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าน่าจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และช่วยคิดแก้ไขปัญหาให้กับสามีในฐานะคู่คิดได้

นอกจากนั้น บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีอีกบทบาทหนึ่ง คือ **การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด** จากผลการศึกษา พบว่า โดยส่วนใหญ่สามีของผู้บริหารสตรีได้มอบเงินไว้ให้แก่ผู้บริหารสตรีเป็นจำนวนหนึ่งทุกเดือน โดยไม่ได้จำกัดว่าจะนำไปใช้จ่ายในเรื่องใด ผู้บริหารสตรีจึงสามารถจัดสรรเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายเรื่องต่าง ๆ ภายในครอบครัว โดยไม่ต้องรอการตัดสินใจจากสามีก่อน “ปกติแล้วสตรีไทยส่วนใหญ่มีบทบาทแข็งขันในการทำการค้าและทำธุรกิจ และเป็นผู้ควบคุมเงินทองและจัดสรรค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวอีกด้วย ซึ่งบทบาทเหล่านี้ส่งผลให้สตรีที่เป็นแม่บ้านมีอำนาจมากระดับหนึ่งในครอบครัวและในชุมชน” (Bhassorn, 1998 อ้างถึงในภัสสร ลิมานนท์, 2544 : 66) ซึ่งเป็นเรื่องการแบ่งงานกันทำตามแนวคิดของรูสโซ ที่กำหนดว่าบทบาทนี้เป็นบทบาทของเพศหญิง ภรรยาจึงเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการใช้จ่ายเงินต่าง ๆ ภายในครอบครัว นอกจากนั้น Bette Ann Stead (1985 : 7) กล่าวถึง ประเด็นที่สำคัญ ๆ ของการเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการจัดการกับหลาย ๆ บทบาทของสตรีที่ทำงานนอกบ้าน (Areas of Change) ประเด็นหนึ่งว่า สตรีที่ทำงานนอกบ้านที่มีรายได้สูง มีการใช้จ่ายเพื่อความพึงพอใจ เพื่อจะให้รางวัลกับตัวเองสำหรับการทำงานหนัก

ส่วนบทบาทในการอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้ค่อนข้างดีตามการรับรู้ อันเป็นผลของแนวคิดในการแบ่งงานกันทำระหว่างสมาชิกในครอบครัว แนวคิดของการแบ่งงานระหว่างเพศหญิงและเพศชาย และแนวคิด อุมการณณ์ความเป็นแม่บ้าน ที่เน้นว่าภรรยาควรมีบทบาทพื้นฐานของงานต่าง ๆ ภายในครอบครัว โดยเฉพาะให้มีหน้าที่หลักในการเลี้ยงดูบุตร (กาญจนา แก้วเทพ : 198-199) นอกจากนั้น ผลการศึกษายังพบว่า สามีได้มีส่วนช่วยเลี้ยงดูบุตรด้วย แสดงให้เห็นถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสามีภรรยา เมื่อภรรยา มีบทบาทอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้เกิดการสลับสับเปลี่ยนบทบาทไปตามสถานการณ์ และสะท้อนให้เห็นถึงความเด็ดขาดในการแบ่งแยกบทบาททางเพศที่ค่อย ๆ ลดลงในสังคมปัจจุบัน บทบาทการเป็น “พ่อบ้านที่ดี” ที่เข้ามาทำหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตรจึงเริ่มมากขึ้น “การเปลี่ยนแปลงบทบาทตรงนี้เกิดจากความคาดหวังในบทบาทของสังคมเริ่มลดลง เพราะการให้ความหมายหรือสัญลักษณ์ความเป็น “คนหาเลี้ยงครอบครัว” ของผู้ชายลดลง กลายเป็น “Nanny Daddy” หรือ “คุณพ่อ เลี้ยงลูก” ในปัจจุบันภาพตัวแทนจากสื่อและโฆษณา

ทางโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ หรือนิตยสาร มีการเผยแพร่แนวคิดนี้ออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เป็นการสร้าง “อัตลักษณ์” ของผู้ชายและผู้หญิงที่เป็นพ่อแม่ในครอบครัวสมัยใหม่” (สุภาวดี มิตรสมหวัง, 2546)

ส่วนบทบาทที่ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้และแสดงบทบาทได้น้อยที่สุด ได้แก่ **การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี** ผลการศึกษาได้พบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ไม่ได้มีการติดต่อกับญาติทางฝ่ายสามีเท่าใดนัก ซึ่งจะได้มีการพบปะกันนาน ๆ ครั้ง แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างญาติพี่น้องในครอบครัวมีน้อยลงสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบันที่โครงสร้างของครอบครัวได้ลดขนาดจากครอบครัวขยายมาเป็นครอบครัวเดี่ยว นอกจากนี้ ด้วยอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของคนในสังคมเมืองที่มีความสลับซับซ้อนให้ต้องดำเนินชีวิตด้วยความรีบเร่งและแข่งขันกันตลอดเวลา เพื่อสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของคนเมืองในปัจจุบัน และเกิด “การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต แนวคิด ค่านิยม ทักษะคติ ตลอดจนรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติที่มีลักษณะที่เรียกได้ว่า “เป็นแบบเมือง” เช่น ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ ความเป็นปัจเจกชน การให้ความสำคัญกับเวลา การยอมรับหรือไม่ใส่ใจกับความแตกต่างหลากหลายด้านวิถีชีวิตของคนรอบข้าง ลัทธิบริโภคนิยม ฯลฯ” (สุรพร เสียนสาย, 2543 : 120) แนวคิดปัจเจกนิยมจึงเข้ามามีอิทธิพลครอบครัวเดี่ยวในสังคมสมัยใหม่มากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวเครือญาติจึงน้อยลง รูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นความสนิทสนมกลมเกลียว แต่ละบุคคลจึงมีความต้องการใช้ชีวิตอย่างอิสระ เพื่อหลีกเลี่ยงความสับสนวุ่นวาย หาเวลาพักผ่อน และต้องการใช้เวลาที่เป็นส่วนตัวมากขึ้นเมื่ออยู่กับครอบครัว

สำหรับบทบาทของภรรยาในเรื่องการดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อย **อยู่เสมอ** ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้เกินกว่าการรับรู้ของตนเอง กล่าวคือ ในกรณีผู้บริหารสตรีที่มีคนรับใช้และแม่บ้านคอยช่วยเหลืองานบ้าน ผู้บริหารสตรีได้มอบหมายให้คนรับใช้หรือแม่บ้านเป็นผู้นำที่นี้ และคาดหวังว่าจะมีผู้ที่ช่วยแบ่งเบาภาระในเรื่องงานบ้านให้ได้อย่างเรียบร้อย แต่กลับพบว่าคนรับใช้หรือแม่บ้านเหล่านั้นไม่สามารถแสดงบทบาทแทนได้ดี คือ ทำงานบ้านไม่สะอาดได้อย่างที่ต้องการ จึงทำให้ผู้บริหารสตรีต้องลงมือทำงานบ้านด้วยตัวเอง อาจเป็นเพราะอิทธิพลของการเป็นผู้บริหารเข้ามามีผลกระทบต่อรับรู้และการแสดงบทบาท กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีเคยชินกับการสั่งการผู้อื่นให้ทำงานและต้องได้ผลงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความเป็นผู้บริหารจึงทำให้เกิดความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของงานค่อนข้างสูง และในกรณีที่ผู้บริหารสตรีไม่มีคนรับใช้และแม่บ้าน ก็ได้ทำงานบ้านด้วยตัวเองเป็นประจำ แต่ไม่ว่าผู้บริหารสตรีจะมีคนรับใช้หรือไม่มี เหตุผลที่ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทนี้เกินกว่า

การรับรู้ น่าจะสืบเนื่องมาจากการให้ความสำคัญกับ “บ้าน” และการยกมาตรฐานเรื่องการดูแลรักษาและการทำความสะอาดบ้าน เพราะบ้านไม่ใช่เพียงที่อยู่อาศัยเท่านั้น หากแต่ยังต้อง “สวยงาม” และ “สะอาดเอี่ยม” อยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ค่านิยมเรื่อง “ความสะอาดแบบถูกหลักอนามัย” (hygienic) ซึ่งเป็นค่านิยมของชนชั้นกลางได้ถูกนำมาใช้กับเรื่องงานบ้าน แม่บ้านจึงต้องมีงานบ้านที่มากขึ้น และยังคงต้องทำให้ดียิ่งขึ้น จากความเชื่อเรื่องการยกระดับมาตรฐานของงานบ้าน และได้มอบหมายให้ผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านทุกคนพยายามทำให้ได้มาตรฐานนั้น ทำให้บรรดาแม่บ้านทั้งหลายหมกมุ่นทำงานบ้านเพียงอย่างเดียวได้ตั้งแต่เช้าตรู่จนถึงหัวค่ำ และมีงานเช่นนี้ให้ทำเป็นประจำสม่ำเสมอทุกวัน อันเป็นที่มาของคำว่า “งานบ้านเป็นงานไม่รู้จบสิ้น” (กาญจนา แก้วเทพ, 2544 : 75)

ส่วนบทบาทในเรื่องการดูแลปรนนิบัติสามี ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้ดีต่ำกว่าการรับรู้ของตนเอง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท ผลการศึกษาพบว่า การไม่สามารถแสดงบทบาทได้นั้น เนื่องมาจากสามีของผู้บริหารสตรีมีอาชีพที่ต้องทำงานในต่างจังหวัด จึงไม่ได้อยู่อาศัยบ้านเดียวกันเป็นประจำ ทำให้ผู้บริหารสตรีไม่สามารถให้การเอาใจใส่ดูแลได้อย่างเต็มที่ ทั้ง ๆ ที่มีความต้องการและให้ความสำคัญต่อบทบาทนี้มาก สภาพของการไม่ได้ใช้ชีวิตร่วมกันอย่างปกติทั่วไปของสามีภรรยา ซึ่งเกิดจากการเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน ทำให้ภรรยาไม่สามารถทำหน้าที่นี้ได้ดี แต่ในกรณีของสามีที่อยู่อาศัยบ้านเดียวกันเป็นประจำ พบว่า สามีไม่ได้เรียกร้องหรือไม่ได้คาดหวังให้ภรรยาต้องคอยดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลา เพราะเข้าใจว่าต่างคนก็ต้องทำงาน ต่างต้องการเวลาพักผ่อนและเวลาเป็นส่วนตัวเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าสามีเกิดการยอมรับในบทบาทภายนอกบ้านของภรรยามากขึ้นว่าในอดีต

2. บทบาทมารดา

เมื่อเปรียบเทียบผลรวมของการรับรู้และการแสดงบทบาท ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทของมารดาได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายบทบาท พบว่า ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีที่สุดในบทบาทของการส่งเสริมและให้การศึกษากับบุตร เพราะในปัจจุบันการศึกษาที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของทุกคนในสังคม เพื่อเป็นพื้นฐานแนวทางในการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต ทำให้ผู้บริหารสตรีส่งเสริมสนับสนุนให้บุตรได้ศึกษาอย่างเต็มที่ เนื่องจากผู้บริหารสตรีมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีทุกราย และจากความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผู้บริหารสตรีเหล่านี้จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการศึกษาที่เป็น “เครื่องมือ” เพื่อสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ สังคมขณะนี้จึงเป็น knowledge-based society ประกอบกับปัจจุบัน

มีการแข่งขันทางการเรียนกันมาก จะเห็นได้จากสถาบันการศึกษานอกระบบ เช่น ที่สอนพิเศษต่าง ๆ มีเพิ่มมากขึ้นกว่าในสมัยก่อน ที่เด็กทุกคนรู้สึกว่าจะต้องต่อสู้กับคนอื่น ๆ เพื่อที่จะได้เข้ามหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง ซึ่งรวมทั้งการที่ผู้บริหารสตรีทุกรายได้สนับสนุนให้บุตรเรียนพิเศษเพิ่มเติม นับเป็นสิ่งกดดันต่อเด็กนักเรียน/นิสิตนักศึกษาให้เกิดความเครียดด้านการเรียนมากขึ้น

บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีรองลงมา คือ **การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น** ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ต้องการให้บุตรพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อจะได้ทราบว่าบุตรมีพัฒนาการทางความคิดเป็นอย่างไร ทำให้สามารถควบคุมดูแลบุตรได้ดีและถูกต้อง เพราะมุมมองแนวคิดที่แตกต่างกันของวัยและยุคสมัย อาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจต่อกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีมีการยอมรับฟังและไม่ปิดกั้นบุตรในทางความคิด ซึ่งเป็นการลดช่องว่างระหว่างวัยที่ดีทางหนึ่ง เพราะบุตรย่อมรู้สึกได้ว่าตนเองมีส่วนสำคัญในครอบครัว กล่าวที่จะแสดงออก และสามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเป็นเพราะอิทธิพลของสื่อทั้งทางวิทยุโทรทัศน์ที่นำเสนอวิธีการในการลดความขัดแย้งภายในครอบครัว เพราะปัจจุบันพ่อแม่สมัยใหม่เลี้ยงบุตรตามบทความ และนิตยสารเกี่ยวกับครอบครัวเช่น สารคดี “รักลูกให้ถูกต้อง” เหล่านี้ ใช้แนวทางการนำเสนอที่ทันสมัยและน่าสนใจ และมีความเข้าใจกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ผู้หญิงในปัจจุบันนำความรู้ที่ได้จากสื่อต่าง ๆ เป็นแนวทางในการอบรมเลี้ยงดูบุตร

บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีอีกบทบาทหนึ่ง คือ **การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร** ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีไม่ให้อายกับบุตร มีความประพฤติที่ไม่ดี และมีความรู้สึกว่าเป็นเด็กปัญหาเพราะขาดความรักความอบอุ่น บทบาทนี้เป็นเรื่องของการให้ความสำคัญทางด้านจิตใจของบุตร และเนื่องจากการแบ่งแยกบทบาทระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ด้วยเหตุผลทางสรีระและค่านิยมที่ถูกปลูกฝังมานานและด้วยเหตุผลของความเป็นผู้หญิงที่เป็นผู้มีความละเอียดอ่อนทางความรู้สึกมากกว่าผู้ชาย อันเป็นแนวคิดของ Talcott Parsons (อ้างในสถิตย นิยมญาติ, 2541 : 10) ในเรื่องบทบาททางเพศระหว่างสามีภรรยา ที่มองว่าเพศชายมีความโดดเด่นในด้านความสนใจ ความต้องการและการทำหน้าที่ในการประกอบอาชีพ หรือเป็นบทบาทอันเป็นเป้าหมายทางวัตถุ (instrumental role) ส่วนเพศหญิงมีความโดดเด่นในความสนใจ ความต้องการและการทำหน้าที่ในด้านการแสดงออกทางความรู้สึก หรือบทบาทในการสนองทางจิตใจ (expressive role) มากกว่าเพศชาย จึงทำให้บทบาทนี้ควรเป็นของเพศหญิงผู้เป็นมารดา

เช่นเดียวกันกับบทบาทการอบรมสั่งสอนบุตรทั้งในด้านจริยธรรมและคุณธรรม ที่ได้ถูกแบ่งแยกและกำหนดว่าเป็นบทบาทของมารดาตามแนวความคิดข้างต้น จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสตรีได้ให้การอบรมสั่งสอนบุตรในเรื่องระเบียบวินัย การรักษาความสะอาด การรู้จักหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ยังสอนเรื่องงานบ้านให้บุตรด้วย บุตรส่วนมากของผู้บริหารสตรีเป็นบุตรชายมากกว่าบุตรสาวก็ได้มีส่วนช่วยเหลือเรื่องงานบ้านในทุกประเภท และด้วยเหตุผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของครอบครัวในสังคมเมืองเป็นแบบครอบครัวเดี่ยว ที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวน้อยกว่าครอบครัวขยาย สมาชิกทุกคนในครอบครัวจึงต้องช่วยเหลือซึ่งกัน จึงทำให้ไม่อาจแบ่งแยกลักษณะงานบ้านออกด้วยเหตุผลทางสรีระและค่านิยมแบบเดิมได้ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงการปลูกฝังให้บุตรเรียนรู้บทบาทภายในครอบครัวที่ไม่ได้ยึดติดกับแนวคิดเรื่องการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างเพศหญิงและเพศชายหรือบทบาททางเพศ ถือว่าเป็นแนวโน้มในอนาคตที่จะทำให้การใช้ชีวิตร่วมกันของสมาชิกในครอบครัวมีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันโดยไม่ยึดติดกับการแบ่งงานตามบทบาททางเพศแบบเดิม ๆ แต่ยังคงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของครอบครัวในการทำหน้าที่พื้นฐานเบื้องต้นของการอบรมเพาะบ่มนิสัยให้กับสมาชิกในครอบครัวที่ยังมีอยู่ในสังคมไทย

บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีอีกบทบาทหนึ่ง คือ **การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร** ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีมีความคิดว่าการจะทำให้บุตรเชื่อฟังคำสั่งสอน ตนจะต้องพยายามประพฤติให้เป็นตัวอย่างแก่บุตรก่อน ถึงจะมีผลให้บุตรทำตาม และได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุตรในเรื่องความรับผิดชอบภายในบ้าน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การรู้จักหน้าที่และมีระเบียบวินัย และการเป็นคนดีของสังคม ซึ่งการถ่ายทอดแบบอย่างที่ดีนี้ สามารถปฏิบัติให้บุตรเห็นและซึมซับจนกลายเป็นความเคยชินและฝังอยู่ในความคิดความรู้สึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องพูดสอนกันในทางวาจาแต่เพียงอย่างเดียว

ส่วนบทบาทในการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้เกินกว่าการรับรู้ เนื่องจากผู้บริหารสตรีรู้ว่าควรให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้สังคมภายนอกครอบครัวอย่างจำกัด และต้องมีการควบคุมให้อยู่ในขอบเขต เพราะบุตรยังอยู่ในวัยเรียน และเป็นช่วงอายุที่อยู่ในระยะวัยรุ่นส่วนใหญ่ บุตรย่อมจะมีความอยากรู้อยากเห็น และต้องการอิสระในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายนอก และยิ่งในสังคมปัจจุบันเป็นยุคสมัยที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและไร้พรมแดน ทำให้เอื้ออำนวยต่อโอกาสที่จะสามารถเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ได้มาก จึงทำให้ผู้เป็นมารดาเกิดความกังวลและต้องการควบคุมบุตรให้เลือกรับและปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามความเหมาะสมของวัยและอายุ แต่ผู้บริหารสตรีที่มีบุตรอายุเกินกว่า 22 ปีขึ้นไป ไม่สามารถ

ควบคุม และไม่ต้องการควบคุมบุตรให้อยู่ในขอบเขต หรือจำกัดการเรียนรู้โลกภายนอกมากเท่าผู้บริหารสตรีที่มีบุตรเล็กหรือยังเป็นวัยรุ่น เนื่องจากบุตรเหล่านี้เรียนอยู่ในระดับมหาวิทยาลัย หรือจบการศึกษา หรือทำงานแล้ว แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุตรมีวุฒิภาวะมากพอที่จะคิดและตัดสินใจได้ด้วยตัวเองแล้ว รู้จักใช้ความคิดแยกแยะสิ่งดี-ไม่ดี และสามารถดูแลตัวเองได้ และหมดความกังวลเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร จึงถึงเวลาและวัยที่จะต้องให้อิสระแก่บุตรในการเลือกทางเดินชีวิตตนเอง

สำหรับบทบาทการรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้น้อยกว่าการรับรู้ในบทบาทของตนเอง และการวิจัยนี้ได้ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท แม้ว่าผู้บริหารสตรีจะมีความต้องการที่จะรับฟังปัญหาเพื่อช่วยหาหนทางแก้ไขที่ถูกต้องต่อไป แต่เพราะบุตรมักจะไม่เล่าปัญหาหรือพูดคุยปรึกษาเรื่องอื่นนอกจากเรื่องการเรียนรู้ อาจเนื่องด้วยเหตุผลที่ว่า บุตรจะมีความเกรงกลัวว่าบิดามารดาจะดูต่ำว่ากล่าว หากทราบสิ่งที่เป็นปัญหา บุตรส่วนใหญ่ที่เป็นวัยรุ่นจึงไม่เข้ามาปรึกษาหรือขอคำแนะนำเรื่องอื่น ๆ จากบิดามารดา และหันไปพูดคุยปรึกษากับเพื่อนมากกว่า เพราะอยู่ในวัยเดียวกัน มีความเข้าใจและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในมุมมองที่ใกล้เคียงกัน และมีความไว้วางใจว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องดี-ไม่ดี ถูก-ผิด เพื่อนก็จะไม่ว่ากล่าวอะไร สะท้อนให้เห็นว่า บทบาทการเป็นให้คำแนะนำหรือที่ปรึกษาหรือขอของพ่อแม่เด็กในวัยรุ่นมีน้อยลง โดยกลุ่มเพื่อนจะเป็นผู้แสดงบทบาทนี้แทนมากกว่า เหลือเพียงแต่เรื่องที่เป็นปัญหาที่รุนแรงเท่านั้น ที่พ่อแม่จะเข้ามาทำหน้าที่ในการแสดงบทบาทนี้เพื่อหาทางแก้ไขในท้ายที่สุด จึงมีผลให้เกิดเป็นความตึงเครียดทางบทบาทที่ไม่อาจแสดงบทบาทได้ตามความต้องการ

ส่วนบทบาทของการมีเวลาว่างให้แก่บุตร เป็นบทบาทในภาพรวมที่ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้น้อยกว่าการรับรู้ในบทบาทของตนเองอีกบทบาทหนึ่ง ซึ่งการวิจัยนี้ได้ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาทที่เกิดขึ้น เนื่องจากแต่โดยข้อจำกัดทางด้านเวลา ยิ่งในสังคมสมัยใหม่หมดแล้ว ทำให้สตรียากที่จะทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ตามความต้องการ ดังนั้น “การจัดการกับความกดดันและความเครียดในบทบาทต่าง ๆ ทำให้ต้องจัดสรรเวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด” (Bette A. Stead : 7) เมื่อผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่รู้สึกว่าจะให้เวลากับบุตรได้ไม่เพียงพอ ผู้บริหารสตรีอาจเกิดความรู้สึกผิดในตัวเองกลายเป็นความตึงเครียดในการพยายามแสดงให้ครบทุกบทบาท ภายใต้เงื่อนไขเวลาที่มีจำกัด ดังคำที่ว่า “งานหลวงก็ไม่ให้ขาด งานราษฎร์ก็ไม่ได้วัน” จึงไม่สามารถแสดงบทบาทให้ได้อย่างที่ต้องการ ทำให้เกิดความบกพร่องในการแสดงบทบาทขึ้น

3. บทบาทบุตร

เมื่อนำผลรวมของการรับรู้และการแสดงบทบาทมาเปรียบเทียบกัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทของบุตรได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง จากพิจารณาเป็นรายบทบาท พบว่า ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีที่สุดในบทบาทของการรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย ด้วยมีความคิดว่าจะต้องประพฤติตัวให้ไม่เป็นที่เดือดร้อนแก่คนอื่นและสังคม เพราะไม่ต้องการให้ใครมาว่ากล่าวถึงบิดามารดาได้ นอกจากนั้นยังต้องแสดงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่ให้ดี ซึ่งเป็นการส่งผลดีต่อทั้งครอบครัวและต่อตนเอง เพราะเท่ากับเป็นการรักษาทั้งสถานภาพที่ได้มาโดยกำเนิด (Ascribed Status) และสถานภาพที่ได้มาโดยความสามารถ (Achieved Status) ให้คงอยู่และเป็นที่ยกย่อง และยังเป็น การแสดงถึงการรักษาและเชิดชูเกียรติของตระกูลและตัวของผู้บริหารสตรีเองอีกด้วย โดยเฉพาะสถานภาพที่ได้มาโดยความสามารถ เพราะกว่าจะได้เป็นผู้บริหารในองค์กรระดับกลางและสูง ต้องใช้ระยะเวลาการทำงานยาวนาน และต้องใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพิสูจน์ให้คนอื่นเห็นถึงศักยภาพ และคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร

บทบาทที่รับรู้และแสดงบทบาทได้ดีรองลงมาคือ การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา ผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญต่อบทบาทนี้ในระดับมาก และแสดงบทบาทนี้ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากมีความคิดว่าบิดามารดาทุกคนย่อมต้องการให้บุตรของตนได้รับสิ่งที่ดี การให้คำสั่งสอนของบิดามารดาในฐานะที่เป็นผู้มีประสบการณ์ในชีวิตและผ่านชีวิตมามากกว่า ดังคำพังเพยที่ว่า “อาบน้ำร้อนมาก่อน” จึงทำให้ผู้บริหารสตรียังคงให้การเคารพเชื่อฟังสิ่งที่บิดามารดาให้คำแนะนำสั่งสอนมาโดยตลอด “การเคารพผู้อาวุโส เป็นค่านิยมที่เกิดจากอิทธิพลของพุทธศาสนาและค่านิยมในอำนาจที่คนไทยสมัยก่อนให้ความสำคัญแก่ผู้มีอำนาจ เชื่อฟังผู้มีอำนาจ และอยากจะเป็นคนที่มีอำนาจ ทำให้คนไทยยอมรับและให้คุณค่าแก่ผู้อาวุโสค่อนข้างมาก การเคารพผู้อาวุโสจึงได้รับการปลูกฝังสืบต่อกันมาจนเป็นวิถีชีวิตที่ยังคงปฏิบัติกันมาจนถึงปัจจุบัน” (สุรพร เลี่ยนสาย, 2543 : 149) อาจสรุปได้ว่า ค่านิยมในระบบของครอบครัวไทยที่เน้นความสำคัญสูงสุดที่ญาติผู้ใหญ่ ต้องกตัญญูต่อบิดามารดา ยังคงมีอิทธิพลอยู่ในปัจจุบัน ผู้สูงอายุยังคงมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลาน และยังได้รับความสำคัญและการเคารพนับถือจากสมาชิกในครอบครัวอยู่ตามประเพณีไทย แม้ว่ายุคสมัยจะเปลี่ยนผ่านไป แต่คนในสังคมไทยก็ยังยึดถือธรรมเนียมนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตอยู่เช่นเดิม นอกจากนั้นได้สะท้อนให้เห็นว่าการผสมผสานหรือการกลืนกลายทางวัฒนธรรมที่ได้รับจากตะวันตก ไม่ได้ลดคุณค่าหรือทำให้วัฒนธรรมของไทยในเรื่องนี้สูญหายไป

บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีอีกบทบาทหนึ่ง คือ **การเป็นที่พึ่งพิงให้แก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา** ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่กล่าวว่าได้ปฏิบัติตนให้บิดามารดาเห็นว่าสามารถเป็นที่พึ่งและเลี้ยงดูบิดามารดา ด้วยเหตุผลทางความคิดที่ว่าเป็นการตอบแทนบุญคุณที่ท่านเลี้ยงเรามา เมื่อบิดามารดาแก่เฒ่าก็ถึงเวลาที่สมควรจะได้รับการทดแทนบุญคุณ ให้มีความเป็นอยู่อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะสตรีในสังคมไทยที่อยู่ในฐานะบุตรสาว ได้ถูกคาดหวังจากสังคมให้ต้องรับหน้าที่ในการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวมากกว่าบุตรชาย เนื่องจากความเป็นผู้หญิงที่มีความละเอียดอ่อนและใส่ใจกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มากกว่าผู้ชายที่อาจมองข้ามสิ่งเหล่านั้นไป เห็นได้ชัดเจนว่า บทบาทในการสนองทางด้านจิตใจ (expressive role) ที่ Talcott Parsons ได้กำหนดและแบ่งแยกบทบาทระหว่างเพศหญิงและเพศชายในครอบครัว ว่าเป็นบทบาทของภรรยาและมารดา ยังรวมถึงการทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นบุตรสาวอีกด้วย นอกจากนี้ ผลการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่า ผู้บริหารสตรีรายหนึ่ง ได้กล่าวว่า ตนพร้อมที่จะเป็นที่พึ่งพิงให้มารดา แต่เนื่องจากมารดาเป็นคนจีน และตามธรรมเนียมจีนมักนิยมและให้ความสำคัญต่อบุตรชายมากกว่าบุตรสาว มารดาจึงไม่ต้องการอาศัยอยู่กับผู้บริหารสตรีรายนี้ แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อที่ยึดถือในประเพณีโบราณตามวัฒนธรรมจีนมีผลกระทบทำให้ไม่อาจแสดงบทบาทนี้ได้ตามต้องการ ทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารสตรีรายนี้มีความคิดและรู้สึกว่าการบุตรควรต้องทำหน้าที่เพื่อตอบแทนพระคุณบิดามารดา ทำให้เห็นถึงค่านิยมของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของศาสนาพุทธและศาสนาอื่น ๆ มีผลต่อการแสดงบทบาทของสตรีอย่างมาก

นอกจากนั้น บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดี คือ **การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย** จากเหตุผลที่ได้แสดงใน 2 บทบาทข้างต้น ทำให้ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้ในบทบาทว่าเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องเป็นผู้ดูแลผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุในครอบครัว ซึ่งเห็นได้จากบทความของ Betty Carter and Monica McGoldrick (1988 : 29) เรื่อง The Changing Family Life Cycle ที่กล่าวว่า ความคาดหวังของครอบครัวได้คาดหวังต่อบุตรสาวให้แสดงบทบาทหลักในครอบครัวเรื่องการสนองความต้องการของสมาชิกในครอบครัว คือ สามี บุตร และผู้สูงอายุ จึงทำให้สังคมมีความคาดหวังให้สตรีแสดงบทบาทนี้มากกว่าผู้ชาย

สำหรับบทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีอีกบทบาทหนึ่ง คือ **การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา** ผลการศึกษานี้ พบว่าผู้บริหารสตรียังให้ความสำคัญต่อการให้เวลาแก่บิดามารดาอยู่ในระดับมาก แต่เนื่องจากความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่หลายอย่างในปัจจุบัน จึงทำให้ผู้บริหารสตรีต้องจัดสรรและใช้เวลาที่มีอยู่จำกัดให้มีค่ามากที่สุด เพื่อแสดงบทบาทต่าง ๆ ให้ครบถ้วน แต่เนื่องจากผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่อาศัยร่วมกับบิดามารดาในบ้านเดียวกัน (ซึ่งส่วนใหญ่อาศัยอยู่ต่างจังหวัด) จึงทำให้ไม่อาจแบ่ง

เวลาให้กับบิดามารดาได้อย่างเต็มที่ โดยเวลาที่จะได้ไปเยี่ยมเยียนก็จะเป็นเฉพาะช่วงเทศกาล หรือวันหยุดราชการเสียส่วนใหญ่ แต่ว่าความเจริญก้าวหน้าทางด้านการโทรคมนาคม ที่ได้เอื้ออำนวยต่อการเดินทางและการติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวกและรวดเร็วในยุคสมัยนี้ ก็ได้มีส่วนลดระยะทางให้ใกล้ขึ้นได้ด้วยการติดต่อกันทางโทรศัพท์ โทรเลข หรือโทรสาร ซึ่งก็ได้ความทันสมัยทางเทคโนโลยีมาช่วยผลานไม่ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ห่างเหินต่อกันได้ จึงทำให้ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทบุตรได้ดี แม้ว่าจะไม่ได้อยู่อาศัยร่วมกัน หรือไม่ได้พบเจอหน้ากันก็ตาม และเหตุผลที่สำคัญนอกจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมด้านการพัฒนาประเทศที่กล่าวไปแล้ว ยังเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัว ตามนโยบายภาครัฐ ที่บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-4549) ที่ว่าด้วยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ในประเด็นของการพัฒนาพลังปัญญา ศีลธรรมและวัฒนธรรม ที่ส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันหลักในการดูแลและพัฒนาสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะการพัฒนาเด็กปฐมวัย การดูแลผู้สูงอายุ การขจัดปัญหาความรุนแรงในครอบครัวและการเลือกปฏิบัติต่อสตรี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2543 : 30) และความพยายามสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัวของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน อย่างเช่น กำหนดให้วันที่ 14 เมษายน ของทุกปีเป็นวันครอบครัว เพื่อสร้างสำนึกแก่คนในสมัยนี้ และเปิดโอกาสให้มีเวลาว่างกลับไปเยี่ยมเยียนบิดามารดาหรือญาติพี่น้องได้

ส่วนบทบาทในการช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทนี้ได้เกินกว่าการรับรู้ของตนเอง เนื่องจากผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ได้ให้การดูแลและช่วยเหลือบิดามารดาทางการเงินอยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นผลของการที่สตรีได้มีอาชีพการงานที่มั่นคง จึงทำให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของบิดามารดาได้ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับกรรับรู้ในบทบาทอื่น ๆ ของบุตรแล้วพบว่า เป็นบทบาทที่มีระดับการรับรู้ต่ำที่สุด กล่าวคือ บทบาทนี้ถูกให้ความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับบทบาทอื่น การศึกษาครั้งนี้อาจวิเคราะห์ได้จากภาวะทางเศรษฐกิจของบิดามารดาที่ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีปัญหาทางการเงินเท่าใด รวมถึงจำนวนพี่น้องในครอบครัวของผู้บริหารสตรีที่มีค่อนข้างมาก คือมีอยู่ระหว่างจำนวน 5 - 9 คน และส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ผู้บริหารสตรีจึงมีการรับรู้ในบทบาทค่อนข้างต่ำ เพราะคิดว่าพี่น้องคนอื่นในครอบครัว น่าจะมีส่วนช่วยเหลือทางการเงินแก่บิดามารดาได้ดีเท่า ๆ กัน เนื่องจากเป็นหน้าที่ของบุตรทุกคนที่พึงกระทำ

สำหรับบทบาทการดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้น้อยกว่าการรับรู้ในบทบาทของตนเอง ซึ่งการ

วิจัยครั้งนี้ ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท จากที่ได้กล่าวมาแล้วถึง แนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งแยกงานด้วยบทบาททางเพศ จึงทำให้สตรีถูกคาดหวังจากสังคมให้เป็นผู้แสดงบทบาทนี้ แต่กลับพบว่าผู้บริหารสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรับรู้บทบาทนี้ในระดับเกือบต่ำที่สุด และแสดงบทบาทได้เกือบต่ำที่สุดเช่นกัน เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่ได้อาศัยอยู่ร่วมบ้านเดียวกัน “เพราะความใกล้ชิดของที่อยู่อาศัยมีผลในทางบวกต่อพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือของบุตรต่อบิดามารดา” (Bengtson and Roberts, 1991 ; Lee, Netzer and Coward, 1994 อ้างถึงในปัทมา เก่งการพานิช, 2542 : 18) นอกจากนี้ บ้านที่บิดามารดาพักอาศัยอยู่นั้นมีคนรับใช้ที่เป็นผู้ช่วยดูแลเรื่องงานบ้านให้อยู่แล้ว จึงทำให้ผู้บริหารสตรีที่ไม่ได้อาศัยอยู่ร่วมบ้านเดียวกันแสดงบทบาทนี้ได้น้อย

ส่วนบทบาทการรู้จักรักษาทรัพย์สินมรดกที่บิดามารดาหามาได้ พบว่าผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้ต่ำที่สุดและน้อยกว่าการรับรู้ในบทบาท ซึ่งถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้ในระดับมาก แต่แสดงบทบาทไม่ได้ตามการรับรู้ของตน เนื่องจากทรัพย์สินของบิดามารดาส่วนใหญ่เป็นพวกอสังหาริมทรัพย์ เช่น บ้าน หรือที่ดิน ผู้บริหารสตรีที่อยู่อาศัยร่วมบ้านเดียวกันจะสามารถแสดงบทบาทนี้ได้มากกว่า เพราะสามารถอยู่ดูแลรักษาได้สม่ำเสมอ ส่วนผู้บริหารสตรีที่ไม่ได้อยู่ร่วมกับบิดามารดาจะมีโอกาสแสดงบทบาทนี้เมื่อกลับไปเยี่ยมเยียน เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่ การมีครอบครัว และการทำงานทำให้มีข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่เป็นสิ่งที่กำหนดให้ไม่อาจแสดงบทบาทนี้ได้เท่าใดนัก เมื่อพิจารณาในระบบครอบครัว จะเห็นได้ว่าการดูแลรักษาทรัพย์สินหรือมรดกตกทอดจากคนรุ่นเก่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครอบครัวมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีมีความตระหนักและยังให้ความสำคัญต่อเรื่องนี้อยู่มาก แต่เนื่องจากภาวะและบทบาทหน้าที่ที่มีอยู่ต่างสถานที่กับบิดามารดา อาจทำให้แหล่งถิ่นฐานที่ตั้งครอบครัวเดิมอาจสลายไปหากบิดามารดาเสียชีวิต

4. บทบาทผู้บริหาร

ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีที่สุดในบทบาทของการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ (Producer) เนื่องจากการทำงานในองค์การต้องทำงานกันอย่างเป็นระบบ หากงานในหน่วยใดหน่วยหนึ่งเกิดความติดขัดหรือล่าช้า ย่อมจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอื่น ๆ ความรับผิดชอบและผลสำเร็จของงานจึงเป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังว่าพนักงานและผู้บริหารทุกคนจะทำได้ดี ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญและแสดงบทบาทนี้ได้ในระดับมาก และดีที่สุด แสดงให้เห็นถึงการรู้จักหน้าที่และแสดงความรับผิดชอบต่อตัวผู้บริหารสตรีเอง

และรวมถึงการติดตามผลงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เพราะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานทุกชิ้นด้วยตัวคนเดียวได้ จึงต้องคอยติดตามความคืบหน้าของงานที่มอบหมายไปเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานไปแล้วเสร็จภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม และทันกำหนด นอกจากเรื่องความรับผิดชอบแล้ว อาจพิจารณาในแง่ของการทำงานเพื่อผลตอบแทน (reward) หรือรางวัลที่อยู่ในรูปของขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยในการจูงใจ (motivators) เพราะเมื่อ บมจ. ทศท. แปรรูปเป็นรัฐวิสาหกิจ (privatization) การเปลี่ยนแปลงภายในที่เป็นรูปธรรม คือ การเพิ่มเงินเดือนให้แก่พนักงานจากเดิมขึ้นอีก 15% และขยายการทำงานเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งชั่วโมง ที่แต่ก่อนกำหนดเวลาเลิกงาน คือ 16.00 น. ได้เปลี่ยนเป็น 17.00 น. จากมุมมองทางเศรษฐศาสตร์และจิตวิทยาสังคมอธิบายได้ว่า “การให้ผลตอบแทนเพื่อล่อใจ ช่วยการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์เป็นไปโดยสะดวกได้ เพราะมันกระทบต่อความคาดหวังเรื่องผลตอบแทนของพนักงานแต่ละคนนั่นเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงจูงใจและความพยายามส่วนบุคคล เพื่อให้ดำเนินไปตามทิศทางที่ปรารถนา ดังนั้น สิ่งล่อใจจึงอาจมีผลต่อความคาดหวังผลตอบแทนต่อการทำงาน” (ซี แสมบริค และคณะ, 2544 : 373) นอกจากนี้ Herzberg และเพื่อน ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยในการจูงใจ (motivators) ว่ามีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ (hygiene factors) และหากพอใจก็จะทำให้มีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติ (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2527) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ สิ่งล่อใจ หรือแรงจูงใจ เหล่านี้เป็นปัจจัยทางสังคมและความต้องการภายในตนเองของผู้บริหารสตรี เป็นสิ่งผลักดันที่ทำให้ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทได้เป็นอย่างดี

สำหรับบทบาทการช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (Mentor) จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้ดีรองลงมา เนื่องจากผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสอนและแนะนำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและสามารถทำงานให้ได้ดี ซึ่งผู้บริหารสตรีจะมีวิธีการให้คำแนะนำที่แตกต่างกันไป ส่วนใหญ่จะให้คำแนะนำที่ดี มีเพียงส่วนน้อยที่ให้คำแนะนำไม่ดีในลักษณะที่เหมือนเป็นการว่ากล่าวมากกว่าการให้ความช่วยเหลือ จนผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเป็นพนักงานที่แสบบางรายกล่าวว่า “เหมือนเป็นคนโง่” ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในตนเองที่จะคิดหรือทำงานต่อ ลักษณะเช่นนี้ เรียกว่า “การหลงตัวเอง (Narcissism) ที่ต้องการการตอกย้ำตากคนนอก เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในใจ ดังนั้น จึงมักจะมีสำนึกเกี่ยวกับความสำคัญและความยิ่งใหญ่ของตน ความสัมพันธ์ของเขากับคนอื่นจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแสวงหาบุคคลที่สามารถเสริมความรู้สึกเคารพในตัวเองให้กับพวกเขาได้ คนเช่นนี้จะไม่มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เพราะไม่สามารถรับรู้ว่าคุณอื่นรู้สึกอย่างไร” (ซี แสมบริค และคณะ, 2544 : 58-59) และจาก

ที่ Heckmann and Huneryager (1960 อ้างในสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2545 : 394) กล่าวว่า “ขวัญของแต่ละบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ในขณะที่ขวัญของกลุ่มสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (esprit de corps) ของทัศนคติในหมู่ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานนั้น ๆ” การให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง และทำให้องค์การดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ นั่นเป็นผู้บริหารสตรีเพียงส่วนน้อยที่แสดงบทบาทได้แต่ไม่ดี เพราะเป็นวิธีการที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ดังนั้น เมื่อผลการศึกษาออกมาว่าส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทนี้ได้ดีตามการรับรู้ จึงเป็นที่สรุปได้ว่า ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทนี้ได้ดีความคาดหวังขององค์การที่จะนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อองค์การได้

บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีอีกบทบาทหนึ่ง คือ **การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น (Coordinator)** การแสดงบทบาทการประสานงานนี้ของผู้บริหารสตรีสอดคล้องได้ดีกับบทบาทที่แล้ว คือการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ เพราะการประสานงานที่ดียอมทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างราบรื่น แสดงให้เห็นถึงการร่วมงานกันเป็นกลุ่มหรือทีมที่ดี ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า วิธีการประสานงานของผู้บริหารสตรี โดยการทำตัวเป็นคนกลาง และมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจัดการและเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือคนอื่น ๆ แต่ส่วนใหญ่จะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงบทบาทนี้แทนมากกว่าที่จะแสดงเอง นอกจากจะเป็นการประสานงานกับผู้บริหารระดับเดียวกันหรือระดับที่สูงกว่า ผู้บริหารสตรีถึงจะแสดงบทบาทนี้เอง ซึ่งเป็นผลของการให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ควรเป็นลำดับการบังคับบัญชา “โดยเฉพาะองค์การขนาดใหญ่ หรือระบบราชการนั้น มีการควบคุมบังคับบัญชา 3 ระดับ ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชาในการบริหารระดับสูง (top management) ระดับกลาง (middle management) และระดับการควบคุมบังคับบัญชาขั้นต้น (first-line supervision หรือ primary supervision) (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2545 : 305) ดังนั้น การทำงานที่เป็นไปตามลำดับชั้นการบริหาร จึงส่งผลให้ผู้บริหารสตรีปฏิบัติงานได้ดี

บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีรองลงมาคือ **การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ (Monitor)** จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีโดยส่วนใหญ่ไม่ได้เคร่งครัดเรื่องระเบียบวินัยการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานทั่วไปมากนัก แต่จะเน้นที่ผลของงานมากกว่า หากผลงานดีก็ไม่นับเป็นปัญหาอะไรและจะไม่เข้มงวดแต่จะตำหนิหรือกล่าวในเชิงที่เล่นที่จริงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ มีผู้บริหารสตรีรายเดียวที่จะใส่ใจ

กับวินัยการทำงานค่อนข้างมาก โดยกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละวันว่าวันนี้ทำอะไรบ้างใช้เวลาเท่าใด และพรุ่งนี้จะทำอะไรต่อไป เพื่อเป็นกระจกเงาส่องสะท้อนตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่พอใจเพราะเป็นการเพิ่มภาระที่นอกเหนือจากงานประจำ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีรายนี้พยายามใช้ความรู้ที่มีอยู่ในด้านการบริหารมาทำให้เกิดประโยชน์เพื่อองค์กร และแสดงให้เห็นถึงการทำงานของพนักงานทั่วไปที่ยังไม่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและยังไม่มีจิตสำนึกร่วมกันเพื่อองค์กรเท่าที่ควร ซึ่งน่าจะเป็นผลของค่านิยมความเป็นคนไทยและความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) ที่มีลักษณะ “ทำอะไรตามใจคือไทยแท้” หรือ “ธุระไม่ใช่” อันยึดถือตัวเองเป็นใหญ่ อีกทั้งวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิมที่เป็นแบบราชการ (bureaucracy) ยังคงมีอิทธิพลอยู่มากในองค์กร

ส่วนบทบาทการระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม (Facilitator) ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้น้อยกว่าการรับรู้ในบทบาทของตนเอง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสตรีส่วนน้อยที่เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่มที่ผู้บริหารระดับเดียวกันหรือผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูงกว่าตนหรือที่เป็นผู้บังคับบัญชา จะพยายามหลีกเลี่ยงและไม่ต่อต้านความเห็นที่ไม่ลงรอยกันอย่างรุนแรง แต่จะพยายามหาทางออกด้วยการเสนอความคิดเห็นที่ประนีประนอม และส่วนมากของผู้บริหารสตรีจะหลบเลี่ยงความขัดแย้งไม่ได้ตอบและปฏิบัติตามที่ได้รับคำสั่งมอบหมาย เพราะไม่ต้องการให้คิดว่าไม่ให้ความร่วมมือ หรือคิดว่าความคิดเห็นที่แตกต่างของตนอาจไม่ถูกต้อง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิดที่ถูกครอบงำจากระบบชายเป็นใหญ่ในองค์กร และคิดว่าตนเองไม่มีอำนาจ ไร้ความสามารถที่จะช่วยอะไรได้ นอกจากนั้น ยังพบสิ่งที่โดดเด่น คือ ลักษณะของความเป็นผู้หญิงที่นำมาใช้ในการบริหารงาน กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีมีวิธีการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือวิธีการลดความตึงเครียดในการทำงานด้วยลักษณะที่นุ่มนวล ทำให้การแก้ไขปัญหา หรือความไม่พอใจที่เกิดในกลุ่มทำงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ เป็นไปด้วยดี เช่น ความขัดแย้งความไม่ลงรอยกันในการประชุมหรือปรึกษาหารือ ที่ใช้อารมณ์หรือโต้เถียงกันอย่างรุนแรง บรรเทาลงได้จากลักษณะดังกล่าว ในสายตาของสตรีนิยมแบบถอนราก (radical feminist) ที่เสนอโดย Kathy Ferguson ในหนังสือเรื่อง The Feminist Case Against Bureaucracy (1984 อ้างใน Anthony Giddens, 2001 : 360) ในมุมมองของ Ferguson “องค์กรสมัยใหม่มีพื้นฐานของระบบค่านิยมโดยผู้ชายและรูปแบบของการครอบงำ สตรีจะถูกผลักดันให้มีบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในโครงสร้างขององค์กร และการแก้ปัญหาที่แท้จริงสำหรับสตรีในเรื่องนี้คือ การสร้างองค์กรของสตรีเองที่มีหลักการแตกต่างไปจากหลักการของผู้ชาย สตรีมีความสามารถในการบริหารองค์กรในรูปแบบที่มีความเป็นประชาธิปไตย การทำงานอย่างมีส่วนร่วม

ร่วม และมีการประสานร่วมมือกันมากกว่าผู้ชาย เพราะผู้ชายจะเอนเอียงไปในทางการใช้วิธีการแบบเผด็จการ กระบวนการทำงานที่ไม่มีความยืดหยุ่น และรูปแบบการจัดการที่ไม่ละเอียดอ่อน ประเด็นสำคัญ ในขณะนี้ คือ ผู้บริหารสตรีได้กำลังทำให้เกิดความแตกต่างในองค์การโดยการนำเสนอการจัดการในรูปแบบของ “ผู้หญิง” (female) เข้าไปในเนื้อหาของส่วนที่ถูกครอบงำมานานโดยวัฒนธรรม คุณค่า และพฤติกรรมของผู้ชาย” จากผลการศึกษาและแนวคิดอันนี้ ทำให้จุดประกายการเข้าถึงหรือการควบคุมอำนาจของสตรีในองค์การสมัยใหม่ได้อีกแง่มุม เพราะอาจเป็นหนทางที่จะมา แก้ปัญหาเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง หรือโอกาสในการก้าวไปสู่การมีอำนาจในองค์การได้ทางหนึ่ง

บทบาทการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน
(Director) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทได้น้อยกว่าการรับรู้ ซึ่งถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท เนื่องจากระเบียบที่กำหนดให้พนักงานทุกคนถือปฏิบัติร่วมกันในการทำงานมีไว้อยู่แล้ว และเป็นระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติกันมานาน ซึ่งระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติกันมานานบางเรื่องไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับการทำงานในปัจจุบัน และน่าจะได้รับการแก้ไข แต่ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ก็ยังคงดำเนินการตามระเบียบนั้นเรื่อยมา ในบางครั้งจะทำงานกันตามธรรมเนียมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมามากกว่ายึดถือตัวระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษร ผลดีคือ ง่ายต่อการปฏิบัติ ผลเสียคือ เป็นการดำเนินการนอกระเบียบและอาจเป็นโทษได้ แต่ผลเสียที่ว่านี้ยังไม่เคยเกิดขึ้น จึงไม่ได้เปลี่ยนแปลงระเบียบ ทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารสตรีมีอำนาจในการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่อยู่ในความควบคุมดูแลเฉพาะหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน แต่ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ปรับปรุงแก้ไข อาจเป็นเพราะเคยชินกับการทำงานกับระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติแบบเดิม ๆ จึงมองการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นเรื่องไกลตัว และยังไม่มีความเสียหายร้ายแรงที่จะต้องปรับปรุงระเบียบ ซึ่งสาเหตุแห่งการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ คือ 1) กลัวเสียหายเสียศักดิ์ศรี เกิดจากความคิดที่ว่า ถ้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงก็หมายความว่าวิธีการดำเนินงานที่ผ่าน ๆ มานั้นไม่ถูกต้อง จึงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เป็นเหมือนคำตำหนิตนเอง ซึ่งมักจะ พบในองค์การเก่าแก่ที่มีระบบการทำงานแบบเก่า 2) กลัวลำบาก เพราะรู้สึกว่าการทำอะไรที่ไม่คุ้นเคยนั้น ต้องใช้ความพยายามและเวลามากขึ้น 3) ความรู้สึกผูกพันกับสิ่งเดิม เพราะกว่าจะ ทำความคุ้นเคยกับวิธีการทำงาน สภาพแวดล้อม หรือผู้ร่วมงานปัจจุบันได้นั้น ต้องใช้เวลาและความพยายามพอสมควร 4) การขาดความมั่นใจในตนเอง เนื่องจากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป ทำให้ต้องพัฒนาและเรียนรู้ทักษะ ความสามารถ วิทยาการ รวมไปถึงวิธีคิดใหม่ ๆ ซึ่งไม่แน่ใจว่าจะทำได้หรือไม่ (ยุดา รักไทย, 2542 : 84-86) จากแนวคิดของการต่อต้านการ

เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารสตรีไม่สามารถแสดงบทบาทได้ตามการรับรู้ของตนเองและตามความคาดหวังขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ
(Innovator) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท เนื่องจากผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและต้องมีการเรียนรู้เทคนิคหรือวิชาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น แต่ทำได้ไม่เต็มที่เพราะมีอายุมาก การเรียนรู้เทคนิคการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย เป็นไปค่อนข้างลำบาก จึงได้แต่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และได้ใช้เท่านั้น ส่วนตัวที่ทำได้คือการพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้งานมีคุณภาพ จากผลการศึกษา ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ยังไม่ได้เปลี่ยนแปลงการทำงานมากนัก ความกระตือรือร้นในการทำงานไม่ได้เพิ่มมากขึ้น แต่ส่วนน้อยที่ได้พยายามปรับปรุง และเรียนรู้เทคนิคและนำวิชาการที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งข้อสังเกตที่ได้จากการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของ บมจ. ทศท. ที่มีนโยบายจะลดขนาดขององค์กรโดยการลดจำนวนผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการพัฒนาทักษะและปรับปรุงการทำงานของผู้บริหารสตรีที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจหรือมีความจำเป็นต้องหารายได้ให้กับครอบครัว และมีตำแหน่งในหน่วยงานที่กำลังจะถูกยุบหรือถูกรวมเข้ากับ หน่วยงานอื่น จึงทำให้ผู้บริหารสตรีดังกล่าวรู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน เพราะมีความไม่ชัดเจนในสถานภาพและบทบาทของตนเองว่าจะได้ทำงานต่อไปหรือต้องพิจารณาตัวเองออกจากองค์กร จึงต้องพยายามปรับเปลี่ยนพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัว เพื่อให้ได้ทำงานในองค์กรนี้ต่อไป หากพิจารณาจากการตั้งสมมุติฐานของ Chester I. Barnard (1966 อ้างในไพบุลย์ ช่างเรียน, 2532 : 37) ในเรื่องความสมดุล (Equilibrium) ขององค์กรว่า บุคคลจะอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่องค์กรยังสามารถสร้างความพอใจให้ได้ (inducement-contribution) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้มีส่วนร่วมในองค์กรแต่ละคนจะร่วมดำเนินงานขององค์กรตราบเท่าที่ตนยังเห็นว่าผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรให้แก่ตนนั้นเท่ากันหรือมากกว่าผลงานที่ตนให้แก่องค์กร ซึ่งผลการศึกษานี้ก็ยืนยันความคิดดังกล่าวที่พบว่าผู้บริหารสตรีที่ไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและมีตำแหน่งในหน่วยงานที่มั่นคง จะไม่ค่อยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเท่าใดนัก แต่จะมีความคิดว่าหากเกิดปัญหาจากการปรับโครงสร้าง ที่มีการเล่นพรรคเล่นพวกในการโยกย้ายตำแหน่ง ผู้บริหารสตรีเหล่านี้จะลาออกก่อนเกษียณอายุการทำงาน (early retire)

ส่วนบทบาทการเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก (Broker)
ผลการศึกษาพบว่า เป็นบทบาทที่มีการรับรู้ที่น้อยที่สุด และแสดงบทบาทได้น้อยที่สุดเช่นกัน

ซึ่งการวิจัยนี้ถือว่าเป็นความขัดแย้งภายในบทบาท เนื่องจากผู้บริหารสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่วนใหญ่จะทำงานที่เกี่ยวข้องเฉพาะกับหน่วยงานภายในองค์กร การติดต่อกับบุคคลภายนอกหรือตัวแทนจากบริษัทห้างร้านต่าง ๆ จะเป็นหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า ผู้บริหารสตรีจะแสดงบทบาทนี้ก็ต่อเมื่อมีการเจรจาที่หาข้อยุติไม่ได้ หรือเรื่องที่จะต้องใช้การตัดสินใจหรือสั่งการจากผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งจะพบได้ค่อนข้างน้อย แต่เนื่องจากบทบาทนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้บุคคลภายนอก เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรด้วย ในแง่ทางสังคมนี้ ผู้บริหารสตรีจะแสดงบทบาทได้มากกว่า โดยการพยายามสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับบุคคลรอบตัว เช่น ญาติพี่น้อง หรือเพื่อนฝูง กล่าวคือ หากคนเหล่านี้ มีปัญหาอะไรเกี่ยวกับการให้บริการหรือต้องการข้อมูลขององค์กร ผู้บริหารสตรีจะพยายามประสานและช่วยเหลือแก้ไขปัญหานั้นให้ได้ดี ดังนั้น ด้วยบทบาทที่ไม่เอื้อต่อการแสดงบทบาทนี้ จึงทำให้ผู้บริหารสตรีมีการรับรู้ที่น้อยและแสดงบทบาทได้น้อยเช่นกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การยอมรับและการให้ความสำคัญต่อบทบาทภายในครอบครัว เป็นผลจากความคาดหวังในบทบาทของสตรีที่ถูกกำหนดโดยรูปแบบตามประเพณี ซึ่งยังคงมีอิทธิพลต่อความรู้สึกว่าสตรีต้องเป็นผู้แสดงบทบาทหลักในครอบครัว อัตลักษณ์ (Identity) ของสตรีจึงถูกกำหนดมาแล้วในเบื้องต้นเป็นพื้นฐานในครอบครัวว่าเป็นมารดา ภรรยา และบุตรสาว ความคาดหวังในตัวสตรีคือต้องทำหน้าที่สนองความต้องการของผู้อื่นในครอบครัว คือ สามี บุตร และผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นไปตามสถานภาพที่เกิดจากความสัมพันธ์ทางตำแหน่งในครอบครัว แต่จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้การดำเนินชีวิตของสตรีในปัจจุบันไม่ได้จำกัดให้สตรีแสดงบทบาทภายในบ้านเพียงอย่างเดียว สตรีต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้ให้กับครอบครัว เช่นเดียวกับผู้ชาย (Betty and Monica, 1988) สตรีเริ่มตระหนักถึงคุณค่าของตัวเองในบทบาทหน้าที่ที่การงานมากขึ้น และให้ความสำคัญของบทบาทการทำงานนอกบ้านเท่า ๆ กันกับที่ผู้ชายให้ความสำคัญ มุมมองในลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้สตรีในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาหลายอย่างอย่างแน่นอน จากความเชื่อเดิมตามประเพณี และทัศนคติที่สตรีได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง ทำให้นักวิชาการหลายแขนง ไม่ว่าจะเป็นนักสตรีนิยม นักจิตวิเคราะห์ และนักจิตวิทยาสังคม ต่างก็ต้องการในสิ่งเดียวกัน คือ ให้สตรีมีหน้าที่ในการเลี้ยงดูบุตร การช่วยเหลือสนับสนุนสามี ให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การตระหนักถึงความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จในชีวิตตนเอง การนำพาให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ฯลฯ ความต้องการเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสตรีให้ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นและมากขึ้น (Reuben Fine, 1992 : 153)

ความเข้าใจที่แจ่มแจ้งเกี่ยวกับธรรมชาติของความขัดแย้งน่าจะเป็นเรื่องพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งกว่าการมุ่งแสวงหาวิธีการแก้ไขแต่เพียงอย่างเดียว สถานการณ์ของความขัดแย้งที่เป็นปัญหาและสมควรได้รับการวิเคราะห์ก็คือ สภาพที่ความขัดแย้งเป็นทั้งสาเหตุและผลในตัวเอง ความขัดแย้งหนึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งอีกเรื่องหนึ่งได้เสมอ (ฉันทนา บรรพศิริโชติ, 2541 : 15) การทราบถึงทัศนคติของผู้บริหารสตรีเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทคาดหวัง และการแสดงบทบาทคาดหวังทั้งของสังคมและองค์การภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ ก็เพื่อที่จะทำความเข้าใจความขัดแย้งทางบทบาทที่เกิดขึ้น

การศึกษาครั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบผลของการรับรู้และการแสดงบทบาทแล้ว ทำให้เห็นว่า ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทตามการรับรู้ของตนเองได้ดีที่สุดในบทบาทของภรรยา รองลงมาคือ บทบาทมารดา บทบาทบุตร และบทบาทผู้บริหาร ตามลำดับ (ดูตารางที่ 14 ประกอบ)

ตารางที่ 14 ผลรวมเปรียบเทียบของการรับรู้และการแสดงบทบาท

บทบาทคาดหวัง	การรับรู้บทบาท (ค่าเฉลี่ย)	การแสดงบทบาท (ค่าเฉลี่ย)	ค่าความแตกต่าง [*]
1. บทบาทภรรยา	2.5	2.5	-
2. บทบาทมารดา	2.7	2.5	0.2
3. บทบาทบุตร	2.7	2.5	0.2
4. บทบาทผู้บริหาร	2.5	2.2	0.3

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.0 – 1.6 = ระดับน้อย

1.7 – 2.3 = ระดับปานกลาง

2.4 – 3.0 = ระดับมาก

จากผลการเปรียบเทียบข้างต้น พบว่า ผู้บริหารสตรีรับรู้บทบาทและแสดงบทบาทภรรยาได้ดีที่สุด เนื่องจากไม่มีค่าความแตกต่างเกิดขึ้น เป็นเพราะตัวผู้บริหารสตรีเองยอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาทภรรยาไม่สูงมากนัก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้บริหารสตรีมีความคาดหวังในบทบาทภรรยาไม่มาก จึงทำให้แสดงบทบาทได้ดีตามการรับรู้ของตนเอง

นอกจากนั้นยังพิจารณาในด้านสามีได้ว่า สามีมีความเข้าใจดีว่าผู้บริหารสตรีมีบทบาททั้งภายในบ้านและภายนอกบ้านเป็นภาระหน้าที่หลายอย่างต้องทำ ความคาดหวังให้ภรรยาเป็นแม่บ้านแม่เรือนและดูแลรับผิดชอบเฉพาะบทบาทภายในบ้านหรือในครอบครัวอย่าง

* ค่าความแตกต่างนี้ทำให้เห็นถึงระยะห่างของการรับรู้และการแสดงบทบาท ที่น่าจะนำมาใช้อธิบายที่ชัดเจนมากขึ้นได้

ในอดีตจึงน้อยลง เกิดเป็นการยอมรับว่าภรรยาเป็นผู้หญิงทำงาน เวลาที่มีให้สามีจึงมีน้อย ไม่อาจดูแลเอาใจใส่สามีได้มากเท่ากับภรรยาที่ไม่ได้ทำงานนอกบ้าน ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตนี้ จากการศึกษาในบทบาทการดูแลปรนนิบัติสามี ที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บาท เท่ากับ 2.5 และค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาท เท่ากับ 2.3 และการรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีสามีประสบกับปัญหา มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บาท เท่ากับ 2.7 และค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาท เท่ากับ 2.6 ซึ่งค่าความแตกต่างมีระยะห่างไม่มาก จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสตรีสามารถแสดงทั้ง 2 บทบาทนี้ตามการรับรู้ได้ดี อาจวิเคราะห์ได้ว่า เป็นเพราะสามียอมรับและสนับสนุนภรรยาในบทบาทภายนอกบ้าน จึงมีความเข้าใจว่าเวลาที่จะให้การดูแลเอาใจใส่สามีถูกจำกัดด้วยบทบาทหน้าที่ทางอาชีพ การใส่ใจดูแลสามีของภรรยาที่เป็นผู้หญิงทำงาน จึงแสดงออกมาทางด้านการพูดคุยแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกันมากกว่า

การยอมรับและความเข้าใจต่อภรรยาดังกล่าวนี้อาจถือโดยนัยได้ว่าเป็นความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันและเป็นข้อตกลงร่วมกันของคู่สามี-ภรรยาที่ทำงานนอกบ้าน ซึ่งเป็นสาระสำคัญของทฤษฎีปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction Theory) ที่อธิบายว่า คู่ปฏิสัมพันธ์สร้างสัญลักษณ์ของการสื่อความหมายทางบทบาท และสร้างความคาดหวังจาก การสื่อความหมายนั้น ๆ จากความยอมรับและเข้าใจอันดีที่สามีมีให้กับภรรยา สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความหมายของคำว่า “ภรรยาที่ดี” ในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ว่าไม่ได้ถูกจำกัดให้อยู่ภายในขอบเขตของพื้นที่ภายในบ้านเท่านั้น แต่ได้ขยายพื้นที่ของการแสดงบทบาทภรรยาไปสู่ ภายนอกบ้านด้วย ซึ่ง Bette A. Stead (1985 : 6) มีความเห็นเช่นเดียวกัน และได้กล่าวไว้ในหนังสือ Women in Management ว่า “ภรรยาที่ดี” น่าจะได้มีการให้คำนิยามใหม่ว่าเป็นผู้ให้ความสุขทางด้านอารมณ์และจิตใจมากกว่าที่จะเป็นเพียงแค่ผู้ดูแลบ้านและผู้ทำอาหารที่ดี

การเปลี่ยนแปลงในมุมมองนี้ เห็นได้ชัดเจนจากบทบาทการดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ ที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ที่น้อยมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีไม่ได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทนี้มากเหมือนสตรีในสมัยก่อน อาจเป็นเพราะการรับรู้ในคุณค่าของตนเอง ที่ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถมากกว่าต้องมาหมกมุ่นอยู่แค่เรื่องงานบ้าน เห็นได้จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารสตรีการยอมรับและให้ความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่การงานในระดับมากเท่า ๆ กับบทบาทหน้าที่ภายในครอบครัวทั้ง 3 บทบาท จึงทำให้ผู้บริหารสตรีต้องพยายามจัดสรรเวลาให้ลงตัวและเกิดประโยชน์ให้มากที่สุด ซึ่งมองได้ในแง่ของการจัดความสมดุลของบทบาทที่มีอยู่ ดังที่ Bette Ann Stead (1985 : 4-6) กล่าวว่า สตรีพยายามที่จะรักษาสถานภาพทางอาชีพที่สำเร็จ การจัดการและจัดสรรเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานกับชีวิตส่วนตัว สตรีหลายคนมองความสมบูรณ์ของชีวิตในลักษณะ

ที่แตกต่างกัน แต่ล้วนมีความต้องการที่เหมือนกันในการประสบความสำเร็จในจุดหมายของชีวิต และกล่าวไว้ว่าเวลาเลิกงานในแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์ สตรีจะกระตือรือร้นที่จะกลับบ้านเพื่อไปอยู่กับครอบครัว หรือเพียงต้องการความเป็นตัวของตัวเอง เวลาที่บ้านจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับสตรีที่ทำงานนอกบ้าน เพราะพวกเขาต้องการใช้เวลาในการพักผ่อนและใช้เวลาร่วมกับครอบครัว แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าสตรีต้องการใช้เวลากับการทำงานบ้านอย่างเช่นสตรีในอดีต

บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีรองลงมา คือ บทบาทมารดา ที่มีค่าความแตกต่าง 0.2 แม้ว่าจะมีค่าความแตกต่างเกิดขึ้น แต่ระดับของการรับรู้และการแสดงบทบาทยังคงสูงและอยู่ในเกณฑ์มาก กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีมีความคาดหวังในการแสดงบทบาทมารดาค่อนข้างสูง และสามารถแสดงบทบาทได้สูงเช่นเดียวกัน แต่ถึงกระนั้นก็ยังแสดงบทบาทได้ไม่เท่ากับความต้องการหรือคาดหวังของตนเอง

จากผลการศึกษารับรู้บทบาทพบว่า ผู้บริหารสตรีได้ให้ความสำคัญในบทบาทของมารดามากกว่าบทบาทภรรยา กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีมีความต้องการที่จะทำหน้าที่ของการเป็นมารดามากกว่าการเป็นภรรยา ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยของจรรยา เศรษฐสุนทร และ อุมารณณ์ ภัทรวานิชย์ (2541 : 88) ที่พบว่า ผู้บริหารสตรีระดับกลางมีความต้องการทำหน้าที่มารดาที่ดี ได้ดูแลลูก ให้ความสนใจแก่ลูกมากกว่าสามี ผลการศึกษาในครั้งนี้จึงพบว่า บทบาทมารดาเป็นบทบาทที่เกิดความขัดแย้งมากที่สุด เพราะความต้องการหรือความคาดหวังของผู้บริหารสตรีที่จะทำหน้าที่มารดาที่ดีมีสูง แต่ผู้บริหารสตรีกลับแสดงบทบาทได้ไม่เต็มที่

เหตุผลที่ผู้บริหารสตรีไม่อาจแสดงบทบาทได้เต็มที่ อาจอธิบายได้จากตั้งข้อสังเกต การพิจารณาจากบทบาทการให้ความรักและความอบอุ่นและเอาใจใส่บุตร ที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บาท เท่ากับ 2.9 และค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาท เท่ากับ 2.4 การรับฟังและให้คำปรึกษา เมื่อบุตรมีปัญหา ที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บาท เท่ากับ 2.8 และค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาท เท่ากับ 2.3 ซึ่งค่าความแตกต่างทั้งสองบทบาทนี้มีระยะห่างค่อนข้างมาก เป็นการแสดงบทบาทที่น้อยกว่าการรับรู้บทบาท ถือว่าเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และการให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บาท เท่ากับ 2.1 และค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาท เท่ากับ 2.5 ซึ่งผู้บริหารสตรีแสดงบทบาทเกินกว่าการรับรู้บทบาท เนื่องจากบุตรส่วนใหญ่ของผู้บริหารสตรีอยู่ในช่วงวัยรุ่นที่มีความอยากรู้อยากเห็นสิ่งต่าง ๆ ในสังคมภายนอก และการที่ยังอยู่ในช่วงวัยเรียน บุตรจึงมีความกดดันในการต้องแข่งขันในด้านการเรียนกับคนอื่น ทำให้บุตรต้องการเวลาที่เป็นส่วนตัวและต้องการใช้ชีวิตอย่างอิสระมากขึ้นมากขึ้น

ผลการศึกษพบว่า บุตรส่วนใหญ่ไม่ค่อยเชื่อฟังหรือรับฟังคำสั่งสอนตักเตือน ผู้บริหารสตรีจึงไม่สามารถควบคุมดูแลได้ดีนัก จึงต้องปล่อยให้บุตรมีอิสระที่จะทำอะไรได้ตามใจ นอกจากนั้นอาจพิจารณาในเรื่องความคาดหวังของบุตรที่มีต่อมารดาได้ว่า บุตรน่าจะต้องการให้มารดาเป็นที่พึ่งพิงทางจิตใจยามมีปัญหา มากกว่าจะให้มารดาดูแลเอาใจใส่และอบรมเรื่องต่าง ๆ เนื่องจากหน้าที่ดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งสำคัญจำเป็นต่อบุตรที่ยังเล็กและไม่สามารถดูแลตัวเองได้ แต่เมื่อบุตรโตขึ้นเป็นวัยรุ่นและวัยทำงาน บุตรจึงรู้สึกว่าจะได้รับการปลูกฝังค่านิยมพื้นฐาน หรือ การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) จากทั้งที่บ้านและที่โรงเรียนเป็นสิ่งที่เพียงพอแล้ว บทบาทของมารดาที่บุตรต้องการหรือคาดหวังจึงค่อย ๆ สวนทางกับความคาดหวังที่มารดามีต่อบุตร ความคาดหวังที่ถูกต้องตรงกันจึงเหลือเพียงบทบาทในการเป็นที่พึ่งพิงยามมีปัญหา หากกล่าวให้แคบขึ้นอีก จะหมายความว่า บุตรต้องการให้มารดาเป็นผู้ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา ในสิ่งที่เกินกว่ากำลังความสามารถของบุตรจะทำได้ เช่น ขอเงิน หรือให้มารดาดูแลกิจวัตรประจำวันภายในบ้าน โดยที่ไม่ให้วุ่นวายเรื่องส่วนตัวมากนัก ในเรื่องนี้ สุชา จันทรเอม อธิบายลักษณะของวัยรุ่น ว่าการเปลี่ยนแปลงร่างกายอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องประสบกับปัญหาการปรับตัว การเข้าสังคม และปัญหาด้านอารมณ์ ในระยะวัยรุ่น การเปลี่ยนแปลงของต่อมต่าง ๆ ภายใน ร่างกายจะมีผลก่อให้เกิดการผันแปรทางด้านอารมณ์ วัยรุ่นมักจะมีอารมณ์รุนแรง โกรธ และกลัวง่าย ๆ เกิดความรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของรูปร่าง การยอมรับของสังคม กลัวเพื่อนฝูงไม่ยอมรับเข้ากลุ่ม เด็กวัยนี้ไม่ชอบการขู่บังคับและมักจะมีข้อขัดแย้งกับพ่อแม่เสมอ เด็กวัยรุ่นอยากทำตัวเป็นผู้ใหญ่ เพื่อที่จะได้ทำอะไร ๆ ตามใจตนเอง (สุชา จันทรเอม, 2542 : 73-74) สำหรับ การวิจัยครั้งนี้ อาจการเทียบเคียงบทบาทมารดากับบทบาทผู้บริหารได้ว่า บทบาทของมารดาตามความคาดหวังในความคิดของบุตร น่าจะเป็นเหมือนผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) และผู้ดูแลตรวจตรา (Mentor) หรือพี่เลี้ยงมากกว่าที่จะเป็นผู้ออกคำสั่งหรือผู้กำหนดวางแผน (Director) ให้กับชีวิตหรือผู้ปกครอง

นอกจากนั้น ผลการศึกษายังพบว่า บุตรที่ยังเป็นวัยรุ่นและเรียนอยู่ในระดับมัธยมหรือมหาวิทยาลัย ไม่ค่อยพูดคุยหรือปรึกษาหารือกับมารดาเท่ากับบุตรที่โตแล้วหรือบุตรที่ทำงานแล้ว และไม่ชอบที่จะให้มารดาก้าวร้าวเรื่องส่วนตัว หรือให้ความเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด “ดังนั้น จึงมักเกิดปัญหาความขัดแย้งกับพ่อแม่แม้มีความคิดรอบคอบว่า เนื่องจากพ่อแม่บางคนยังติดตรึงอยู่กับวันเก่า ๆ ประารถนาที่จะให้ลูกเหมือนกับตน” (เพ็งอึ้ง : 76) เพราะมารดา ยังคงมีความต้องการหรือความคาดหวังที่จะทำหน้าที่ของมารดาที่ดีให้กับบุตรอยู่สูง เมื่อไม่อาจแสดงบทบาทตามความคาดหวังของตน จึงเป็นความขัดแย้งภายในบทบาทขึ้น

ความขัดแย้งนี้ ได้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของครอบครัวที่“ปัจจุบันมีหน้าที่เฉพาะการอบรมเลี้ยงดูสมาชิกใหม่ในช่วงที่ไม่มีสถาบันทางสังคมใด ๆ มารองรับ ส่วนหน้าที่ในการอบรมให้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ จะเป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาหรือสถาบันทางสังคมอื่น ๆ สถาบันครอบครัวมีหน้าที่เพียงให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของครอบครัวได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาตามสมควรแก่ฐานะ” (สุรพร เลี่ยนสาย, 2545 : 159) และมีพื้นฐานชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี นอกจากนั้นยังสะท้อนให้เห็นได้อีกว่า มุมมองหรือความคิดของบุตรในลักษณะเช่นนี้ อาจทำให้เกิด“ความแตกต่างระหว่างบรรทัดฐานและค่านิยมของวัฒนธรรมวัยรุ่นกับบรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม” (เพ็งอึ้ง : 134) ที่เป็นเรื่องที่ยากลำบากของบิดามารดาหรือผู้ปกครองที่จะหาวิธีการเลี้ยงดูบุตรและการควบคุมดูแลให้บุตรอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมกับวัย

สำหรับการรับรู้และการแสดงบทบาทบุตรของผู้บริหารสตรีอยู่ในระดับเดียวกันคือ ระดับมาก และมีค่าความแตกต่าง 0.2 ซึ่งค่าเฉลี่ยของการรับรู้และการแสดงบทบาทมีคะแนนเท่ากับบทบาทของมารดา อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสตรียอมรับและให้ความสำคัญต่อความเป็นบุตรมากเท่ากับความเป็นมารดา และสามารถแสดงบทบาทของบุตรได้ดีเท่ากับบทบาทมารดา

ข้อสังเกตที่น่าหยิบยกมาอภิปรายในบทบาทบุตรของผู้บริหารสตรี คือ บทบาทการดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา ที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บาท เท่ากับ 2.4 และค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาท เท่ากับ 2.0 โดยมีระยะห่างของค่าความแตกต่างค่อนข้างมาก ซึ่งการวิจัยนี้ถือเป็นความขัดแย้ง และการช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บาท เท่ากับ 2.3 และค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาท เท่ากับ 2.4 ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทได้มากกว่าการรับรู้บทบาท และไม่เป็นความขัดแย้ง จะเห็นได้ว่าการรับรู้และการแสดงทั้งสองบทบาทนี้ค่อนข้างน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทอื่น ๆ ของบุตร

กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญต่อทั้งสองบทบาทนี้น้อย อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของครอบครัวที่จากเดิมมีลักษณะเป็นครอบครัวขยายและเป็นรูปแบบการผลิตเพื่อหารายได้มาสู่ครอบครัว ที่ผู้สูงอายุหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดเป็นศูนย์กลาง (social niche) ให้กับสมาชิกต่าง ๆ แต่เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิถีทางของการทำมาหากินจากเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรม จึงส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของครอบครัวกลายเป็นครอบครัวเดี่ยว และกลายเป็นหน่วยการบริโภคและรูปแบบขายแรงงานเพื่อหารายได้ให้ครอบครัวแทนการผลิตในรูปแบบเดิม สืบเนื่องจากลักษณะการทำงานอุตสาหกรรมที่ทุกคนต้องออกไป

ทำงานนอกบ้าน ซึ่งบางครั้งก็ต้องไปทำงานต่างถิ่น ทำให้ต้องแยกตัวออกมาจากครอบครัวเดิมของตน การกลับมาให้การดูแลหรือช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จึงเป็นไปได้ค่อนข้างน้อย เมื่อบุตรหลานออกไปตั้งถิ่นฐานของตัวเองที่อื่น

จากผลการศึกษาก็จะทำให้พบว่าผู้บริหารสตรีมีการรับรู้ในบทบาทการดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดาค่อนข้างน้อย แต่แก้ไขข้อบกพร่องในการแสดงบทบาทดังกล่าวด้วยการช่วยเหลือทางการเงินแทน เพื่อไม่ให้บิดามารดาเกิดความรู้สึกว่าทอดทิ้ง แม้ว่าผลการรับรู้ในบทบาทการช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ จะมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อย นั่นเป็นเพราะจำนวนพี่น้องในครอบครัวของผู้บริหารสตรีมีมาก จึงทำให้คิดว่าพี่น้องทุกคนน่าจะมีส่วนช่วยเหลือทางการเงินแก่บิดามารดาได้ดีเท่า ๆ กัน หรือแสดงบทบาทนี้ร่วมด้วยได้ ไม่จำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่นี้คนเดียว เนื่องจากเป็นหน้าที่ของบุตรทุกคนพึงกระทำ

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแสดงบทบาทในการให้การดูแลผู้สูงอายุก็คือเรื่องของที่พักอาศัย เนื่องจาก“การที่ผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัวหรือญาติพี่น้องของผู้สูงอายุไม่ได้พักอาศัยอยู่ในชายคาบ้านเดียวกัน หรือไม่ได้อยู่ใกล้เคียงกันจะมีผลต่อระดับและความบ่อยครั้งหรือความสม่ำเสมอในการให้การดูแลเกื้อหนุนผู้สูงอายุด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะการพักอาศัยอยู่ร่วมกันกับบุตรทำให้โอกาสที่ผู้สูงอายุจะได้รับการตอบสนองความต้องการในทุก ๆ ด้านมีสูงกว่ารูปแบบของการพักอาศัยแบบอื่น (Sung, 1991) การย้ายถิ่นหรือการที่บุตรพักอาศัยอยู่ห่างไกลจากบิดามารดาส่งผลกระทบต่อการให้การดูแลผู้สูงอายุทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (Mason, 1991)” (อ้างจากมาลินี วงษ์สิทธิ์ และศิริวรรณ ศิริบุญ, 2541 : 38)

บทบาทที่ผู้บริหารสตรีรับรู้และแสดงบทบาทได้ดีน้อยที่สุด คือ บทบาทผู้บริหารที่มีค่าความแตกต่าง 0.3 ค่าความแตกต่างนี้มีสูงกว่าบทบาทอื่น ๆ โดยในภาพรวมเป็นบทบาทเดียวที่ผู้บริหารสตรีเกิดความขัดแย้งภายในบทบาท กล่าวคือ ผู้บริหารสตรีมีความคาดหวังในการแสดงบทบาทผู้บริหารค่อนข้างสูง แต่สามารถแสดงบทบาทได้น้อยและแสดงบทบาทได้ไม่เท่ากับค่าความคาดหวังของตนเองและขององค์กร

การแสดงบทบาทของผู้บริหารสตรีที่พบจากการศึกษา เมื่อวิเคราะห์เรื่องวัฒนธรรมการทำงานของ Robert E. Quinn ที่แยกวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 ประเภท (สุธีร์ และคณะ, 2543 : 54-56) คือ

1. **Adaptability Culture** เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการมีความคิดสร้างสรรค์ ชอบการค้นคว้าทดลองใหม่ ๆ ชอบเสี่ยง ความเป็นอิสระในการทำงาน และเน้นการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานประเภทนี้ บทบาทของผู้บริหารจะมีลักษณะเป็น Innovator และ Broker

2. **Achievement Culture** เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการแสวงหาความสำเร็จขององค์การ การพัฒนาขีดความสามารถให้องค์การ สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งสร้างความเป็นเลิศในการผลิตและการให้บริการ วัฒนธรรมการทำงานประเภทนี้ บทบาทของผู้บริหารจะมีลักษณะเป็น Producer และ Director

3. **Bureaucratic Culture** เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน ความมั่นคงของระบบการผลิต ความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์การ และความต่อเนื่องของระบบการทำงาน ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานประเภทนี้ บทบาทของผู้บริหารจะมีลักษณะเป็น Coordinator และ Monitor

4. **Clan Culture** เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ความอยู่ดีมีสุขของคนในองค์การ บรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เน้นการทำงานเป็นทีม ความเท่าเทียม และความเป็นธรรม ซึ่งวัฒนธรรมการทำงานประเภทนี้ บทบาทของผู้บริหารจะมีลักษณะเป็น Mentor และ Facilitator

ผลการศึกษาที่ได้พบว่า ผู้บริหารสตรีสามารถแสดงบทบาทการผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ (Producer) ได้ดีที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ยการรับรู้บาท เท่ากับ 3.0 และค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาท เท่ากับ 3.0 สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการทำงานของผู้บริหารสตรีที่มีแนวโน้มการทำงานในรูปแบบ Achievement Culture ซึ่งเป็นสิ่งดีสำหรับการปรับเปลี่ยนองค์การของ บมจ. ทศท. ในขณะนี้ ที่มีผู้บริหารมีคุณสมบัติพร้อมจะพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ผู้บริหารสตรียังมีความขัดแย้งภายในบทบาทของการเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovator) ค่อนข้างสูงทีเดียว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บาท เท่ากับ 2.5 และค่าเฉลี่ยการแสดงบทบาท เท่ากับ 1.8 ซึ่งค่าความแตกต่างมีถึง 0.6 ทำให้เห็นว่าผู้บริหารสตรีมีปัญหาและข้อจำกัดด้านการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและระบบการทำงานขององค์การสมัยใหม่ อันเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งขององค์การที่คาดหวังให้ผู้บริหารสตรีต้องแสดงบทบาทนี้ให้ได้ดี เพื่อแข่งขันกับธุรกิจเอกชนอื่น ๆ และนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การแก้ไขความขัดแย้งภายในบทบาท

การพิจารณาเรื่องความขัดแย้งทางบทบาท ต้องทำความเข้าใจในเบื้องต้นว่า ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องที่เป็นคุณหรือเป็นโทษ เพราะความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติธรรมดา ในสังคมเมืองสมัยใหม่ที่มีความซับซ้อนสูงและมีข้อเรียกร้องหลายทาง ความขัดแย้งเกี่ยวกับความคาดหวังต่าง ๆ นานา เป็นเรื่องที่เจ้าของบทบาทต้องแก้ไข หาวิธีจัดการอันไหนก่อนอันไหนหลัง แต่จะทำพร้อมกันเวลาเดียวกันไม่ได้ (สุริชัย หวันแก้ว, 2546)

ผลการศึกษาเรื่องความขัดแย้งทางบทบาท พบว่า ผู้บริหารสตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แม้ว่าจะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาดี และมีความสามารถในหน้าที่การงาน จนมีตำแหน่งเป็นถึงผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง แต่โดยส่วนใหญ่แล้ว ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการแสดงบทบาทได้ดีเท่าใดนัก ซึ่งเป็นผลมาจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมีมาก หรืออาจกล่าวได้ว่ามีบทบาทที่จะต้องแสดงหลายบทบาทในคนเดียวมากเกินไป การแสดงหลายบทบาทในตัวคนเดียวทั้งในฐานะที่เป็นภรรยา มารดา บุตร และผู้บริหาร ทำให้ความขัดแย้งทางบทบาทที่เกิดขึ้นเหล่านี้ ต้องเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้สตรีต้องเลือกที่จะแสดงบทบาทใดบทบาทหนึ่งให้ดีขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสถานการณ์และบริบททางสังคมที่แวดล้อมในขณะนั้นด้วยว่าจะให้ความสำคัญและเลือกที่จะแสดงบทบาทใด

การใช้วิธีแก้ปัญหาบทบาทเชิงซ้อนของ Lewis & Cooper, 1989 อ้างใน Davidson & Cooper, 1992 ที่มี 3 ประเภท (จรรยา เศรษฐบุตร และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, 2541 : 91) คือ

- 1) พยายามเปลี่ยนความคาดหวังของคนอื่นที่มีตน
- 2) พยายามเปลี่ยนความคาดหวังและพฤติกรรมของตนเอง และ
- 3) ไม่ต้องเปลี่ยนอะไร แต่พยายามจัดตัวเองไปตามบทบาททั้งหลาย

แนวทางการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเรื่องงานกับครอบครัวของผู้บริหารสตรีในบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ ตรงกับที่ Swiss & Walker, 1993 พบว่าสตรีบางคนใช้วิธีการยอมรับว่าไม่สามารถ “ได้ทุกอย่าง” (having it all) ในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารสตรีในการศึกษาครั้งนี้ ไม่ได้เรียกร้องให้ผู้อื่นมาเปลี่ยนความคาดหวังต่อตนเอง แต่พยายามจัดตัวเองให้ลงตัวกับทุกบทบาทที่ต้องดำเนินอยู่ และคิดหาวิธีการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ไปตามที่ควรเป็น แต่ความรู้สึกเล็ก ๆ ที่อยู่ภายในจิตใจนั้นยังคงแฝงความคาดหวังต่อผู้อื่นให้มีความเข้าใจและต้องการให้เข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระด้วย

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย

ผลการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ข้างต้นของสตรีไทยในบริบทสังคมสมัยใหม่ที่แตกต่างจากอดีตได้หลายประเด็น ดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า การติดต่อและความสัมพันธ์ระหว่างญาติพี่น้องในแต่ละครอบครัวมีน้อย ซึ่งจะเห็นได้จากบทบาทของภรรยาในการให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี โดยผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญน้อยที่สุด และมีการแสดงบทบาทน้อยที่สุดเช่นกัน ความสัมพันธ์ที่ยังเหลืออยู่ก็เพียงการพบเจอกันตามเทศกาลหรือตามงานสังคมต่าง ๆ ความผูกพันกับญาติพี่น้องอย่างเช่นในอดีตค่อย ๆ จางลง และยิ่งในแง่มุมมองของความเป็นสะใภ้ ยิ่งเห็นได้ชัดว่าความสัมพันธ์จะยิ่งห่างเหินมากขึ้น เพราะสามีไม่ค่อยไปมาหาสู่กับญาติพี่น้องของตนเท่าใดนัก ซึ่งสอดคล้องกับ Write, 1986 อ้างใน Carter, 1988 : 37) ที่กล่าวว่า ฝ่ายชายจะมีความห่างเหินกับครอบครัวเดิมของตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นเพราะความสัมพันธ์จากการสมรสเข้ามาแทนที่ครอบครัวเดิม ผลดังกล่าว น่าจะมาจากแนวคิดของความเป็นปัจเจกชนที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อกลุ่มสังคมหลักของสังคม คือ กลุ่มเครือญาติ เนื่องจากสังคมสมัยใหม่เน้นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน บทบาทหรือภารกิจที่ครอบครัวหรือกลุ่มเครือญาติเคยกระทำมาก่อน จะถูกแทนที่โดยกลุ่มสังคมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เช่นกลุ่มองค์กรที่เป็นทางการ กลุ่มเครือญาติถูกลดบทบาทหน้าที่ลง (Lanski and Lenski, 1987 อ้างในสุรพร เลี่ยนสาย, 2545 : 119) และกระบวนการทำให้เกิดความทันสมัย (Modernization) และ การกลายเป็นเมือง (Urbanization) ได้นำความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนให้มีแนวคิด ค่านิยม ทัศนคติ ตลอดจนรูปแบบของ การประพฤติปฏิบัติที่มีลักษณะเป็นปัจเจกชน ที่ให้ความสำคัญกับเวลาและยึดถือตัวเองเป็นที่ตั้ง “การทำงานประกอบอาชีพนอกบ้าน และการแข่งขันกันแสวงหาทรัพย์สินเงินทองเพื่อใช้จ่ายใน การบริโภคเพิ่มขึ้น ทำให้มนุษย์ในสังคมเมืองจำต้องแบ่งแยกเวลาที่มีอยู่สำหรับการงาน และสำหรับตนเองออกจากเวลาสำหรับครอบครัวอย่างชัดเจน” (ยศ สันตสมบัติ, 2540 : 245)

ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสตรีมีอำนาจในการตัดสินใจและการใช้จ่ายเงินในครอบครัวอย่างมาก เนื่องจากสามีได้มอบเงินแก่ผู้บริหารสตรีเป็นจำนวนหนึ่งทุกเดือน โดยไม่ได้จำกัดว่าผู้บริหารสตรีจะนำไปใช้จ่ายในเรื่องใด ผู้บริหารสตรีก็จะเก็บและจัดสรรเพื่อไว้ใช้จ่ายเรื่องต่าง ๆ ภายในครอบครัว โดยไม่ต้องรอการตัดสินใจจากสามีก่อน ซึ่งในกรณีนี้อาจเนื่องด้วยเหตุผลเพราะสามีของผู้บริหารสตรีมีความคิดว่า ผู้บริหารสตรีสามารถดูแลครอบครัวได้ดี และเป็น

ผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้ดี จึงมีความไว้วางใจให้ภรรยาจัดการเรื่องทางการเงิน มีผลให้ผู้บริหารสตรีสามารถจะตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวได้ด้วยตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนภภรณ์ หะวานนท์ (2520) ที่ทำการศึกษารื่องผลการออกไปทำงานนอกบ้านของภรรยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งสรุปได้ว่าการที่ภรรยาออกไปทำงานนอกบ้าน ทำให้สามีเกิดการยอมรับในบทบาทนอกบ้านมากขึ้น เข้ามาช่วยดูแลบุตรมากขึ้น ทำให้ส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางความเชื่อของระบบชายเป็นใหญ่และอำนาจในครอบครัว ด้วยเหตุผลที่ว่า ทรัพยากร และทักษะที่ได้จากการทำงานนอกบ้าน ทำให้เกิดอำนาจในการตัดสินใจในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับอมรา พงศาพิชญ์ (2532 : 17) ที่กล่าวว่าอำนาจในครอบครัวที่แท้จริง คือ ทรัพยากรและทักษะที่ได้จากการทำงานนอกบ้าน ดังนั้นทั้งสามีและภรรยาที่ได้มีโอกาสทำงานนอกบ้าน และมีทรัพยากรที่เน้นทางด้านเศรษฐกิจแล้ว โอกาสที่จะมีอำนาจในครอบครัวจะมีลักษณะสมดุลกัน แต่นอกจากนั้น ผลการศึกษานี้ยังพบว่าเมื่ออยู่ที่บ้านผู้บริหารสตรีมักจะเป็นผู้จัดการและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ภายในบ้านมากกว่าหรือเท่ากันกับสามี แต่ผู้บริหารสตรีก็ยังคงมีความต้องการให้สามีเป็นผู้มีบทบาทการเป็นผู้นำของครอบครัว อย่างเช่น การออกงานสังคมต่าง ๆ

ทัศนคติและพฤติกรรมของสามีที่มีต่องานบ้านได้เปลี่ยนไป ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า สามีและบุตรของผู้บริหารสตรีที่ไม่มีแม่บ้านหรือคนรับใช้ได้เข้ามามีส่วนในการช่วยเหลือเรื่องงานบ้านด้วย เป็นการแบ่งเบาภาระงานบ้าน และสนับสนุนให้ภรรยาได้แสดงบทบาทภายนอกบ้านได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของจินตนา บุญบงการ (2532) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสตรีระดับกลางส่วนใหญ่จะมีสามีช่วยแบ่งเบาภาระในครอบครัว ทำให้ผู้บริหารสตรีไม่รู้สึกท้อแท้ต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในครอบครัว และยังคงพอใจกับการทำงานนอกบ้านที่ช่วยเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ครอบครัว

นอกจากนั้น การศึกษานี้ยังพบลักษณะหรือประเภทของงานบ้านที่สามีช่วยแบ่งเบา คือ การประกอบอาหาร รองลงมาคือการทำความสะดวกสบายในบ้าน และซักรีดเสื้อผ้า ส่วนบุตรซึ่งพบทั้งบุตรชายและบุตรสาวจะช่วยทำความสะอาดบ้าน และล้างจานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของประหยัด สายวิเชียร และวาทินี เอี่ยมศรีทอง (2538) ที่พบการแบ่งงานในบ้านของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าภรรยาจะรับผิดชอบงานที่มองว่าเป็น “งานของผู้หญิง” เช่น ซักรีดเสื้อผ้า และสามีจะทำงานประเภท “งานของผู้ชาย” เช่น ซ่อมแซมบ้าน ดูแลรถ

จากข้อค้นพบแสดงบทบาทเรื่องงานบ้านของสามีในการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศได้ว่า สามีของผู้บริหารสตรีมีทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ

แบบเสมอภาค ซึ่งเป็นการยืนยันข้อสรุปของ Grolia W. Bird และคนอื่น (1984 อ้างในเดือนเพ็ญ วอนเพียร, 2531 : 24) ได้ในระดับหนึ่ง ที่เสนอผลการวิจัยว่าสำหรับสามีนั้น ทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแบ่งรับงานบ้าน โดยพบว่าสามีที่มีทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศแบบเสมอภาค จะยอมรับผิดชอบเฉพาะในงานที่เกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็ก เตรียมอาหาร และทำความสะอาดมากกว่างานอื่น ๆ นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตจากประเด็นนี้ได้อีกว่า สามีของผู้บริหารสตรีที่เข้ามาช่วยเหลืองานบ้านนั้น จะทำงานในองค์การรัฐวิสาหกิจหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว แต่สามีที่ทำงานในองค์การราชการจะไม่เข้ามาช่วยเหลืองานบ้านเท่าใด หากช่วยเหลือก็จะเป็นประเภทงานบ้านที่มีลักษณะ “งานของผู้ชาย” มากกว่า ดังนั้น จึงสะท้อนให้เห็นว่า อิทธิพลการครอบงำโดยผู้ชายในองค์การราชการ มีผลต่อทักษะคติในการช่วยเหลืองานบ้านแก่ภรรยา เพราะสามีที่ทำงานในองค์การรัฐวิสาหกิจหรือประกอบธุรกิจส่วนตัวได้มีส่วนช่วยเหลืองานบ้านแก่ภรรยามากกว่า โดยไม่คำนึงว่าจะเป็นลักษณะงานบ้านประเภทใด สรุปได้ว่า การทำงานในระบบราชการมีอิทธิพลต่อทักษะคติที่ไม่เสมอภาคกันในเรื่องบทบาททางเพศ

และเมื่อดูตัวแปรการศึกษาพบว่า สามีที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีจะมีส่วนช่วยเหลืองานบ้านแก่ภรรยามากกว่าสามีที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโท กล่าวคือผู้บริหารสตรีที่มีสามีมีวุฒิมัธยมศึกษาเท่ากัน จะได้รับการช่วยแบ่งเบางานบ้านมากกว่าสามีที่มีวุฒิมัธยมศึกษาที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Julia A. Ericksen และคนอื่น (1979 อ้างในเดือนเพ็ญ วอนเพียร, 2531 : 20) ที่ได้สรุปผลงานศึกษาของเขาว่า มีเพียงตัวแปรการศึกษาของภรรยาเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการแบ่งรับงานของสามี นั่นคือ ยิ่งผู้เป็นภรรยามีการศึกษาสูงเท่าใด การแบ่งรับงานบ้านของสามีก็จะเพิ่มขึ้น สำหรับตัวแปรเรื่องรายได้ของสามี ผลการศึกษานี้พบว่า สามีส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่าภรรยาแต่ก็มีส่วนช่วยงานบ้าน ดังนั้น รายได้ของสามีไม่ใช่ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งรับงานบ้านของภรรยา ซึ่งขัดแย้งกับ Julia A. Ericksen ที่พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งรับงานบ้านของสามีก็คือ รายได้ของสามี

สำหรับด้านบิดามารดาหรือผู้สูงอายุในครอบครัว ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าผู้สูงอายุในครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่คือมารดา มีส่วนช่วยเหลือในเรื่องของการดูแลบ้าน การอบรมสั่งสอน และการเลี้ยงดูบุตรให้กับผู้บริหารสตรีอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับปรีชา อุปโยคิน และคณะ (2541) ที่พบว่า ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรง ช่วยแบ่งเบาภาระในครอบครัวด้วยการช่วยดูแลบ้าน ฝากบ้าน ทำอาหาร และเลี้ยงหลาน นอกจากนั้นผลการศึกษายังพบว่า ผู้บริหารสตรียังคงมีทัศนคติหรือค่านิยมต่อบิดามารดาหรือผู้สูงอายุที่ดีอยู่ ที่ว่า บิดามารดาเป็นผู้มีพระคุณและบุตรต้องแสดงความกตัญญูเลี้ยงดูตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับ พัทยา สายหู (2536) ที่ว่า

ในปัจจุบันครอบครัวยังถือว่าผู้สูงอายุเป็นผู้มีพระคุณและต้องตอบแทนพระคุณ และมาลีนี้ วงษ์สิทธิ์ และศิริวรรณ ศิริบุญ (2541 : 57) ที่บุตรมีความคิดว่าเป็นความรับผิดชอบที่ต้องให้การดูแลต่อบิดามารดาและรับอาสาทำด้วยความเต็มใจ

การวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสตรีจะมีบุคลิกลักษณะโดดเด่นออกมาจากบุคลิกของพนักงานทั่วไป โดยจะมีลักษณะที่แสดงถึงความเป็นผู้นำ ที่มีความมั่นใจในตัวเองสูง สง่าผ่าเผย มีความกระฉับกระเฉงและคล่องแคล่ว มีความแข็งแกร่งและพูดจาเสียงดังในบางครั้ง แต่ยังคงแฝงความนุ่มนวลอ่อนโยนในท่าทีอยู่ เป็นลักษณะที่ผสมผสานบุคลิกภาพของทั้งชายและหญิงในตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Judy Wajcman (1998) ที่กล่าวว่า จำนวนสตรีที่มีอำนาจในการบริหารระดับสูงมีอย่างจำกัด แม้ว่าผู้หญิงจะเป็นกระบวนการหลักของการบริหารระดับกลางก็ตาม แต่ก็ถูกกีดกันไม่ให้อำนาจเข้าถึงอำนาจในระดับสูงสุด แต่เมื่อสตรีได้เข้าไปในตำแหน่งการบริหารระดับสูง พวกเธอก็จะมีแนวโน้มที่จะ “บริหารอย่างผู้ชาย” (manage like men) Judy ให้เหตุผลว่า เป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการบริหารที่ยังคงตกอยู่ภายใต้กรอบจำกัดของระบบชายเป็นใหญ่ จากการศึกษาของเธอพบว่า เทคนิคในการบริหารมักถูกครอบงำโดยวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าความเป็นเพศหรือรูปแบบในการบริหารของผู้บริหารแต่ละคน ดังนั้น การที่สตรีจะสามารถที่จะเข้าถึงซึ่งอำนาจและรักษาอิทธิพลนั้นไว้ได้ สตรีจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีลักษณะของความก้าวร้าว มีเทคนิคในการใช้คำพูด และมีการตัดสินใจแบบสั่งการอีกด้วย

ผลการศึกษายังพบอีกว่า ผู้บริหารสตรีที่มีบุคลิกภาพดังกล่าวเพื่อต้องการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับคนในองค์กร และเพื่อเป็นฐานในการแสดงอำนาจที่จะกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเคารพนับถือ แต่จะไม่ใช้บุคลิกลักษณะเช่นนี้กับบุตร ผู้บริหารสตรีจะไม่ใช้อำนาจหรือแสดงออกให้บุตรเกิดความกลัวเกรง ในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารสตรีจะแสดงออก ซึ่งความอ่อนโยนมากกว่า และจะตามใจบุตรมาก ซึ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างพฤติกรรมที่แสดงบทบาทในฐานะที่เป็นผู้บริหารกับบทบาทมารดา

จากการวิเคราะห์ที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ความคาดหวังในบทบาทมารดาตามความคิดของบุตร ที่ต้องการให้มารดาเป็นเหมือนผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และผู้ดูแลตรวจตรา (Mentor) หรือที่เล็งมากกว่าที่จะเป็นผู้ออกคำสั่งหรือผู้กำหนดวางแผน (Director) ให้กับชีวิตหรือผู้ปกครอง ซึ่งผู้บริหารสตรีเองก็รู้ตัวดีว่าไม่อาจใช้อำนาจควบคุมบุตรได้ ความขัดแย้งทางการใช้อำนาจต่อบุตรและต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทที่เปลี่ยนไปของมารดาในปัจจุบันได้ในระดับหนึ่ง ที่กลายเป็น “ที่เล็ง” มากกว่าจะเป็น “ผู้ปกครอง” ซึ่ง

Bette Ann Stead (1985 : 5) ได้กล่าวไว้ว่า บุตรเริ่มมีทัศนคติที่ค่อย ๆ เพิ่มขึ้นจากการเห็นความสุขของมารดาในการทำงานนอกบ้าน และบุตรพยายามปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งนี้ การค้นพบของงานวิจัยนี้ ทำให้เห็นความคาดหวังของบุตรที่ต้องการให้มารดาแสดงบทบาทมารดาให้ลดน้อยลง แต่บุตรเริ่มมีความคาดหวังให้มารดาแสดงบทบาทของสตรีที่ทำงานนอกบ้านเพิ่มมากขึ้น

ข้อค้นพบที่น่าสนใจประเด็นหนึ่ง คือ ผู้บริหารสตรีมีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและมีความภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความสามารถพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น เนื่องจากผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า การทำงานในปัจจุบันขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลโดยไม่จำกัดว่าเป็นชายหรือหญิง เพราะทั้งชายและหญิงล้วนมีข้อดี-ข้อเสียแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับจังหวะและโอกาสในหน้าที่การงานมากกว่า นอกจากนี้ บุคลิกภาพที่มีความมั่นใจในตัวเอง และมีความสง่างาม เผย ที่พบจากผู้บริหารสตรีเหล่านี้อาจนำมายืนยันในเรื่องนี้ได้ดี อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Koff (1975) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของผู้หญิงในตำแหน่งระดับบริหาร กล่าวคือ Koff พบว่าในขณะที่ผู้หญิงจำนวนมากมีความนับถือตัวเองต่ำ (low self-esteem) เพราะมีความกลัวว่าจะไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่ได้รับความนับถือจากกลุ่ม หรือมีความขัดแย้งกันประเพณีดั้งเดิม แต่ผู้บริหารหญิงกลับเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงและถูกเรียกว่าเป็น “ผู้บุกเบิก” (pioneers) คนกลุ่มนี้เป็นพวกที่มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะเสี่ยงและมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะมีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป พวกนี้จะมองตัวเองในด้านบวกและตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง (อ้างจากปิยะนิตย โอนพรัตน์, 2537 : 45)

นอกจากนั้น Betty and Monica (1988 : 550) ยังได้กล่าวถึง “Professional Identity” ว่า “อาชีพคือสิ่งที่แยกความแตกต่างลักษณะของงาน ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นหนทางที่จะสนับสนุนความเป็นตัวของตัวเอง แต่ยังเป็นส่วนที่ประกอบให้เห็นถึงชุดของความเชื่อ หน้าที่ และแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดหมายของชีวิต กิจกรรมทางด้านอาชีพ (professional activity) และผลผลิตของกิจกรรมนั้นกลายเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขและความนับถือตนเอง (self-esteem)” จากการทุ่มเทให้กับการทำงาน ประกอบกับระยะเวลาและประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสตรีที่ก้าวมาจนเป็นผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงไม่ใช่เรื่องง่าย การทุ่มเทนี้จึงได้สั่งสมการตระหนักถึงคุณค่าและความนับถือตนเองขึ้น น่าจะมองได้ถึงอนาคตว่ามีแนวโน้มที่ความคาดหวังของสตรีไทย จะเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของตนเอง ว่าตนควรให้ความสำคัญต่อบทบาทภายนอกบ้านไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบทบาทภายในบ้าน เนื่องจากสตรีไทยในปัจจุบันได้รับการศึกษาในระดับสูงและไม่ด้อยไปกว่าชาย ซึ่งจากผลการวิจัยหลายชิ้นได้พบว่า

ทัศนคติของสตรีไทยเกี่ยวกับการทำงานนอกบ้านและความคาดหวังในอาชีพการงานมีสูงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับตัวบ่งชี้ที่ดีคือ “อัตราการเกิดที่ลดลง แต่ระดับของการทำงานและระดับการศึกษาของสตรีได้เพิ่มขึ้นทุกขณะ” (Betty and Monica, 1988 : 29) ปฏิสัมพันธ์ทางบทบาทของสตรีในครอบครัวและในหน้าที่การงานจึงเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะจากการยอมรับบทบาทภายนอกบ้านของสามีก็ดี หรือความคาดหวังของบุตรที่มีต่อมารดาที่ดีสะท้อนให้เห็นแนวโน้มของบทบาทสตรีไทยในอนาคต เป็นสตรียุคใหม่ที่ได้รับอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ในการขัดเกลาคำคิดและสร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ให้รับรู้ และตระหนักว่าตนมีความสามารถและศักยภาพมากกว่าแค่การเป็นภรรยาหรือมารดา หรือแม่บ้านเพียงอย่างเดียว แต่ยังทำให้สตรีไทยยุคใหม่ตระหนักในบทบาทและคุณค่าของตัวเองที่จะช่วยสรรค์สร้างประโยชน์และพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคตได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในทางวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพสมรส และมีบุตร ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษาบทบาทคาดหวังทั้ง 4 บทบาท แต่ควรให้ความสนใจต่อผู้บริหารชายด้วยเช่นกัน เนื่องจากผู้ชายก็มีหน้าที่และความรับผิดชอบในบทบาทคาดหวังทั้ง 4 บทบาทนี้เช่นกัน เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้และการแสดงบทบาท รวมถึงความขัดแย้งทางบทบาทและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบทบาท ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร
2. ควรทำการศึกษาเป็นผู้บริหารสตรีที่อาศัยอยู่ในต่างจังหวัดด้วย เพราะการอยู่อาศัยในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด น่าจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของการจัดสรรเวลา เนื่องจากกรุงเทพฯ เป็นเขตเมืองหลวงที่มีปัญหาการจราจรติดขัด ซึ่งต้องใช้เวลาในการเดินทางมากกว่าในต่างจังหวัด เวลาที่ควรจะได้ใช้กับครอบครัวจึงหมดไปกับการเดินทางในแต่ละวัน อาจทำให้ผู้บริหารสตรีที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ ไม่สามารถให้เวลากับครอบครัวได้เต็มที่เท่ากับผู้บริหารสตรีที่อยู่ในต่างจังหวัด และปัจจัยด้านที่อยู่อาศัยของสมาชิกในครอบครัว เพราะครอบครัวในต่างจังหวัดจะมีลักษณะเป็นครอบครัวขยาย น่าจะได้ผลการศึกษาที่แตกต่างออกไป

ปัญหาที่พบในการวิจัย

ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่จะใช้ความระมัดระวังในการตอบคำถาม ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะยังมีบางเรื่องที่เป็นเรื่องส่วนตัวและไม่ต้องการเปิดเผยให้ทราบ ทำให้ อาจจะมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่เป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งทางบทบาท

การนัดสัมภาษณ์ผู้บริหารสตรีค่อนข้างลำบาก และสถานที่ที่สะดวกต่อการให้สัมภาษณ์คือที่ทำงาน จึงไม่สามารถใช้เวลาในการสัมภาษณ์ได้นานเท่าที่ควร เพราะเป็นช่วงเวลาทำงานที่มักจะมีผู้ขอเข้าพบและมีโทรศัพท์เข้ามาขัดจังหวะการสัมภาษณ์ด้วย ทำให้มีข้อจำกัดด้านเวลา และความต่อเนื่องของการให้สัมภาษณ์ขาดตอน

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนครอบครัวแก่สตรีที่กำลังจะแต่งงาน เพื่อให้เตรียมตัวสำหรับบทบาทที่จะเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีครอบครัวของตัวเอง โดยการแสดงให้เห็นความสำคัญของบทบาทต่าง ๆ ทั้งบทบาทภายในครอบครัวและบทบาทการทำงานนอกบ้าน ซึ่งควรชี้ให้เห็นว่า มีสาเหตุใดบ้างที่อาจจะทำให้เกิดเป็นความขัดแย้งทางบทบาทขึ้นได้ และหากเกิดความขัดแย้งขึ้น จะมีวิธีการหรือแนวทางใดที่จะจัดการกับความขัดแย้งเหล่านั้นได้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กองสารสนเทศ ฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. สารสนเทศ (ฉบับพิเศษ) : 48 ปี องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : ไอดีเอสแควร์, 2545.
- กอบกุล อิงคุทานนท์. ผู้หญิงกับอำนาจที่จะแปรเปลี่ยน. กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, 2537.
- กาญจนา แก้วเทพ. “ผู้หญิง/ผู้ชาย : ที่บ้าน/ที่สาธารณะ”. ใน สตรีศึกษา 2 : ผู้หญิงกับประเด็นต่าง ๆ. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2544.
- คณะกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทสตรี. สถานภาพปัจจุบันของสตรีไทย. กรุงเทพมหานคร : อนุศิลป์การพิมพ์, 2523.
- คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว. รายงานการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสตรีไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2524.
- จรรยา เศรษฐบุตร และอุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. ความรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพ และความมั่นคงในชีวิตสมรสของผู้บริหารหญิง. เอกสารทางวิชาการ หมายเลข 227. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.
- จันทน์ เจริญศรี. โพสต์ได้รึกับสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิภาษา, 2544.
- จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคนอื่น ๆ . สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- จิตรกร หล่อสุวรรณรัตน์. ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- จินตนา บุญบงการ. สถานภาพสตรีกับบันไดสู่ตำแหน่งบริหาร : อุปสรรคและขวากหนามที่คอย ๆ เลื่อนราง. จุฬาลงกรณ์วารสาร, (เมษายน-มิถุนายน 2532).
- ฉันทนา บรรพศิริโชติ. “ความขัดแย้งในสังคมไทย : ช่องว่างของการรับรู้และความเข้าใจ”. ใน ความขัดแย้งในสังคมไทยยุควิกฤตเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, 2542.

ชิตชม วัชรเนตร. สตรีที่ทำงานกับภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.

ชี แซมบริค และคณะ. นำการเปลี่ยนแปลงแบบมืออาชีพ. สายฟ้า พลาอายุ, แปล. กรุงเทพมหานคร
: เอ.อาร์.บิซิเนส เพรส, 2544.

ณรงค์ เส็งประชา. มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, 2530.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. (ฉบับแก้ไขปรับปรุง).
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.

นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์. รูปแบบครอบครัวไทยของสังคมสมัยใหม่ : แนวโน้มอนาคต. คณะสังคม
สงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

นภาพร ชัยวรรณ มาลินี วงษ์สิทธิ์ และจันทร์เพ็ญ แสงเทียนฉาย. สรุปผลการวิจัย โครงการวิจัย
ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย. กรุงเทพฯ :
สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

นภาพรณีย์ หะวานนท์. ผลของการออกไปทำงานนอกบ้านของภรรยาที่มีต่อความสัมพันธ์ใน
ครอบครัว. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศึกษามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2520.

น้ำเพชร อยู่โต. ความคาดหวังของสตรีทำงานนอกบ้านต่อบทบาทในครอบครัวของคู่สมรส.
วิทยานิพนธ์สังคมศึกษามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

บวร ประพฤติดี, ทิพาพร พิมพ์สุทธิ และเฉลิมพล ศรีหงษ์. สตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำ
การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยเกษม, 2520.

บุญเดิม ไพเราะ. สถานภาพและบทบาทของสตรีในสังคมไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศึกษา
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

ประเสริฐ แย้มกลิ่นฟู และคณะ. สังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2540.

ปัทมา เก่งการพานิช. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุตรกับบิดามารดาในครอบครัวไทย.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ปิยะนิตย์ โอนพรัตน์. ข้าราชการพลเรือนสตรีไทยกับอุปสรรคในการก้าวไปสู่ตำแหน่ง
ทางการบริหารระดับสูง : ศึกษากรณีสำนักงานก.พ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

- พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2544.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2532.
- ไพโรจน์ คงทวีศักดิ์. "เศรษฐกิจ". ใน แนวความคิดพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- ภัทราพร หงษ์ทอง. การศึกษาแนวคิดสตรีนิยมในนวนิยายขอมย่นตีระหว่างพุทธศักราช 2506-2534. วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ภัสสร ลิมานนท์ และคณะ. สรุปผลการวิจัยเบื้องต้นโครงการศึกษาครอบครัวไทย. เอกสารสถาบัน หมายเลข 227/38 สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ภัสสร ลิมานนท์. บทบาท สถานภาพสตรี กับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- มัลลิกา ต้นสอน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, 2544.
- มิตราภรณ์ อยู่สถาพร. การสร้างภาพความเป็นผู้หญิงสมัยใหม่ผ่านบทเพลงไทยสมัยนิยม ระหว่างปี พ.ศ. 2527-2539. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ยศ สันตสัมบัติ. มนุษย์กับวัฒนธรรม. ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 2 (แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- ยุดา รักไทย, การบริหารความเปลี่ยนแปลง : จากแนวคิด..สู่วิถีปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2542.
- ลำพรรณ น่วมบุญลือ. สิทธิและหน้าที่ของสตรีตามกฎหมายไทยในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาประวัติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- วนิดา ฐปะเตมีย์. บทบาทของสตรีไทยในการแนะนำแนวเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 27 ประจำปี การศึกษา พุทธศักราช 2527-2528.
- วสันต์ ปัญญาแก้ว. "การขัดเกลาทางสังคม". ใน แนวความคิดพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.
- วัชรรา คลายนาท. บทบาทในการหาเลี้ยงครอบครัวกับการใช้อำนาจระหว่างคู่สมรสใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.

วันทนีย์ วาสิกะสิน และสุนีย์ เหมะประสิทธิ์. สังคมไทยคาดหวังอย่างไรกับผู้หญิง.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

วารุณี ภูริสินสิทธิ์. “ผู้หญิงในสังคมหมู่บ้าน”. ใน วารสารสังคมศาสตร์. ปีที่11 ฉบับที่ 2 (มกราคม-มิถุนายน, 2542).

วารุณี ภูริสินสิทธิ์. ความเป็นเพศ. ใน แนวความคิดพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรม. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.

วารุณี ภูริสินสิทธิ์. ผู้หญิงในสังคมหมู่บ้าน. วารสารสังคมศาสตร์. 11,2 (2542).

ศศิพร สิทธิพันธุ์. เงื่อนไขการเข้าสู่บทบาททางการเมืองของสตรีและการยอมรับสส.หญิง. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหิดล สาขาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 4. สกลนคร : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร, 2542.

สถิตย์ นิยมญาติ. รายงานการวิจัยเรื่อง “ความเชื่อแบบตายตัวเกี่ยวกับคุณลักษณะของสตรีไทย”. คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (แปล). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีสังคมวิทยา : เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรอบวิสัยทัศน์และทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9. เอกสารอัดสำเนา : (ม.ป.ท.), 2543.

สำนักนโยบายและแผนวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. แผนวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2543-2547. กรุงเทพมหานคร : กองการพิมพ์ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย, 2542 .

สินี กมลนาวิน. การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมของสตรีไทย. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 3, 11 (กรกฎาคม 2514).

สุจิตรา สง่าเนตร. การยอมรับบทบาททางการเมืองของสตรี : ศึกษากรณีข้าราชการในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัย สาขาสังคมวิทยา คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.

สุชา จันทร์อม. จิตวิทยาเด็กเกเร. กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2542.

สุเทพ สุนทรภัสส์. ทฤษฎีสังคมวิทยาร่วมสมัย. เชียงใหม่ : ไกลบอลวิชั่น, 2540.

สุธีร์ รัตนนาคินทร์ สุภาวดี มิตรสมหวัง และวิธพล เจาะจิตต์. การศึกษาและประเมินผล ประสิทธิภาพการบริหารและการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). กรุงเทพมหานคร : (ม.ป.ท.), 2543.

สุธีรา ทอมสัน และเมทินี พงษ์เวช. ผู้หญิงไทย : สถานภาพและบทบาทที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2538.

สุพัตรา ศิริมังคะลา. การศึกษามหาวิทยาลัยและสถานภาพของผู้หญิงในงานโฆษณา. ปริญญา นิเทศ ศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

สุพัตรา สุภาพ. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, 2542.

สุภาวดี มิตรสมหวัง. 13 พฤษภาคม 2546. ผู้ช่วยศาสตราจารย์. คำปรารภ.

สุภาวดี มิตรสมหวัง. รายงานผลการวิจัยเรื่องสถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ใน เขตกรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีกลุ่มชาติพันธุ์ชีกซ์ มอญ เขมร และไทย. ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

สุพร เสียนสาย. "การเปลี่ยนแปลงทางสังคม". ใน ประมวลสาระชุดวิชาการเปลี่ยนแปลงทาง สังคมและการบริหารการพัฒนา. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545.

สุรัชย์ หวันแก้ว. "การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม". สังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สุรัชย์ หวันแก้ว. 29 เมษายน 2546. รองศาสตราจารย์. คำปรารภ.

โสภา ชปิลมันน์ สมบัติ สุพัตตชัย และประกายรัตน์ สุขุมาลชาติ. รูปแบบครอบครัวไทยที่พึง ปรารถนาในสังคมเมืองในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : (ม.ป.ท.), 2534.

อานันท์ กาญจนพันธุ์. "ความเข้าใจสังคมไทยในมุมมองของสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา". ใน ประมวลสาระชุดวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการบริหารการพัฒนา. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545.

อุทัย หิรัญโต. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา-มานุษยวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2526.

ภาษาอังกฤษ

- A. Forssein. Woman's work, life-conditions, health and ill-health. Lulea CENTEK : Lulea University, 1995.
- Bette Ann Stead. Women in Management. 2ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1985.
- Betty Carter and Monica McGolrick. The Changing Family Life Cycle. New York : Gardner Press, 1988.
- Bruce J. Biddle and Edwin J. Thomas. Role Theory : Concepts and Research. New York : John Wiley and Sons, 1966.
- Daniel J. Levinson. "Role Personality and Social Structure," in Sociological Theory. Ed. Leves A. Coser and Rosenberg Benard. New York : Rannandom House, 1971.
- David G. Myers. Social Psychology. 2nd ed. New York : McGran-Hill Book Company, 1988.
- David L. Sills. International Encyclopedia of the Social Sciences. New York : The Macmillan Company, 1968.
- Ely Chinoy and Smith College. Sociology and Perspective. New York : Random House, 1954.
- F.E. Gordon. Personality and Behavior. New York : the Macmillan Company, 1957.
- Getzels, Jacob W., Lipton, James M. and Campbell, Ronald F. Education Administration : as a Social Process Theory. New York : Harper & Row, 1968.
- J. M. Davidson and C.L. Cooper. Shattering the glass ceiling : the women manager. London : Paul Chapman, 1992.
- L. w. Hoffman and F. Wyatt. Social Change and Motivation for Growing Larger Families : Some Theoretical Considerations. Merill –Palmer Quarterly, 1960.
- M. Biernat and C.B. Wortman. Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. Journal of Personality and Social Psyxhology. 60, 6 (1991).
- Raymond G. Hunt. "Role and Role Conflict," in Selected Reading and Projects in Social Psychology, eds. Richard R. and James A. Schellenberg New York : Random House Inc., 1971.
- Reuben Fine. Troubled Women. San Francisco : Jossey-Bass Publischers, 1992.

Robert E. Quinn. (et al.). Becoming a Master Manager : Competency Framework.
2nd ed. United States : John Wiley & Sons, Inc., 1996.

Talcott Parsons. Structure and Process in Modern Society. New York : The Free Press,
1960.

Theodor R. Sarbin. Role Theory. in Handbook of Social Psychology Vol.1 Theory and
Method. ed. Garder Lindzey and Elliot Aronson. Mass : Addison-Wesley
Publishing ComPany, 1968.

Victoria Robinson and Diane Richardson. Introducing Women's Studies. London :
MacMillan Press LTD, 1997.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษาที่ 1 นางไพลิน (นามสมมุติ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

นางไพลินมีอายุ 54 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพฯ ตั้งแต่เกิด มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี 2 สาขา นางไพลินทำงานมาแล้วเป็นเวลา 26 ปี มีรายได้เดือนละ 70,000 - 80,000 บาท ขณะนี้เป็นผู้บริหารระดับ 9 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกอง นางไพลินแต่งงานมาแล้วเป็นเวลา 30 ปี มีบุตร 2 คน บุตรคนที่ 1 เพศหญิง อายุ 25 ปี ทำงานแล้ว และกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท บุตรคนที่ 2 เพศชาย อายุ 20 ปี ศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ปี 1 ส่วนสามีของนางไพลินมีอายุ 62 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท เกษียณอายุราชการแล้ว มีรายได้จากธุรกิจส่วนตัว เดือนละ 80,000 - 90,000 บาท บิดาของนางไพลินเสียชีวิตแล้ว มารดายังมีชีวิตอยู่ และอาศัยอยู่กับพี่ชายในกรุงเทพฯ นางไพลินมีพี่น้องจำนวนทั้งหมด 7 คน นางไพลินเป็นคนที่ 4 ปัจจุบันนางไพลินอาศัยอยู่กับสามี และบุตร

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

บทบาทภรรยา

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ นางไพลินคิดว่าเรื่องทำงานบ้านเป็นเรื่องที่ต้องทำอยู่แล้ว แต่คิดว่าไม่ต้องซีเรียสมากกว่าต้องสะอาดตลอดเวลา เพราะสามีก็ไม่ได้ซีเรียอะไร และคิดว่างานบ้านควรช่วยกันทั้งสามีภรรยา นางไพลินกล่าวว่า ไม่ได้ทำทุกวัน มีเวลาก็ทำเนื่องจากไม่มีคนรับใช้ เพราะนางไพลินทำเองคนเดียว และจะทำได้มากในวันเสาร์ อาทิตย์ ส่วนสามีและบุตรจะช่วยล้างจาน ซักเสื้อผ้า ซึ่งเป็นส่วนของแต่ละคน และจะส่งเสื้อผ้าให้ร้านรีดรวมกัน ส่วนใหญ่ต่างคนต่างรับผิดชอบของตนเอง เพราะจะมีเวลาไม่ตรงกัน ไม่ค่อยได้อยู่ทานข้าวพร้อมหน้าพร้อมตากัน ในเรื่องทำอาหารนางไพลินจะทำเองและซื้อจากนอกบ้านด้วยความสะดวก และจัดเตรียมไว้ให้ใครกลับมาจัดการอุ่นหรือทานกันเอง

- การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี นางไพลินคิดว่าภรรยาควรช่วยเหลือตามกำลัง และไม่ให้เกิดร้อนกับครอบครัวตัวเอง นางไพลินกล่าวว่า ส่วนใหญ่ญาติทางฝ่ายสามี ไม่มีเรื่องที่จะมาขอความช่วยเหลืออะไรจากนางไพลิน แต่สามีจะส่งเงินไปให้บิดามารดาใช้จ่ายเป็นประจำทุกเดือน

- การซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร นางไพลินคิดว่าหากเพื่อนชายก็ให้ความสนิทได้ ในระดับเพื่อนเท่านั้น เมื่อแต่งงานแล้ว ก็ต้องไม่คิดเรื่องมีคนอื่นอีก
- การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง นางไพลินคิดว่า สามีภรรยาไม่ควรดูถูกกัน แต่ถ้าหากมีเรื่องไม่พอใจก็ควรพูดจากันให้รู้เรื่อง นางไพลินกล่าวว่า ไม่เคยพูดจาดูถูกสามีหรือข่มสามีให้เสียหน้าต่อหน้าคนอื่น เช่น เวลาไปทำงานสังคัมกับสามี หากสามีพูดมากเกินไปก็จะสะกิดไม่ให้คนอื่นเห็น สามีก็จะรู้สึกตัวเองว่าควรหยุดพูดได้แล้ว
- การดูแลปรนนิบัติสามี นางไพลินคิดว่า ต้องเอาใจใส่ดูแลกัน ชีวิตครอบครัวจึงมีความสุข แต่ก็ไม่ใช่ต้องดูแลทุกอย่างทุกเรื่อง เป็นการช่วยเหลือกัน เห็นใจกันและกัน นางไพลินได้ดูแลสามีบ้างแต่ไม่ได้ปรนนิบัติพิถีพิถันแบบแม่ศรีเรือน เพราะครอบครัวนางไพลินจะใช้ชีวิตแบบช่วยเหลือตัวเอง เรื่องใครคนนั้นก็รับผิดชอบเอง การดูแลให้สามีนางไพลินจะทำเรื่องอาหาร ดูแลเสื้อผ้า ของใช้ประจำบ้านทั่ว ๆ ไป แต่ส่วนมากสามีจะดูแลตัวเอง
- การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา นางไพลินคิดว่า สิ่งสำคัญคือการพูดคุย ทำความเข้าใจต่อกัน หากมีปัญหาที่ยินดีรับฟังเสมอ สามีกับนางไพลินจะมีความเข้าใจกันดี เพราะจะพูดคุยกันทุกเรื่องและพูดคุยกันประจำ มีอะไรไม่พอใจก็พูดบ่นให้ฟังตลอด หากสามีมีปัญหาที่จะรับฟัง และให้กำลังใจมากกว่าให้คำปรึกษา เนื่องจากเป็นปัญหาทางกรงานของสามี แต่ช่วงนี้สามีหงุดหงิดบ่อย เลยรู้สึกเบื่อบ้าง ไม่ค่อยอยากฟัง
- การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร นางไพลินคิดว่าเป็นหน้าที่สำคัญ หากต้องการให้บุตรประพฤติดีก็ต้องสอนและใส่ใจให้มาก ซึ่งต้องปฏิบัติทั้งสามีและภรรยา เพราะเป็นหน้าที่ของทั้งพ่อและแม่ ซึ่งนางไพลินได้ปฏิบัติเท่า ๆ กันกับสามี ในสมัยบุตรยังเล็กสามีจะชอบอยู่กับบุตรมาก นางไพลินจึงไม่ต้องรับภาระหนักคนเดียว เพราะมีสามีช่วยดูแลบุตรให้ นอกจากนั้นยังจ้างพี่เลี้ยงเด็กมาอยู่ดูแลในตอนกลางวัน จนเมื่อบุตรเข้าโรงเรียนก็เลิกจ้างพอบุตรโตขึ้น ก็ให้ดูแลตัวเอง ไม่ได้จู้จี้จ้ำจัมมาก
- การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด นางไพลินคิดว่่าก็ใช้เงินได้ ไม่ใช่เก็บอย่างเดียว ใช้เงินได้ตามความเหมาะสม ตามกำลังฐานะตัวเอง นางไพลินกล่าวว่า เมื่อก่อนจะประหยัด ขณะนี้ไม่ค่อยประหยัดเท่าใดนัก แต่ก็ใช้จ่ายแบบไม่ให้เกินตัว หากนางไพลินอยากได้อะไรก็ซื้อ บุตรอยากได้อะไรก็ซื้อให้ นางไพลินคิดว่าอยากทำอะไรให้ตัวเองก็ทำ อายุมากแล้ว

บทบาทมารดา

- *การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร* นางไพลินกล่าวว่ามารดาทุกคนย่อมมีความรักและให้ความสำคัญต่อบุตรที่สุด ในสมัยบุตรเล็ก ๆ จะดูแลใกล้ชิด เวลาเปิดเทอมก็จะนำบุตรไปที่ทำงานด้วยเพราะไม่มีใครอยู่บ้าน แต่ตอนนี้นางไพลินไม่ค่อยมีโอกาสได้ใกล้ชิดบุตรเท่าใดนัก เพราะบุตรโตแล้วและเริ่มอยากมีอิสระมากขึ้น โดยเฉพาะบุตรชายคนเล็กขณะนี้เรียนมหาวิทยาลัยซึ่งไกลบ้าน บุตรชายชอบอยู่หอพักกับเพื่อน และกลับบ้านในวันเสาร์อาทิตย์ บางทีก็ไม่กลับเพราะต้องอ่านหนังสือสอบ เวลาอยู่บ้านบุตรชายจะเฉย ไม่ค่อยเข้ามาพูดคุยกับนางไพลินและสามีเท่าใด นางไพลินมีความกังวลและเป็นห่วงบุตรชายคนเล็กมากเพราะเรียนช้ากว่าปกติ และยังไม่จบ ส่วนบุตรสาวคนโตทำงานแล้วจึงไม่ห่วงมากเท่าใดนัก

- *การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม* นางไพลินคิดว่า มารดาทุกคนต้องสอน เราอยากให้บุตรเป็นคนดีอย่างไร ก็ต้องสอนอย่างนั้น ซึ่งนางไพลินได้สอนให้บุตรเป็นคนดีเสมอ ให้รู้จักช่วยเหลือคนอื่น ไม่ทำให้ใครเดือดร้อน และต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตัวเองให้มาก วิธีการสอนตอนเล็ก ๆ จะสอนและสั่ง หากไม่เชื่อ เกเร ก็จะไม่ดี แต่พอโตขึ้นไม่ตีแล้ว พูดกันรู้เรื่อง

- *การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร* นางไพลินคิดว่า ต้องปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างเพื่อให้บุตรทำตาม นางไพลินกล่าวว่า ไม่เคยทำให้ใครเดือดร้อน รับผิดชอบในหน้าที่การงาน เรื่องที่นางไพลินคิดว่าไม่ได้เป็นแบบอย่างที่ดีคือ นางไพลินเป็นคนตื่นสาย จึงไปทำงานไม่ค่อยตรงเวลานัก นอกจากนั้นยังจู้จี้ขี้บ่น และไม่ค่อยได้ทำงานบ้านให้เรียบร้อยนัก

- *การมีเวลาว่างให้แก่บุตร* พออายุมากขึ้นก็อยากทำอะไรให้ตัวเองมีความสุข ต้องการพักผ่อนต้องการทำชีวิตให้สบาย ๆ ไม่ใช่เครียดกับเรื่องอะไรมากมาย เมื่อบุตรเริ่มดูแลตัวเองได้แล้วก็ไม่ต้องดูแลมากเท่าเดิม ก็จะให้เวลากับตัวเองมากขึ้น

- *การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา* นางไพลินคิดว่ามีอะไรก็พูดกันให้รู้เรื่อง แต่ที่บ้านไม่ค่อยมีปัญหาอะไร ส่วนใหญ่จะพูดคุยกันเรื่อย ๆ มีอะไรก็จะเล่าให้ฟังมากกว่า

- *การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น* นางไพลินคิดว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้ทราบว่าบุตรมีความรับผิดชอบและสามารถดูแลตัวเองได้มากน้อยแค่ไหน รู้จักคิดและใช้ชีวิตกันอย่างไร ตอนนี้บุตรเริ่มโตกันแล้ว นางไพลินกล่าวว่า กลายเป็นบุตรที่ดูนางไพลินแล้ว นางไพลินบุตรไม่ได้แล้ว นางไพลินเริ่มจะต้องฟังความคิดเห็นของบุตรมากขึ้น และต้องยอมรับความคิดเห็นและการตัดสินใจของบุตรด้วย

- *การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก* นางไพลินมีความคิดว่า ให้เสรีภาพ แต่ต้องควบคุม ไม่ปล่อยอิสระจนเกินไป เนื่องจากสังคมนอกบ้านในปัจจุบันมีอันตราย

รอบด้าน เกรงว่า บุตรจะสู้ไม่เท่าทันคนไม่ดี นางไพลินกล่าวว่าหากบุตรต้องการไปไหนจะไม่ห้าม ไม่บังคับเพราะโตแล้ว หากกดดันมากไปจะเหมือนกับยิ่งว่าเหมือนยิ่งยุ ก็ต้องลดการควบคุมลง แต่ก็ยังเป็นห่วงอยู่ตลอด เพราะอยากให้บุตรเรียนให้จบก่อน

- การส่งเสริมและให้การศึกษาแก่บุตร นางไพลินส่งเสริมให้เรียนเท่าที่บุตรทำได้ และต้องการ คือ หากอยากเรียนคณะไหน ก็ให้เรียน ที่ไหนก็ได้ แต่ขอให้เรียนให้จบ นางไพลิน ส่งเสริมให้เรียนได้สูงที่สุด บุตรคนโตต้องการเรียนต่อปริญญาโทก็เห็นดีด้วยก็สนับสนุน และซื้อรถ ให้เพื่อจะได้ไปมาที่เรียนและที่ทำงานได้สะดวก ส่วนคนเล็กยังเรียนไม่จบปริญญาตรีก็หวังว่า จะจบเมื่อไหร่ ต้องตักเตือนให้ตั้งใจเรียน แต่ไม่ซื้อรถให้ ต้องการให้เห็นเป็นแบบอย่างจากพี่สาวที่ เรียนจบแล้วได้รถ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุตร คนเล็กรีบเรียนให้จบเร็ว ๆ

บทบาทบุตร

- การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา นางไพลินคิดว่าเวลาจะผ่านไป แคล่ไหน เราก็ยังเป็นบุตร จะต้องให้ความเคารพเสมอ นางไพลินเป็นคนไม่เถียงบิดามารดา จะรับฟังโดยดีตลอดให้ท่านสบายใจ

- การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย นางไพลินคิดว่าเมื่อบิดามารดา อายุมาก จึงดูแลตัวเองได้ไม่มาก ก็ต้องอาศัยบุตรหลานช่วยดูแลให้ อยากเวลาพาไปหาหมอ ท่านคงไปเองไม่สะดวก เราก็ต้องพาไปให้ เนื่องจากบิดาเสียชีวิตนานแล้ว ส่วนมารดาป่วยเป็น โรคความจำเสื่อม และขณะนี้ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ แต่นางไพลินไม่ได้อาศัยอยู่กับมารดา มารดา นางไพลินอาศัยอยู่กับพี่ชาย ซึ่งก็ได้จ้างพี่เลี้ยงมาดูแลมารดาโดยเฉพาะ

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา การช่วยเหลือ ด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ และการให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียน บิดามารดา นางไพลินคิดว่าเมื่อแยกครอบครัวออกมา นางไพลินจึงต้องให้ความสำคัญต่อ ครอบครัว หน้าที่จึงเพิ่มมากขึ้น การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาก็น้อยลงเป็นธรรมดา เพราะไม่ได้ อยู่บ้านเดียวกัน ก็ดูแลได้ไม่เต็มที่ จะได้ดูแลก็เฉพาะตอนไปหามารดาที่บ้านพี่ชาย โดยนางไพลิน จะดูแลความเรียบร้อยต่าง ๆ ด้วยการกำชับให้พี่เลี้ยงดูแลเรื่องที่ยังขาดตกบกพร่องให้ดีขึ้น เช่น ให้กวาดถูบ้านบ่อย ๆ เปิดประตูหน้าต่างให้อากาศถ่ายเท อาหารต้องเป็นของย่อยง่าย ๆ ต้องระวัง มาก ๆ ส่วนเรื่องการเงิน ในขณะที่มารดา ยังสุขภาพดี นางไพลินจะให้เงินมารดาบ้างแต่ไม่ได้เป็น ประจำ จะให้ตามเทศกาล พอขณะนี้มารดาป่วย ก็ได้ช่วยออกค่ารักษาพยาบาลด้วยบางส่วน

- การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา นางไพลินคิดว่า ถือเป็น การตอบแทนบุญคุณของบิดามารดา ที่เลี้ยงเรามาตั้งแต่เด็ก เมื่อเราโตขึ้น จะต้องดูแลท่านให้ดี นางไพลินกล่าวว่า พร้อมจะเป็นที่พึ่งให้มารดา แต่มารดาต้องการอยู่กับพี่ชายมากกว่า เพราะ

มารดาของนางไพลินเป็นคนจีนและยึดธรรมเนียมประเพณีที่ให้ความสำคัญกับบุตรชายมากกว่า ทำให้มารดาของนางไพลินไม่ต้องการอยู่กับนางไพลิน ถ้ามาอยู่ก็จะมาได้วันเดียวหรือสองวัน ก็ขอกลับบ้านพี่ชาย

- การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย นางไพลินกล่าวว่า บุตรต้องประพฤติอยู่เสมอ นางไพลินมีมารดาเป็นคนจีนครอบครัวคนจีนจะเคร่งครัดต่อความประพฤติของบุตรสาวมาก จึงเห็นว่า จะทำอะไรต้องคิดถึงบิดามารดาไม่ให้ใครว่าได้ ซึ่งนางไพลินได้ประพฤติตัวให้ดีและจะไม่นำความเดือดร้อนมาให้กับครอบครัวเลย

- การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ นางไพลินคิดว่า เป็นสิ่งที่ดีที่บุตรควรปฏิบัติ แต่จะใช้ก็ได้ ต้องใช้ให้เป็นให้เห็นคุณค่า นางไพลินกล่าวว่ามารดาให้เงินเป็นของขวัญแต่งงาน ก็ยังเก็บไว้อยู่ ยังไม่มีความจำเป็นต้องใช้ เก็บไว้ให้บุตรต่อไป

บทบาทผู้บริหาร

- การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นางไพลินคิดว่า การสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักคิด จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็น ซึ่งนางไพลินได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ เนื่องจากนางไพลินมีผู้ใต้บังคับบัญชา 8 คน ทำให้สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง

- การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม นางไพลินคิดว่า ผู้บริหารควรจะได้ทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งว่าเป็นที่ตัวบุคคล หรือจากงานจะได้แก้ปัญหาให้ถูกต้อง หากมีปัญหา นางไพลินจะเรียกผู้ทำงานหรือทีมที่รับผิดชอบงานนั้นมาคุย และนางไพลินจะแนะนำการแก้ปัญหาให้

- การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ นางไพลินให้ความสำคัญต่อวินัย และลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล โดยมองว่าจะต้องมีความรับผิดชอบ และรู้จักหน้าที่ของตัวเอง นางไพลินไม่ได้เน้นกฎระเบียบมากนักว่าจะต้องมาทำงานตรงเวลาหรือไม่ เพราะจะดูผลงานมากกว่า ถ้างานดีก็ไม่ต้องกำชับระเบียบมาก

- การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น นางไพลินคิดว่า การทำงานจะต้องเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างหน่วยงานเป็นธรรมดา หากหน่วยงานอื่นหรือบริษัทต่าง ๆ มีปัญหา นางไพลินจะติดตามงาน โดยการสอบถามผู้ใต้บังคับบัญชาถึงข้อเท็จจริงที่เป็นปัญหา และหาทางแก้ไขต่อไป และพยายามอธิบายชี้แจงให้หน่วยงานนั้นเข้าใจกัน แต่บางทีตัวแทนจากบริษัทต้องการให้นางไพลินจัดการเรื่องให้ จะได้ไม่ต้องผ่านลูกน้อง เพราะถึงอย่างไรนางไพลินก็ต้องเป็นคนอนุมัติเอง

- การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน นางไพลินคิดว่า ผู้บริหารต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีระบบ แต่ขั้นตอนการทำงานที่เป็นอยู่ทำให้งานไม่คล่องตัว ซึ่งนางไพลินยังไม่ได้เปลี่ยนแปลงอะไร เพราะเกรงว่าจะทำให้เกิดความสับสน เพราะถือปฏิบัติกันมานานแล้ว

- การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ นางไพลินให้ความสำคัญของการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดระยะเวลา ซึ่งนางไพลินจะไม่ปล่อยให้งานค้าง และดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานให้เสร็จเรียบร้อย

- การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก นางไพลินคิดว่า ผู้เป็นตัวแทน จะต้องมีความรู้วิธีการพูดที่ดี รู้จักการใช้ไหวพริบในการแก้ปัญหา เนื่องจากเป็นงานต้องติดต่อกับตัวแทนบริษัทบ่อยครั้ง นางไพลินต้องพยายามชี้แจงให้ชัดเจน

- การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ นางไพลินคิดว่าหลักเกณฑ์เดิมน่าจะได้มีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น แต่ว่ายังไม่ได้เปลี่ยนอะไร เพราะไม่ใช่เรื่องใหญ่



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษาที่ 2 นางปิยนุช (นามสมมุติ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

นางปิยนุชมีอายุ 51 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพฯ ตั้งแต่เกิด มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี นางปิยนุชทำงานมาแล้วเป็นเวลา 25 ปี มีรายได้เดือนละ 60,000 - 70,000 บาท ขณะนี้เป็นผู้บริหารระดับ 9 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกอง นางปิยนุชแต่งงานมาแล้วเป็นเวลา 22 ปี มีบุตร 2 คน คนที่ 1 เพศชาย อายุ 20 ปี กำลังศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยปี 4 คนที่ 2 เพศหญิง อายุ 18 ปี กำลังศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยปี 2 คนที่ 3 เพศหญิง อายุ 12 ปี กำลังศึกษาในระดับมัธยมปีที่ 2 ส่วนสามีของนางปิยนุชอายุ 52 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ประกอบธุรกิจส่วนตัว มีรายได้เดือนละ 10,000 - 30,000 บาท บิดาของนางปิยนุชเสียชีวิตแล้ว มารดายังมีชีวิตอยู่ และอาศัยอยู่ร่วมกับพี่น้องของนางปิยนุชในกรุงเทพฯ นางปิยนุชมีพี่น้องจำนวนทั้งหมด 8 คน นางปิยนุชเป็นคนที่ 5 ปัจจุบันนางปิยนุชอาศัยอยู่กับสามี และบุตรคนที่ 3 ส่วนบุตรคนที่ 1 และคนที่ 2 อยู่กับพี่น้องที่บ้านมารดาของนางปิยนุช

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

บทบาทภรรยา

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ นางปิยนุชมีความคิดเห็นว่าเป็นงานที่ผู้หญิงทุกคนต้องปฏิบัติ และนางปิยนุชเป็นคนมีนิสัยเจ้าระเบียบ จึงต้องการให้บ้านสะอาดน่าอยู่เสมอ นางปิยนุชไม่ได้คาดหวังว่าสามีจะต้องเข้ามาช่วยงานบ้าน นางปิยนุชไม่มีคนรับใช้ ต้องทำงานทุกอย่างเอง แต่ระยะหลัง ๆ นางปิยนุชไม่ค่อยได้ทำบ่อยนัก จะทำเฉพาะเสาร์อาทิตย์ เพราะเลิกงานช้า กลับบ้านก็เหนื่อยจึงต้องการพักผ่อน หากสามีอยู่บ้านก็จะช่วยทำงานเกือบทุกอย่าง ทั้งซักผ้า รีดผ้า ทำสวน ล้างรถ ทำกับข้าวด้วย สามีเป็นคนทำอาหารอร่อย ถ้ามีเวลาสามีจะทำเป็นประจำ แต่นางปิยนุชไม่มีเวลาที่จะทำอาหารเอง และมักจะซื้อมาจากข้างนอก สามีก็จะว่า ว่าทำไมไม่ทำเอง ส่วนเรื่องรีดผ้า ถ้าสามีเห็นผ้ายังไม่ได้อีกก็จะบ่น แต่นางปิยนุชต้องการให้ผ้าจำนวนเยอะก่อนจึงรีด จะได้ไม่เปลืองไฟ

- การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี นางปิยนุชมีความเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือแต่ก็ต้องตามกำลังของเรา ถ้าเราลำบากแล้วไปช่วยมากเกินไป ครอบครัวเราเองก็แย่ นางปิยนุชกล่าวว่า ญาติสามีไม่ค่อยมีเรื่องให้ช่วยเหลืออะไร เพราะนาน ๆ ครั้งถึงจะมี

โอกาสได้พบกัน ซึ่งเป็นการพบเจอเยี่ยมเยียนกันเป็นธรรมดา และญาติทางสามีไม่มีปัญหาอะไรให้เป็นภาระ

- การซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร นางปิยนุชมีความเห็นว่า เมื่อแต่งงานแล้วก็ต้องไม่มีเรื่องการนอกใจอีกแล้ว นางปิยนุชกล่าวว่า เรื่องนอกใจไม่มี แต่เป็นเรื่องที่คิดจะหย่า เพราะตอนนี้สามีมีปัญหาเรื่องงานและเรื่องเงินอย่างมาก จนนางปิยนุชเกิดความรู้สึกว่าภาระที่สามีนำมาให้หนักเกินจะรับอีกได้ แต่ที่ยังคงอยู่ถึงปัจจุบัน เพราะเห็นแก่บุตรและชีวิตที่สมรสร่วมกันมานาน จนไม่สามารถทอดทิ้งกันได้ ก็ต้องต่อสู้ร่วมกันต่อไป

- การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง นางปิยนุชมีความคิดว่า เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ เราต้องยกย่องให้เกียรติสามี แต่ช่วงหลัง ๆ ที่ประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจมาก ๆ เนื่องจากสามีทำธุรกิจล้มเหลวบ่อยครั้ง และเป็นเงินจำนวนมาก นางปิยนุชก็จะบ่นและต่อว่าสามี ทำให้ทะเลาะมีปากเสียงกันบ่อย และจะเล่าปัญหาให้พี่น้องฟัง เพราะนางปิยนุชมีความเครียดที่เกิดจากสามีมาก จนต้องหาทางระบายออก

- การดูแลปรนนิบัติสามี นางปิยนุชมีความคิดว่า ภรรยาต้องดูแลเอาใจใส่สามีให้ดี แต่เนื่องจากสามีของนางปิยนุชไม่ได้อยู่บ้านเดียวกันเป็นประจำ เพราะมีธุรกิจเป็นของตัวเอง ซึ่งเป็นงานที่ต้องออกต่างจังหวัดเสมอ โอกาสในการดูแลเอาใจใส่จึงมีน้อย หากสามีได้อยู่บ้านก็จะทำเท่าที่จะทำได้ เพราะเรามีหน้าที่ในบ้านและนอกบ้านที่ต้องรับผิดชอบ และเรื่องคำพูด นางปิยนุชเป็นคนพูดจาตรงไปตรงมา และขี้บ่น ขี้โมโห และเจ้าอารมณ์ สามีก็จะบอกว่าให้พูดเพราะ ๆ หรือบางครั้งไม่พอใจอะไรก็ไม่ควรพูด แต่นางปิยนุชเป็นคนเจ้าอารมณ์เมื่อเกิดความเครียดก็จะแสดงออกทันที นางปิยนุชก็ยอมรับว่าดูแลปรนนิบัติให้ไม่ได้อย่างที่สามีต้องการให้นางปิยนุชทำ แต่นางปิยนุชก็พยายามทำให้ดีแล้ว แต่ไม่มีเวลามากขนาดนั้น

- การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา นางปิยนุชมีความคิดว่า คนในครอบครัวเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นที่น้อง บุตร โดยเฉพาะสามี หากมีปัญหาเราต้องรับฟัง จะได้ช่วยกันคิดแก้ปัญหาได้ บางที่ไม่อยากฟังก็ต้องฟัง นางปิยนุชกล่าวว่าสามีก็จะพูดปัญหาให้ฟังตลอด เพื่อหวังฟังเรื่องเงินจากนางปิยนุช เพราะธุรกิจที่ล้มเหลว แต่พูดจាកันดี ๆ ได้ไม่นาน ก็ทะเลาะกัน

- การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร นางปิยนุชมีความคิดว่า เป็นหน้าที่ต้องสอน เพราะไม่ต้องการให้ใครมาว่าบุตรว่ามีความประพฤติไม่ดี นางปิยนุชมีเวลาและโอกาสในการให้การอบรมและดูแลมากกว่าสามี แต่ถ้าหากสามีมีเวลาได้อยู่บ้าน สามีจะให้เวลากับบุตรเสมอ ไปรับส่งบุตรไปโรงเรียน ในช่วงเย็นสามีก็จะสอนการบ้าน นั่งคุยเล่น และดูโทรทัศน์กับบุตร

ตลอด ส่วนนางปิยนุชอยู่กับบุตรทุกวัน ไปส่งบุตรไปโรงเรียน และรอรับกลับเสมอ ได้ใช้ชีวิตประจำวันร่วมกับบุตรตลอด แต่นางปิยนุชไม่ได้ให้การอบรมและดูแลบุตร 2 คนแรก เพราะนางปิยนุชได้ส่งให้ไปอยู่กับญาติพี่น้อง นางปิยนุชจึงได้ดูแลเฉพาะบุตรคนเล็ก

- การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด นางปิยนุชกล่าวว่า ตอนนี้อายรับแทบจะไม่พอกับรายจ่าย นางปิยนุชจึงต้องใช้จ่ายให้ประหยัดอย่างมาก เพื่อเก็บเงินไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการทำธุรกิจของสามี เนื่องจากตอนนี้นางปิยนุชเหมือนกับเป็นผู้หารายได้ให้กับครอบครัวแต่เพียงผู้เดียว

บทบาทมารดา

- การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร นางปิยนุชมีความคิดว่าต้องการให้บุตรอยู่อย่างสุขสบายมากที่สุด นางปิยนุชไม่ได้ให้การอบรมเลี้ยงดูด้วยบุตร 2 คนแรกด้วยตัวเอง บุตร 2 คนแรก ได้รับการส่งเสีย และเลี้ยงดูโดยทางพี่น้อง (ป้า) และน้าของนางปิยนุช ซึ่งค่อนข้างมีฐานะดี อบรมเลี้ยงดูบุตรทั้ง 2 ด้วยการตามใจทุกอย่าง และมีเงินทองให้ใช้จ่ายตลอดเวลา บุตรทั้ง 2 คนจึงไม่ได้รับความรักและความอบอุ่นจากพ่อและแม่อย่างเพียงพอ จึงกลายเป็นเด็กค่อนข้างมีปัญหาไม่ตั้งใจเรียน เทียวเตร่ไปวัน ๆ ทำให้นางปิยนุชรู้สึกผิดที่ไม่ได้ทำหน้าที่มารดาต่อบุตรทั้ง 2 คน ดังนั้นจึงมาแก้ไขปรับปรุง ด้วยการเลี้ยงดูบุตรคนที่ 3 ด้วยตัวเอง ด้วยการเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ไม่ตามใจจนมากเกินไป บุตรคนที่ 3 จึงได้ความรักความอบอุ่นจากนางปิยนุช อย่างเต็มที่

- การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม ในเรื่องการอบรมสั่งสอนบุตร 2 คนแรก นางปิยนุชจะใช้วิธีการโทรศัพท์ไปหา สอบถามเรื่องสุขภาพ และการเรียนกับบุตรเสมอ และจะคอยอบรมให้บุตรตั้งใจเรียนให้จบ ให้เป็นเด็กดีอย่าสร้างภาระให้ที่บ้านมากนัก ต้องรู้จักหน้าที่ของตัวเองให้ดี แต่บุตร 2 คนแรกก็จะไม่ค่อยเชื่อฟังเท่าใด ส่วนกับบุตรคนที่ 3 นางปิยนุชได้ปฏิบัติโดยส่วนใหญ่เป็นการอบรมเรื่องกิริยามารยาททั่ว ๆ ไป บุตรคนที่ 3 จึงค่อนข้างเรียบร้อย อ่อนโยน และอ่านหนังสือง่าย และสอนให้รู้จักทำงานบ้าน บุตรคนที่ 3 จึงมีส่วนช่วยนางปิยนุช ทำงานบ้านบ้าง ประเภทจัดเก็บข้าวของเครื่องใช้ให้เป็นระเบียบ ล้างจาน ซึ่งเป็นงานเบา ๆ นางปิยนุชไม่ต้องการให้ช่วยมากนัก เพราะบุตรยังอยู่ในวัยเรียน จึงมักบอกให้ไปอ่านหนังสือ ทำการบ้าน หรือพักผ่อนมากกว่า เพียงแต่ต้องการให้ทำงานบ้านเป็นเท่านั้น

- การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร นางปิยนุชมีความเห็นว่าอยากให้บุตรมีความประพฤติอย่างไร ก็ต้องทำให้เห็นเป็นตัวอย่างก่อน นางปิยนุชได้เป็นตัวอย่างของการทำหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัว เพราะในขณะนี้นางปิยนุชเป็นผู้ที่มีรายได้เพียงผู้เดียว ส่วนสามีของนางปิยนุชยังคงประสบความล้มเหลวในทางธุรกิจ จะมีแต่เรื่องของการควบคุม

อารมณ์ไม่ได้เวลาทะเลาะกับสามี ซึ่งนางปิยนุชยอมรับว่าไม่ควรตำราสามีให้บุตรเห็น บุตรจึงเห็น และรับรู้ตลอดถึงความทุกข์ใจของนางปิยนุช และมีความเข้าใจในตัวนางปิยนุชดี บุตรก็จะคอยพูดให้กำลังใจนางปิยนุช และกล่าวว่าสงสารนางปิยนุช และกล่าวว่ารักนางปิยนุชมากอยู่เสมอ

- การมีเวลาว่างให้แก่บุตร นางปิยนุชมีความคิดว่าการให้เวลากับบุตรเป็นสิ่งสำคัญ ตอนนี้มีภาระมาก ต้องจัดสรรเวลาให้ดี ในสมัยก่อนจะประสบปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัว นางปิยนุชมักจะมีเวลาพูดคุย และอยู่ด้วยกันกับบุตรคนที่ 3 เสมอ พอระยะ 5-6 ปีที่ผ่านมา นางปิยนุชมีความเครียดมากขึ้น ทำให้บุตรรู้สึกว่านางปิยนุชไม่มีเวลาว่างให้มากเท่าเดิม เนื่องจากต้องคอยจัดการเคลียร์บัญชีรายรับรายจ่าย และตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากธุรกิจของสามี ส่วนบุตร 2 คนแรก นางปิยนุชจะไปหาที่บ้านของมารดาทุกวันเสาร์อาทิตย์

- การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา นางปิยนุชคิดว่าทุกเรื่องไม่ว่าจะดีหรือไม่ดี เป็นปัญหาหรือไม่เป็นปัญหาก็ต้องรับฟัง บุตรยังเด็กจะคิดจะตัดสินใจด้วยตัวเองไม่ได้ นางปิยนุชกล่าวว่า บุตรคนที่ 3 จะพูดกับนางปิยนุชเสมอว่าต้องการอะไร ส่วนบุตร 2 คนแรก หากมีปัญหาอะไรจะไม่มาปรึกษากับนางปิยนุชเลย จะปรึกษากับป้ากับน้ามากกว่า และบุตร 2 คนแรกจะไม่ค่อยเชื่อฟังนางปิยนุชเท่าใดนัก

- การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น นางปิยนุชคิดว่า มารดาและบุตรต้องเข้าใจกันจะทำอะไรต้องถามความเห็นจากบุตรด้วย จะไม่บังคับฝืนใจ นางปิยนุชรู้สึกว่ายังให้เวลากับบุตรได้ไม่เต็มที่ หากบุตรต้องการซื้อของอะไร หรือต้องการให้นางปิยนุชทำอะไร ก็จะทำให้บอกกับนางปิยนุชตรง ๆ อย่างเช่น กรณีที่ทะเลาะกับสามีแรง ๆ บุตรก็บอกว่า หากนางปิยนุชจะหย่าก็ได้ไม่เป็นปัญหา ไม่อยากเห็นนางปิยนุชเครียดและเป็นทุกข์ใจแล้ว

- การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก นางปิยนุชคิดว่าควรให้อิสระอย่างจำกัด ไม่ให้อิสระมากเกินไป หากบุตรต้องการทำอะไรให้ปรึกษานางปิยนุชก่อน นางปิยนุชมีบุตรทั้งหมด 3 คน แต่ไม่ได้เลี้ยงดูและไม่ได้อยู่ร่วมบ้านเดียวกับบุตร 2 คนแรกตั้งแต่เด็ก ปัจจุบันอยู่กับบุตรสาวคนสุดท้อง และเรียนรู้แล้วว่า การเลี้ยงดูแบบปล่อยให้มีอิสระมากเกินไปทำให้บุตร 2 คนแรกมีความประพฤติไม่ดี นางปิยนุชจึงไม่ได้ให้อิสระกับบุตรคนที่ 3 เท่าใดนัก และไม่ให้เป็นไปตามลำพังคนเดียว เพราะไม่ต้องการให้มีความประพฤติไม่ดีอย่างบุตร 2 คนแรก

- การส่งเสริมและให้การศึกษาแก่บุตร นางปิยนุชคิดว่า การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากในปัจจุบัน และหน้าที่ของบุตรคือ การเรียนหนังสือ นางปิยนุชได้จัดหาครูพิเศษมาสอนการบ้านให้กับบุตรหลังเวลาเลิกเรียน เพื่อเวลากลับบ้านบุตรจะได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ ไม่มีการบ้านเหลือค้างอีก แต่ก็ถามบุตรด้วยว่า เรียนเหนื่อยเกินไปไหมจะได้ไม่จำง บุตรก็ยินดีเรียนต่อ

บทบาบทบุตร

- การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา นางปิยนุชมีความเห็นว่าเป็นความกตัญญูที่บุตรจะต้องปฏิบัติต่อบิดามารดา ต้องให้ความเคารพเชื่อฟังท่านเสมอ ปัจจุบันมีเพียงมารดาเท่านั้นที่ยังมีชีวิตอยู่ บิดาของนางปิยนุชเสียชีวิตไปนานแล้ว และขณะนี้มารดาของนางปิยนุชป่วยเป็นโรคความจำเสื่อม และเป็นอัมพาต สมัยที่มารดายังมีสุขภาพดีนางปิยนุชก็ให้ความเคารพเชื่อฟังเสมอ แม้ออนนี้มารดาจะความจำเสื่อม แต่ก็ยังรู้สึกเคารพอยู่ตลอด
- การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย นางปิยนุชคิดว่าเป็นการตอบแทนพระคุณเช่นกัน ขณะนี้นางปิยนุชทำได้แค่การไปเยี่ยมเยียนและสอบถามอาการของมารดาจากพี่น้องทุกอาทิตย์ด้วยความเป็นห่วง เรื่องการดูแลมารดาจะมีพยาบาลพิเศษทำหน้าที่แล้วอย่างดี นางปิยนุชจึงไม่ได้ช่วยเหลืออะไร เก่งว่าจะเข้าไปทำให้พยาบาลวุ่นวาย
- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา นางปิยนุชคิดว่าเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของบิดามารดา และก็เป็นการแสดงออกถึงความกตัญญูวิธีหนึ่ง แต่นางปิยนุชไม่ได้ปฏิบัติ เนื่องจากแยกครอบครัวออกมา และบ้านที่มารดาอาศัยก็มีพี่น้องและคนรับใช้ดูแลอยู่แล้ว
- การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เนื่องจากที่บ้านค่อนข้างมีฐานะทางเศรษฐกิจดีอยู่แล้ว จึงไม่คิดว่าต้องช่วย เพราะเมื่อแยกครอบครัวออกมา นางปิยนุชก็ให้ความสำคัญต่อครอบครัวตัวเองเช่นกัน แต่หากว่ามีความจำเป็นฉุกเฉินเดือดร้อนนางปิยนุชก็ต้องช่วยเหลืออยู่แล้ว นางปิยนุชจึงไม่ได้ให้การช่วยเหลือเรื่องเงินเลย เพราะที่บ้านของมารดามีฐานะการเงินที่ดีกว่ามาก
- การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา นางปิยนุชคิดว่าต้องให้เวลา มิฉะนั้นก็เหมือนกับทอดทิ้งท่าน นางปิยนุชได้ไปเยี่ยมเยียนเสมอทุกอาทิตย์ และจะพาบุตรคนที่ 3 ไปด้วย ให้เจอหน้าญาติพี่น้อง
- การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา นางปิยนุชคิดว่าบุตรทุกคนควรเป็นหลักพึ่งพิงให้บิดามารดา แต่นางปิยนุชทราบดีว่าคงเป็นที่พึ่งพิงให้ไม่ได้ เนื่องจากครอบครัวของตัวนางปิยนุชเองมีสภาพทางเศรษฐกิจด้อยกว่าครอบครัวของพี่น้องที่อาศัยร่วมกับมารดามาก
- การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย และการรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ นางปิยนุชคิดว่า ทรัพย์สินที่บิดามารดาให้กับบุตร ไม่ใช่แค่เงินทองเท่านั้นที่ต้องรักษา แต่รวมไปถึงชื่อเสียงของตระกูลด้วย อย่างให้ใครว่าเอาได้ แต่นางปิยนุชได้ใช้เงินที่มารดาได้ให้มาชำระหนี้สินของสามีหมดไปแล้ว

บทบาทผู้บริหาร

- การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นางปิยนุชคิดว่า การให้ความช่วยเหลือการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสบายใจและมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งได้ให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชามาตลอด
- การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม นางปิยนุชคิดว่า ความสามัคคีกัน จะทำให้งานเสร็จได้โดยเร็ว แต่นางปิยนุชมักมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง ในเรื่องความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในการทำงาน
- การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ นางปิยนุชคิดว่า กฎระเบียบเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ทำงานมีกรอบในการทำงาน แต่นางปิยนุชไม่ค่อยได้ปฏิบัติตามเท่าใดนัก นางปิยนุชจะทำงานตามธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติกันต่อ ๆ มากกว่าที่จะยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลักในการทำงาน เพราะนางปิยนุชมีความเห็นว่ากฎระเบียบที่ถือปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน
- การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น นางปิยนุชคิดว่า การบริหารงานที่ดีต้องมีการประสานงานเป็นหลัก ซึ่งหากเห็นว่างานมีปัญหา นางปิยนุชจะให้ลูกน้องที่ทำงานนั้น ให้เตรียมพร้อมล่วงหน้าในการชี้แจงข้อเท็จจริงในงานที่ทำ หากมีปัญหาเกิดขึ้นจะได้แก้ไขได้อย่างรวดเร็ว
- การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน นางปิยนุชคิดว่า กระบวนการทำงานที่ดีจะต้องมีความชัดเจนและคล่องตัว แต่เมื่อมีระเบียบวางไว้แล้วก็ต้องทำไปตามนั้น
- การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ นางปิยนุชรีบทำงานที่มีอยู่ เพื่อให้ทำงานเสร็จในกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้ด้วย
- การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก นางปิยนุชคิดว่า เวลาติดต่อกับคนนอกองค์กร ต้องทำให้คนทั่วไปมององค์กรในภาพลักษณ์ที่ดี แต่นางปิยนุชไม่ค่อยมีโอกาสทำงานร่วมกับบุคคลภายนอกองค์กร เพราะหน้าที่ของนางปิยนุชเป็นการประสานงานกับคนภายในองค์กรทั้งหมด
- การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ นางปิยนุชเห็นว่าควรมีการปรับปรุงและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความคล่องตัวมากกว่านี้ แต่นางปิยนุชไม่ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพราะไม่ต้องการมีปัญหาขัดแย้งเพิ่มมากขึ้น

กรณีศึกษาที่ 3 นางดารณี (นามสมมุติ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

นางดารณีมีอายุ 48 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่ต่างจังหวัด เข้ามาศึกษาในกรุงเทพฯ ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี นางดารณีทำงานมาแล้วเป็นเวลา 20 ปี มีรายได้เดือนละ 40,000 - 50,000 บาท ขณะนี้เป็นผู้บริหารระดับ 9 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกอง นางดารณีแต่งงานมาแล้วเป็นเวลา 20 ปี มีบุตร 2 คน บุตรคนที่ 1 เพศชาย อายุ 19 ปี ศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ปี 1 ส่วนบุตรคนที่ 2 เพศชาย อายุ 16 ปี ศึกษาในระดับมัธยมปีที่ 4 ส่วนสามีของนางดารณีอายุ 48 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท ประกอบอาชีพรับราชการ มีรายได้เดือนละ 20,000 - 30,000 บาท และมีอาชีพเสริม รายได้ไม่ต่ำกว่า 20,000 บาท บิดามารดาของนางดารณียังมีชีวิตอยู่ และอาศัยอยู่บ้านเดียวกับนางดารณี นางดารณีมีพี่น้องจำนวนทั้งหมด 9 คน นางดารณีเป็นคนที่ 6 ปัจจุบันนางดารณีอาศัยอยู่บ้านเดียวกับสามี บุตร และ บิดามารดา

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

บทบาทภรรยา

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ เนื่องจากนางดารณีเป็นคนเจ้าระเบียบและรักความสะอาด และถูกอบรมสั่งสอนมาตั้งแต่เด็กให้ทำความสะอาดบ้านอยู่เสมอ จึงกลายเป็นนิสัยและความเคยชินในการปฏิบัติ แต่ไม่คิดว่าจะต้องทำให้ไม่ขาดตกบกพร่อง ซึ่งนางดารณีได้ทำอยู่เป็นประจำ ถึงแม้ว่าจะมีคนรับใช้ประจำอยู่ที่บ้านคอยดูแล แต่นางดารณีจะมาดูแลอีกทีหนึ่งว่างานที่มอบหมายให้คนรับใช้ทำนั้นขาดตกบกพร่องอย่างไรบ้าง งานบ้านที่นางดารณีทำโดยทั่วไปจะเป็นงานประเภทที่ละเอียดขึ้นนอกจากงานประจำวัน เช่น ปิดห้องสมุด หรือล้างตู้เย็น ซึ่งส่วนใหญ่จะทำในวันเสาร์อาทิตย์ ด้านเสื้อผ้าของนางดารณี นางดารณีจะซักและรีดผ้าเอง ในเรื่องอาหารการกิน นางดารณีก็จะทำกับข้าวเองแต่จะเป็นประเภทง่าย ๆ พวกผัดหรือทอด และก็ซื้ออาหารจากข้างนอกมารับประทานบ้าง สลับกันไปเพื่อเป็นการประหยัดเวลา

- การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี นางดาเร็นคิดว่า เมื่อแต่งงานกันแล้วก็เหมือนครอบครัวเดียวกัน ควรดูแลญาติหรือครอบครัวของอีกฝ่ายด้วยตามสมควร ซึ่งญาติทางสามีอยู่ต่างจังหวัด และไม่มีปัญหาอะไร ก็จะได้ติดต่อพบเจอกันธรรมดา

- การซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร นางดาเร็นจะมีกลุ่มเพื่อนที่สนิทในที่ทำงาน ซึ่งจะมีเพื่อนผู้ชายด้วย ก็จะนัดกันไปรับประทานอาหารกันบ้าง ไปเที่ยวต่างจังหวัดกันบ้าง เวลาจะไปไหนมาไหน จะใช้วิธีการโทรศัพท์บอกสามีตลอด ซึ่งนางดาเร็นต้องคอยระวังประพฤติไม่ให้เป็นที่เสียหายอยู่ตลอด เพราะสามีของนางดาเร็นเป็นคนขี้หึง และหวงนางดาเร็นมาก

- การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง นางดาเร็นคิดว่าควรให้เกียรติสามีเสมอ ในฐานะที่เป็นผู้นำในครอบครัว แต่นางดาเร็นจะพูดให้เพื่อนฟังถึงความขี้หึงของสามีบ้าง แต่ไม่ใช้การไม่ให้เกียรติ เป็นการบ่นให้ฟังมากกว่า

- การดูแลปรนนิบัติสามี นางดาเร็นกล่าวว่า เมื่ออยู่ด้วยกันแล้ว สามีภรรยาก็ต้องดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงออกทางด้านความรัก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องปฏิบัติตลอดเวลาอย่างในสมัยโบราณ เพราะมีหน้าที่อื่นต้องทำเช่นกัน แต่สามีของนางดาเร็นไม่ค่อยมีเวลาได้อยู่บ้านมากนัก ในตอนเช้าต่างคนต่างรีบไปทำงาน ส่วนในตอนเย็น หรือเวลากลับบ้าน สามีจะกลับบ้านดึกเป็นประจำ เรื่องที่ได้ปฏิบัติให้มักจะเป็นเรื่องของการเตรียมอาหารเข้าดูแลเสื้อผ้าข้าวของเครื่องใช้ประจำวัน

- การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีปัญหา นางดาเร็นกล่าวว่า การใช้เวลาอยู่ร่วมกันพูดคุยกันแบบตัวต่อตัวกับสามีมีน้อย โดยมากหากมีเรื่องพูดคุยกันจะใช้โทรศัพท์ติดต่อกันแทน ซึ่งก็ติดต่อโทรหากันตลอด และหากสามีมีปัญหาเรื่องการทำงาน ก็จะไม่ค่อยเล่าให้ฟัง แม้นางดาเร็นทราบว่าเป็นที่ปรึกษาให้กับสามีไม่ได้ ไม่ค่อยถนัดในสาขาการทำงานของสามี แต่ก็ต้องการรับฟังปัญหาอยู่เสมอ ไม่อยากให้เก็บไว้คนเดียว

- การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร เนื่องจากนางดาเร็นมีเวลาให้กับครอบครัวมากกว่าสามี เพราะสามีมีอาชีพที่มีความจำเป็นต้องติดตามผู้บังคับบัญชาไปราชการต่างจังหวัด งานประชุมต่าง ๆ หรืองานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ในกลุ่มทำงานบ่อยครั้ง นอกจากนั้น สามียังมีงานที่เกิดจากอาชีพเสริม จึงทำให้ไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัวและอยู่กับบุตรมากเท่า นางดาเร็น สามีจะมีเวลาให้กับบุตรเป็นช่วงเสาร์อาทิตย์ สามีก็จะพาบุตรไปส่งที่เรียนพิเศษบ้าง หรือไปดูภาพยนตร์กันบ้าง ส่วนนางดาเร็นมีงานประจำที่มีเวลาทำงานที่แน่นอน เวลาและโอกาสในการอยู่ร่วมกับบุตรจึงมีมากกว่า

- การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด นางดารณีมีความคิดว่าตนก็เป็นผู้ที่ทำงานและมีรายได้เป็นของตัวเอง จึงมีสิทธิในการใช้จ่ายเงินทอง แต่โดยส่วนมากสามีของนางดารณีจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในบ้าน โดยให้เงินไว้กับนางดารณีเป็นผู้จัดการ

บทบาทมารดา

- การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตรอย่างใกล้ชิด นางดารณีกล่าวว่า ผู้เป็นมารดาทุกคนย่อมมีความรักและให้ความสำคัญต่อบุตรที่สุด เพราะมารดาเป็นผู้ให้กำเนิดและมีความใกล้ชิดกับบุตรมาตั้งแต่เวลาที่บุตรเกิด แม้ว่าบุตรจะเติบโตจนสามารถช่วยเหลือและดูแลตัวเองได้ แต่ตนก็ยังมีความเป็นห่วงอยู่เสมอ ช่วงระยะเวลาที่บุตรยังเล็ก นางดารณีจะจ้างพี่เลี้ยงเด็กช่วยดูแลคนหนึ่งอยู่ประจำที่บ้านเพื่อให้มาช่วยดูแลบุตร และมารดาของนางดารณีก็จะช่วยดูแลพี่เลี้ยงตอนเลี้ยงบุตรอีกทอดหนึ่ง ซึ่งก็จะดูแลเรื่องในระเบียบทั่วไป เช่น เรื่องเวลาให้ทานข้าว เวลาเข้านอน นางดารณีก็เป็นผู้ทำหน้าที่ไปรับ-ส่งบุตรไปโรงเรียนตลอด แต่ตอนเย็นถ้าหากบุตรมีเรียนพิเศษ ก็จะทำให้กลับเอง

- การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร การอบรมสั่งสอนที่นางดารณีกล่าวปฏิบัติอยู่จะเป็นเรื่องของการใช้ชีวิตในภายในครอบครัว และการดำเนินชีวิตทั่ว ๆ ไป ว่าจะอะไรควรทำไม่ควรทำ นางดารณีกล่าวว่า โดยส่วนมากจะอบรมบุตรในเรื่องระเบียบวินัย เรื่องความสะอาด อย่างเช่น เวลาตื่นนอนก็ให้เก็บที่นอนเอง แม้ว่าจะเป็นผู้ชายก็ต้องทำเอง แต่ก็ไม่ได้เข้มงวดมากถึงขนาดว่าไม่ทำไม่ได้ แต่เรื่องที่อบรมบ่อย คือเรื่องการให้ความใส่ใจดูแลคุณตาคุณยาย นางดารณีจะบอกเสมอว่าให้บุตรพยายามหาเวลาไปอยู่ดูแล พูดคุยกับท่านบ่อย ๆ ไม่อยากให้เกิดเรื่องตรงจุดนี้ ซึ่งนางดารณีก็จะปฏิบัติตัวให้เห็นอยู่เสมอ

- การมีเวลาว่างให้แก่บุตร การใช้เวลาของนางดารณีในแต่ละวันส่วนใหญ่จะอยู่ที่ทำงาน นอกเหนือจากเวลาทำงานนางดารณีจะให้ครอบครัวเต็มที่ เวลาที่ได้อยู่ร่วมกับบุตรส่วนใหญ่จะเป็นตอนเช้าที่ไปส่งบุตรที่โรงเรียน เวลารับประทานอาหารด้วยกันที่บ้าน และเวลาหลังจากที่นางดารณีทำงานบ้านเสร็จ ก็จะนั่งดูโทรทัศน์ด้วยกัน

- การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา นางดารณีมีความคิดว่า หากบุตรมีปัญหาอะไร ควรต้องรับฟังบุตรเสมอ เพื่อจะได้แนะนำและช่วยแก้ไขให้ บุตรของนางดารณีมีความประพฤติดี และมีการพูดคุยกันอยู่เสมอ มีเรื่องการเรียนที่บุตรมาปรึกษาว่าจะเลือกเรียนคณะใด หรือสาขาวิชาใดเท่านั้น ปัญหาหนัก ๆ ไม่มี

- การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น นางดารณีกับบุตรจะมีความสนิทสนมกัน และมีการพูดคุยกันเป็นประจำ บุตรมีอะไรก็จะเล่าให้นางดารณีฟังอยู่เสมอ หากเป็น

เรื่องดีหรือไม่ดีอย่างไร นางดารณีจะใช้วิธีการพูดคุยและตักเตือนด้วยเหตุผล และไม่เคยตีบุตรเลย ตั้งแต่เด็กจนปัจจุบัน บุตรจึงสามารถพูดคุยกับตนทุก ๆ เรื่อง

- การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก นางดารณีมีความเห็นว่า บุตรก็ต้องมีสังคมเป็นของตัวเอง จึงให้อิสระในการดำเนินชีวิต แต่ควรควบคุมบ้างไม่ใช่ปล่อยให้มั่วอย่างเต็มที่ ซึ่งดารณีไม่ได้บังคับหรือห้ามที่จะให้บุตรไปไหนมาไหนกับเพื่อน นางดารณีจะต้องการให้บุตรบอกว่าไปที่ไหน กลับกี่โมง ซึ่งบุตรชายคนเล็กจะปฏิบัติตามโดยดี แต่บุตรชายคนโตจะออกไปเที่ยวบ่อยครั้งโดยไม่บอกอะไร

- การส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร นางดารณีมีความคิดว่า ถ้าฟังแต่ตัวนางดารณีเองไม่สามารถอบรมสั่งสอนให้ครบทุกเรื่อง เมื่อบุตรต้องการเรียนรู้อะไร จึงอนุญาตให้เรียน เพราะมีเรื่องรอบตัวอีกมากที่เราไม่รู้ นางดารณีได้สนับสนุนให้บุตรเรียนพิเศษเพิ่มเติม แต่ไม่ได้บังคับว่าต้องเรียน บุตรจะเลือกเองว่าอยากเรียนอะไร บางครั้งเป็นเรื่องนอกหลักสูตร เช่น เรียนดนตรี นางดารณีก็ไม่ได้ว่าอะไร อยากเรียนก็ให้เรียน

บทบาทบุตร

- การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา นางดารณีมีความคิดว่า การเคารพบิดามารดาเป็นเรื่องที่บุตรทุกคนต้องปฏิบัติไปตลอดชีวิต เรื่องการเชื่อฟังก็เป็นสิ่งต้องปฏิบัติเช่นกัน แต่อาจจะทำให้ระดับหนึ่ง เนื่องจากยุคสมัยที่เปลี่ยนไป บางที่บิดามารดาอาจไม่เข้าใจในสภาพสังคมปัจจุบัน

- การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย บิดาของนางดารณีจะมีปัญหาเรื่องสายตา สุขภาพด้านร่างกายแข็งแรงดี ส่วนมารดาจะเป็นโรคหัวใจ และก็เป็นโรคคนแก่ ปวดเมื่อยตามตัว ที่บ้านจะมีเด็กรับใช้อยู่ดูแลกิจวัตรประจำวันของบิดามารดา อย่างเช่น จัดเตรียมอาหารจัดยา นวดตามร่างกาย และพี่น้องของนางดารณีมีบ้านอยู่ใกล้ ๆ กัน จะเข้ามาหาบิดามารดา โดยไปมาหาสู่กันเสมอ นอกจากนั้นยังมีพี่เขยที่เกษียณแล้วมาช่วยดูแลบิดามารดาอีกด้วย ตอนนี้มารดาของนางดารณีป่วยบ่อยมากขึ้น แม้วางดารณีจะมีพี่น้องคอยช่วยดูแลมารดาด้วย แต่หากวันไหนที่บิดาหรือมารดาไม่สบายในตอนกลางวัน นางดารณีก็จะออกจากที่ทำงานเพื่อมาดูแลและพาไปหาหมอเอง

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา นอกจากนั้นยังมีคนรับใช้อยู่ประจำบ้าน นางดารณีจะให้มีหน้าที่ดูแลบ้าน รวมถึงการดูแลเรื่องทั่ว ๆ ของบิดามารดา โดยนางดารณีจะเข้าไปตรวจสอบความเรียบร้อยอยู่เสมอ หากเห็นว่าขาดตกบกพร่องก็จะทำเองซึ่งได้ทำบ่อย เพราะคนรับใช้ทำไม่ได้ตั้งใจ

- การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ นางดารณีมีความคิดว่าบุตรต้องให้เงินทองแก่บิดามารดาบ้าง แต่เนื่องจากบิดามารดาของนางดารณีเป็นข้าราชการประจำที่ปลดเกษียณแล้ว มีเงินบำนาญไว้ใช้จ่ายส่วนตัว นางดารณีจึงไม่ค่อยได้ให้ นอกจากเทศกาล ก็จะซื้อทองให้บ้าง

- การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา นางดารณีคิดว่าเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญมาก ๆ เพราะหากบุตรไม่สนใจ ท่านอาจคิดว่าตัวเองไร้ค่า ซึ่งนางดารณีจะเข้าไปหาบิดามารดาในห้องนอน พูดคุยกันเป็นประจำ และถามถึงอาการเจ็บป่วยเสมอทุกคืน ทางด้านบิดามารดาก็มักจะคอยบอกและคอยบ่นให้ฟังเป็นประจำ หากตัวบิดาหรือมารดาของนางดารณีเป็นอะไรก็จะบอกเอง ทำให้การดูแลเอาใจใส่เมื่อเวลาเจ็บป่วยทำให้ง่ายขึ้น

- การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา นางดารณีคิดว่าทุกคนยามแก่ชราต้องหวังพึ่งลูกหลานให้มาดูแล ซึ่งบิดามารดาอาศัยอยู่บ้านเดียวกับนางดารณี นางดารณีจึงรู้สึกว่าเป็นที่พึ่งมาโดยตลอด เพราะมีอะไรเกิดขึ้นนางดารณีจะรับรู้และจัดการให้อยู่เสมอ

- การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย นางดารณีไม่ต้องการให้ใครมาว่าหรือกล่าวถึงบิดามารดาในทางไม่ดี นางดารณีกล่าวว่าไม่ได้ทำอะไรให้เป็นที่ยึดถือต่อวงศ์ตระกูล หน้าที่การงานก็รับผิดชอบอย่างเต็มที่

- การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ ส่วนใหญ่ทรัพย์สินที่มีอยู่จะเป็นทรัพย์สินที่นางดารณีกับสามีช่วยกันหามา บิดามารดาย้ายจากต่างจังหวัดมาอยู่กับนางดารณี ในภายหลัง ทรัพย์สินที่เป็นสมบัติของบิดามารดาจึงเป็นพวกข้าวของเครื่องใช้ส่วนตัว หนังสือและของแต่งบ้าน ซึ่งนางดารณีก็ดูแลรักษาไว้อย่างดี

บทบาทผู้บริหาร

- การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นางดารณีมีความคิดว่า ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็น เมื่อทำงานเป็นงานก็จะออกมาดี ซึ่งมันก็เป็นผลดีกับตัวเขาเอง ต้องขึ้นอยู่กับตัวบุคคลด้วย ว่าเขาจะมีความตั้งใจแค่ไหน ซึ่งนางดารณีจะรับฟังและให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ มีปัญหาอะไรจะช่วยแก้ไขให้ แต่ไม่ใช่ว่ามีปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็มาถาม ก็ไม่ได้ ต้องคิดเองก่อน ถ้าแก้ไม่ได้เราก็คงยินดีช่วย

- การระับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม นางดารณีมีความเห็นว่า ในการทำงานเราทำคนเดียวไม่ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือกัน การเป็นหัวหน้าต้องพยายามทำให้ให้ลูกน้องมีความเข้าใจกัน ถ้าเห็นว่าลูกน้องในหน่วยงานมีเรื่องขัดแย้งก็จะจัดแยก

กลุ่มทำงาน หรือบางทีก็นัดกันไปเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ทานข้าวหลังเลิกงาน เหมือนกับให้มีความสนิทกันมากขึ้น

- การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ นางดารณีมีผู้ใต้บังคับบัญชา 12 คน ทำให้สามารถดูแลได้ค่อนข้างทั่วถึง แต่นางดารณีไม่ได้เคร่งในกฎระเบียบวินัยการทำงานมากนัก แต่จะต้องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ถูกต้อง ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดเสียหาย

- การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น นางดารณีให้ความเห็นว่า ในการทำงานที่ต้องติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้เกิดระหว่างหน่วยงาน เพราะการเป็นหัวหน้า ต้องรับผิดชอบในผลของงาน อะไรดีไม่ดีก็ต้องรับหน้าก่อน แต่บ่อยครั้งที่หน่วยงานอื่นมักจะติดต่อมาที่นางดารณีโดยตรง นางดารณีจึงต้องลงไปดูแลงานและมอบหมายให้ลูกน้องปฏิบัติอีกที ทำให้ยุ่งวุ่นวาย เพราะหน่วยงานอื่นก็ถามจากลูกน้องได้

- การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน นางดารณีมีความเห็นว่า การทำงานควรทำให้เป็นระบบ ต้องมีการวางแผน วางขั้นตอนการทำงานให้ดี ซึ่งนางดารณีได้แจ้งให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสนอและกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัด เพื่อจะได้จัดการสิ่งข้อผิดพลาดต่าง ๆ ให้ถูกต้องและเหมาะสมกับการใช้งาน

- การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ นางดารณีกล่าวว่าการผลิตผลงานทุกอย่างควรมีประสิทธิภาพและถูกต้อง และต้องเสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งจะไม่ปล่อยให้งานล่าช้า เพราะเสียชื่อเสียงในการงานได้

- การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก นางดารณีมีความเห็นว่า ไม่ใช่สิ่งที่ผู้บริหารทุกคนได้ปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับหน้าที่ของแต่ละคน น่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงหรือหน่วยงานด้านการวิจัยมากกว่าที่มีโอกาสได้ปฏิบัติ งานที่นางดารณีรับผิดชอบไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกเลย

- การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ นางดารณีมีความเห็นว่าต้องทำงานให้ทันกับยุคสมัย ตอนนี้ก็ได้สั่งให้ลูกน้องพยายามเสนาองานขึ้นเว็บไซต์

กรณีศึกษาที่ 4 นางธิติมา (นามสมมุติ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

นางธิติมา มีอายุ 53 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด เข้ามาศึกษาในกรุงเทพฯ ตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัย มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี นางธิติมาทำงานมาแล้วเป็นเวลา 33 ปี มีรายได้เดือนละ 60,000 - 70,000 บาท ขณะนี้เป็นผู้บริหารระดับ 9 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกอง นางธิติมาแต่งงานมาแล้วเป็นเวลา 15 ปี มีบุตร 1 คน เพศชาย อายุ 14 ปี กำลังศึกษาในระดับมัธยมปีที่ 1 สามีของอายุ 57 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพรัฐวิสาหกิจ มีรายได้เดือนละ 60,000 - 70,000 บาท บิดาและมารดาของนางธิติมาเสียชีวิตแล้ว นางธิติมามีพี่น้องจำนวนทั้งหมด 8 คน นางธิติมาเป็นคนที่ 6 ปัจจุบันนางธิติมาอาศัยอยู่กับสามี และบุตร

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

บทบาทภรรยา

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ นางธิติมา มีความคิดว่าผู้หญิงจึงควรงานบ้านมากกว่าผู้ชาย แต่ก็ไม่ถึงกับต้องทำตลอดเวลา เพราะสมัยนี้ให้ทำทุกวันก็เกินไป แต่นางธิติมาเป็นคนนิสัย เจ้าระเบียบ รักความสะอาด และไม่ชอบอยู่เฉย ๆ เวลาอยู่บ้าน จะทำความสะอาดไปเรื่อย ๆ ชอบเห็นบ้านสะอาดเป็นระเบียบ ตอนเลิกงานกลับบ้านมาก็จะเตรียมทำอาหารไว้ รดน้ำต้นไม้ ให้อาหารปลา ทานข้าวด้วยกัน 3 คน ดูโทรทัศน์ แล้วก็ดูแลบ้าน ส่วนสามีจะช่วยงานบ้านทุกอย่าง ทั้งทำอาหาร ทำความสะอาด ซักรีดเสื้อผ้า ล้างจาน ดูแลต้นไม้ เป็นต้น บุตรก็ช่วยงานทุกอย่างเช่นกัน ถ้าว่างก็ทำ นางธิติมาไม่ต้องการมีคนรับใช้ เพราะคิดว่าหากคนรับใช้ทำก็คงทำไม่ดีเท่าตัวนางธิติมาเอง แต่เมื่ออายุมากขึ้น ก็เริ่มเหนื่อย แต่เคยชินที่ทำงานบ้านมาตลอดก็ต้องทำ

- การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี นางธิติมาคิดว่าก็ควรช่วยเหลือกัน เพราะเป็นญาติกัน โดยปกติญาติทางสามีจะอยู่ต่างจังหวัด ไม่ค่อยติดต่อกันเท่าใดนัก และไม่มีปัญหาอะไรมาให้ครอบครัวเดือดร้อน หรือให้ความช่วยเหลือ จะไปมาหาสู่กันนาน ๆ ครั้ง

- การซื้อสตัยต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร นางธิติมา กล่าวว่าเมื่อแต่งงานแล้วก็ไม่ได้คิดเรื่องนี้อีก

- การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง นางธิตติมาจะมีเรื่องเถียง ๆ กันกับสามีบ้าง เรื่อยเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่ไม่ใช่เรื่องเสียหายที่จะต่อว่ากันแรง ๆ เวลาเถียงกันก็จะเถียงกันเองไม่ให้ใครได้ยิน และจะไม่แสดงกิริยาขัดแย้งกับสามีต่อหน้าคนอื่น ต้องให้เกียรติ

- การดูแลปรนนิบัติสามี นางธิตติมาได้ดูแลบ้าง ไม่มาก เพราะสามีไม่ค่อยชอบให้ไปวุ่นวายมากนัก นางธิตติมาจึงดูแลเรื่องทั่ว ๆ ไป ที่ไม่ใช่การเอาอกเอาใจสามีจนเกินไป เช่น จัดข้าวของให้เป็นระเบียบไม่ให้เกะกะ

- การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา นางธิตติมาคิดว่าต้องรับฟังเป็นการแชร์ความรู้สึก เพราะสามีเป็นคนตรงไปตรงมา มีอะไรก็จะบ่นให้ฟังเสมอ ซึ่งบางครั้งสามีจะพุดคุยด้วยอารมณ์ และหงุดหงิดใส่บ้าง ทำให้นางธิตติมารู้สึกไม่พอใจบ่อยครั้ง

- การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร นางธิตติมาคิดว่าเป็นหน้าที่ของภรรยาอยู่แล้ว แต่สามีก็เช่นกันเป็นหน้าที่ของทั้งคู่ที่จะต้องให้การอบรมเลี้ยงดูบุตร นางธิตติมากับสามีจะผลัดกันไปส่งบุตรที่โรงเรียนในตอนเช้า เด็กเรียนแล้วบุตรจะกลับบ้านเอง เพราะเวลาเด็กเรียนจะเล็กก่อนเวลาเลิกงาน ต่างคนต่างกลับบ้าน แล้วก็รับประทานอาหารเช้าร่วมกันเสมอ เวลา นางธิตติมาทำงานบ้าน สามีก็จะอยู่กับบุตร สอนการบ้านบ้าง ดูโทรทัศน์กันบ้าง เวลาอยู่บ้านส่วนใหญ่จะได้ใช้เวลาอยู่ร่วมกันพร้อมหน้าพร้อมตาเสมอ

- การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด นางธิตติมาคิดว่าต้องรู้จักใช้เงินให้เป็น การใช้จ่ายจะเป็นจำนวนมากหรือน้อยก็ได้ แต่จะต้องใช้ให้เกิดประโยชน์ ต้องไม่ฟุ่มเฟือย ไม่ประหยัดจนเกินไป และต้องมีเก็บไว้เพื่ออนาคตให้บุตรด้วย เรื่องการใช้จ่ายระหว่างนางธิตติมากับสามี จะแยกกัน หรือหากต้องใช้ร่วมกันก็จะแชร์กันคนละครึ่ง ไม่ได้แบ่งละเอียดว่าใครรับผิดชอบเรื่องใดบ้าง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์มากกว่า และไม่ได้มาคิดเล็กคิดน้อยว่าจะมีใครได้เปรียบเสียเปรียบกัน

บทบาทมารดา

- การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร นางธิตติมาคิดว่า การให้ความรักความอบอุ่น และการเอาใจใส่ดูแลบุตร เป็นสิ่งสำคัญมากที่ต้องปฏิบัติ แต่ต้องไม่ใช่การตามใจ เพราะถ้าตามใจมากเกินไปบุตรจะให้เป็นเด็กเอาแต่ใจตัวเอง

- การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม นางธิตติมาคิดว่า เป็นเรื่องที่ต้องสอน เพื่อให้บุตรรู้จักการใช้ชีวิตในสังคม จะได้ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้

- การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร นางธิตติมาคิดว่า เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ถ้าบุตรเห็นตัวอย่างไม่ดีจากพ่อแม่ บุตรก็จะเอาเป็นเยี่ยงอย่างได้ นางธิตติมา

ตอนเด็ก ๆ จะสอนบุตรมาก อย่างเวลาดูโทรทัศน์ด้วยกันก็จะพูดสอนไปด้วย ว่าเป็นอย่างนั้น
 อย่างนี้เพราะอะไร ในเรื่องงานบ้าน นางธิติมาก็ได้สอนให้ทำ บุตรก็ได้ช่วยงานบ้านบ้าง นางธิติมารู้สึกดีที่บุตรไม่ได้ละเลยต่องานในบ้าน

- การมีเวลาว่างให้แก่บุตร นางธิติมามีความคิดว่า มารดาควรมีเวลาให้บุตรเสมอ ไม่ใช่คิดแต่เรื่องตัวเอง เรื่องบุตรต้องมาก่อน
- การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา นางธิติมาคิดว่า เป็นเรื่องสำคัญ เพราะหากผู้เป็นมารดาไม่รับฟังและแนะนำ บุตรอาจหันไปหาเพื่อน และอาจจะแนะนำไปในทางที่ผิดได้ ส่วนใหญ่บุตรเป็นคนเงียบ ๆ ไม่ใช่คนช่างพูด นางธิติมាต้องถามก่อน ต้องคอยพูดคุยด้วยความเข้าใจกัน การทราบที่บุตรมีความคิดอย่างไร จะทำให้ทราบว่าบุตรเป็นคนนิสัยเช่นไร และทำให้บุตรรู้จักคิดเป็น กล้าแสดงออก
- การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก นางธิติมาคิดว่า การให้อิสระต้องให้ตามวัย อยู่ในวัยเรียนก็ต้องให้ความสำคัญ เรื่องการเรียนไม่ใช่เล่นแต่อย่างเดียว หากโตเป็นผู้ใหญ่แล้วดูแลตัวเองได้ อยากจะทำอะไรก็ทำ ยิ่งบุตรโตยิ่งห่วง เพราะตอนเล็ก ๆ สามารถจับวางได้ แต่พอโตแล้วจะไปควบคุมอย่างนั้นไม่ได้ เพราะบุตรเริ่มมีความคิดเป็นของตนเองมากขึ้น เพราะบุตรอายุ 14 ปี อยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ ต้องเอาใจใส่มากขึ้นกว่าเดิม กลัวคบเพื่อนไม่ดี
- การส่งเสริมและให้การศึกษากับบุตร นางธิติม่า เป็นหน้าที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว ต้องการให้บุตรเรียนสูง ๆ แต่ถ้าบุตรทำได้แค่นั้นก็แค่นั้น ไม่ได้ตั้งความหวังไว้มาก แต่ยังเป็นห่วงเพราะบุตรเรียนไม่ค่อยดีนัก

บทบาทบุตร

- การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา เนื่องจากปัจจุบัน บิดามารดาของนางธิติม่าเสียชีวิตหมดแล้ว แต่ในขณะที่มีชีวิตอยู่ ก็ให้ความเคารพ และเชื่อฟังเวลาท่านเตือนและสอนเสมอ หากบิดามารดาจะบ่นหรือว่าอะไรก็จะไม่เถียง จะยอม ๆ ให้
- การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย นางธิติม่ามีความคิดว่า เป็นการตอบแทนบุญคุณบิดามารดา ไม่ว่าจะป่วยหรือไม่ ก็ต้องดูแลเสมอ บิดามารดาของนางธิติม่าไม่ได้อาศัยอยู่บ้านเดียวกับนางธิติม่า แต่อาศัยอยู่กับพี่ชายที่ต่างจังหวัด หากบิดามารดาเจ็บป่วย จะไม่มีโอกาสไปดูแลทุกครั้ง หากไปได้ก็จะช่วยดูแลอาหารการกินจัดเตรียมยา นอนเฝ้า แต่หากไปไม่ได้ก็จะโทรศัพท์สอบถามอาการแทน

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา นางธิดิมาคิดว่า ถ้าทำได้ก็ต้องทำ เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระ ซึ่งหากไปหาบิดามารดา นางธิดิมาก็จะดูแลเรื่องต่าง ๆ ในบ้านเกือบทุกอย่าง เพราะที่บ้านพี่ชายไม่มีคนรับใช้ มีน้องสะใภ้ที่คอยดูแล แต่นางธิดิมาอยากทำให้ ก็จะทำความสะดวกสบายห้องนอน ห้องนั่งเล่น ทุกครั้งจะไปเยี่ยม เพราะไม่ต้องการให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่อยากให้มีสบายหรือเจ็บป่วย

- การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ นางธิดิมาคิดว่า หากเรามีพอกินพอใช้ก็ควรให้เงินท่าน เหมือนเป็นการตอบแทนบุญคุณวิธีหนึ่ง นางธิดิมาก็ซื้อของใช้ อาหารไปฝาก และได้ให้เงินอยู่เสมอที่ได้ไปหา

- การใช้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา นางธิดิมาคิดว่าเป็นสิ่งที่บุตรควรปฏิบัติ คนในวัยชราที่ต้องการการเอาใจใส่จากลูกหลาน นางธิดิมาได้ไปเยี่ยมเยียนบิดามารดา ในช่วงเทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ แเซียด หรือวันหยุดต่าง ๆ โดยจะไปประมาณ 2-3 ครั้งต่อปี

- การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา นางธิดิมาคิดว่าเป็น การตอบแทนบุญคุณที่ท่านเลี้ยงเรามา และบิดามารดาก็ต้องการให้ลูกหลานเป็นที่พึ่งพิง ไม่เช่นนั้นคงไม่มีบุตรจำนวนมาก ๆ

- การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย นางธิดิมาคิดว่าเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งนางธิดิมาก็ไม่ได้สร้างปัญหาให้ใครเดือดร้อน ไม่ได้ทำอะไรผิดกฎหมาย และไม่ทำให้บิดามารดาต้องเป็นห่วง

- การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ นางธิดิมาคิดว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ควรปฏิบัติเช่นกัน นางธิดิมามีที่ดินที่ต่างจังหวัดที่เป็นมรดกแบ่งกันระหว่างพี่น้อง ตอนนั้นก็ให้พี่ชายเป็นผู้ดูแลให้แทนแล้ว เพราะไม่มีเวลาไปดูดูแลเอง

บทบาทผู้บริหาร

- การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นางธิดิมามีผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในความดูแลจำนวน 9 คน การกำกับดูแล หรือให้คำแนะนำจึงทำได้ค่อนข้างทั่วถึงทุกคน

- การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม นางธิดิมามักไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนบุคคล หากไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตัวนางธิดิมาเอง แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยงกันทำงาน นางธิดิมาก็จะเรียกมาตักเตือนบ้าง เพราะต้องทำงานร่วมกันอีกนาน

- การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ นางธิติมาให้ความสำคัญต่อวินัยในการทำงาน โดยมองว่าแต่ละคนจะต้องมีความรับผิดชอบ และรู้จักหน้าที่ของตัวเอง หากผู้ใต้บังคับบัญชามาสาย นางธิติมาก็จะตักเตือน หรืองานยังไม่เลิกก็ไม่ควรกลับบ้านก่อน
- การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น การทำงานจะผ่านระบบคอมพิวเตอร์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะมีซอฟต์แวร์สำเร็จรูปโดยเฉพาะ ทำให้การแลกเปลี่ยนและสืบหาข้อมูลเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง
- การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน ขั้นตอนการทำงานมีระบบที่ถูกกำหนดเอาไว้ชัดเจนอยู่แล้ว นางธิติมาไม่ได้คิดวางแผนการทำงานเอง จึงได้เพียงแค่ปฏิบัติหน้าที่ไปตามระเบียบของหน่วยงาน
- การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ นางธิติมาให้ความสำคัญต่องานมาก โดยจะไม่ปล่อยให้งานค้าง หากเห็นว่งานที่มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปนานแล้ว และยังไม่เสร็จก็จะสอบถามความคืบหน้าอยู่เสมอ
- การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก นางธิติมาไม่มีหน้าที่ที่จะต้องติดต่อกับคนภายนอกองค์กร เพราะจะทำงานประสานกับหน่วยงานภายในเท่านั้น
- การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ เนื่องจากนางธิติมาค่อนข้างมีอายุแล้ว จึงไม่ได้มีการปรับตัวหรือการเรียนรู้กับอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งนางธิติมาก็อยากเรียนรู้ขั้นตอนรายละเอียด แต่นางธิติมาไม่มีพื้นฐานความรู้ด้านนี้ จึงทำได้เพียงแต่สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ และส่งไปให้ฝึกอบรมมากกว่าจะทำเอง

กรณีศึกษาที่ 5 นางฉัชชา (นามสมมุติ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

นางฉัชชามีอายุ 48 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพฯ ตั้งแต่เกิด มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี นางฉัชชาทำงานมาแล้วเป็นเวลา 25 ปี มีรายได้เดือนละ 60,000 - 70,000 บาท ขณะนี้เป็นผู้บริหารระดับ 9 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกอง นางฉัชชาแต่งงานมาแล้วเป็นเวลา 12 ปี มีบุตร 2 คน คนที่ 1 เพศหญิง อายุ 11 ปี กำลังศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 คนที่ 2 เพศชาย อายุ 10 ปี กำลังศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 5 สามีของนางฉัชชามีอายุ 49 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ประกอบธุรกิจส่วนตัว มีรายได้เดือนละ 50,000-70,000 บาท บิดาของนางฉัชชาเสียชีวิตแล้ว มารดายังมีชีวิตอยู่ และอาศัยอยู่กับพี่สาวในกรุงเทพฯ นางฉัชชามีพี่น้องจำนวนทั้งหมด 3 คน นางฉัชชาเป็นคนที่ 3 ปัจจุบันนางฉัชชาอาศัยอยู่กับสามี บุตร และครอบครัวของน้องสาวสามี

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

บทบาทภรรยา

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ นางฉัชชาคิดเห็นว่างานบ้านเป็นเรื่องที่ผู้หญิงทุกคนควรต้องปฏิบัติ ซึ่งนางฉัชชาเป็นผู้ทำงานบ้านเอง และทำเป็นประจำ นางฉัชชาไม่ต้องการคนรับใช้ช่วยทำความสะอาดบ้าน เพราะอยากทำเอง คนอื่นทำไม่ถูกใจ เวลาตอนเย็นนางฉัชชากลับบ้านมาก็จะเตรียมทำอาหาร ซักเสื้อผ้า ให้อาหารปลากับสุนัข ในวันเสาร์อาทิตย์หรือวันหยุดก็จะทำความสะอาดบ้าน ภูบ้าน ทำสวน นอกจากนั้นสามีของนางฉัชชาก็เข้ามาช่วยเหลืองานบ้านด้วยในเรื่องการทำสวน ล้างรถ ซ่อมแซมเครื่องใช้ในบ้าน ส่วนบุตรก็จะช่วยซักผ้า และให้อาหารปลากับสุนัข

- การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี นางฉัชชามีความเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือเป็นเรื่องดีที่ควรปฏิบัติ แต่มีระดับ คือ ช่วยตามสมควร ตามกำลัง หากนำปัญหามาให้มาก ๆ ก็จะช่วยเท่าที่ช่วยได้ บ้านที่อยู่ในปัจจุบันครอบครัวของนางฉัชชาอยู่ร่วมกับครอบครัวของน้องสาวของสามี รวมกันเป็น 2 ครอบครัวในบ้าน แต่ก็แบ่งแยกกันรับผิดชอบครอบครัวของตัวเอง อย่างเช่นเรื่องซักผ้าทำความสะอาดบ้านก็แยกกัน จะเป็นเรื่องอาหารการกินที่รวมกัน ส่วนเรื่องอื่น ๆ นางฉัชชาได้ช่วยเหลือเรื่องเงินทอง เพราะครอบครัว

ของน้องสาวสามีมักจะผลัดภาระทางการเงินมาให้สามีบ่อยครั้ง เช่น ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน หรือ บางทีสุนัขของน้องสาวหลุดออกไปกัดคนอื่น ๆ ก็ต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้

- การซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร นางฉัซซามี ความเห็นว่า กว่าจะตัดสินใจแต่งงานใช้เวลาานานมาก เพราะเลือกมาก เมื่อตัดสินใจแล้วก็ ไม่คิดเรื่องใครอีก

- การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง การยกย่องให้เกียรติกันระหว่างสามี ภรรยา นางฉัซซาเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติของการมีชีวิตคู่ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในฐานะที่สามีเป็นหัวหน้าครอบครัว

- การดูแลปรนนิบัติสามี นางฉัซซามีเห็นว่า เป็นการดูแลซึ่งกันและกัน เอาอกเอาใจหรือเห็นใจกัน นางฉัซซาได้ดูแลในเรื่องอาหารการกิน ซักเสื้อผ้า รีดผ้าให้สามี ซึ่งเป็น งานบ้านทั่วไปเป็นประจำ หากสามีไม่สบายก็จัดหายาไว้ให้ และจะโทรหาสอบถามอาการตลอด ถ้าอยู่ที่ทำงาน แต่ส่วนใหญ่สามีจะดูแลตัวเองได้ และไม่ให้อายกให้นางฉัซซาเหนื่อย เพราะสามี เข้าใจว่านางฉัซซามีงานอื่น ๆ ทั้งที่บ้าน ที่ทำงาน และมารดาต้องคอยดูแล

- การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา นางฉัซซามี ความเห็นว่า เวลาสามีมีเรื่องต้องคิด เรื่องงานหรือมีปัญหาอะไรไม่สบายใจ เราก็ไม่สบายใจไป ด้วย อยากให้ระบายความไม่สบายใจออกมา อยากช่วย ถ้าช่วยไม่ได้ ได้รับฟังก็ยิ่งดี ไม่อยากให้ สามีเครียดจนเกินไป นางฉัซซากล่าวว่า ปัญหาของสามีส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการทำงาน แต่ สามีของนางฉัซซาเป็นคนไม่ค่อยพูด นางฉัซซาต้องสังเกตเห็นเอง แล้วถามว่าเป็นอะไร มีปัญหา อะไร หากนางฉัซซาไม่ถามก่อน สามีก็จะไม่เล่าเอง

- การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร นางฉัซซาเห็นว่า ภรรยาก็ต้อง ทำหน้าที่เลี้ยงลูกอยู่แล้ว สามีก็ต้องมีหน้าที่ปฏิบัติเช่นกัน และควรเท่ากัน บุตรจะได้รู้สึกว่าได้รับ ความรักจากทั้งพ่อและแม่ ไม่ใช่จากใครคนใดคนหนึ่ง สามีของนางฉัซซาเป็นเจ้าของบริษัท ใน เวลาเช้าสามีจะมีเวลาดูแลเรื่องบุตรได้มากกว่า เพราะนางฉัซซาต้องออกจากบ้านเพื่อไปทำงาน แต่เช้า ที่ทำงานกับโรงเรียนของบุตรก็อยู่คนละทาง สามีจะเป็นคนไปส่งและรับบุตรกลับบ้านใน ตอนเย็น และอยู่กับบุตรจนกว่านางฉัซซาจะกลับถึงบ้าน หากมีงานค้างสามีจะกลับไปทำงานต่อ ส่วนใหญ่มักจะได้อยู่กันพร้อมหน้าพร้อมตา

- การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด นางฉัซซาคิดว่าสมัยนี้ข้าวของ เครื่องใช้มีราคาแพง ถึงเราจะมีเงินใช้ไม่ได้เดือดร้อน ก็ต้องรู้จักประหยัด เงินใช้ไปก็หมดถ้าไม่เก็บ ต้องเก็บไว้ให้ลูกเผื่ออนาคตด้วย นางฉัซซากล่าวว่าตัวนางฉัซซาเองไม่ได้เป็นคนฟุ่มเฟือย ตอนนี้

จะเป็นเรื่องค่าใช้จ่ายของบุตรเป็นส่วนใหญ่ ส่วนค่าใช้จ่ายส่วนตัวก็ไม่ได้ใช้อะไรมาก ค่าใช้จ่ายในบ้านสามีจะเป็นผู้ออกทั้งหมด โดยจะให้เงินไว้กับนางฉชชชเป็นผู้ใช้จ่ายทุกเดือน

บทบาทมารดา

- *การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร* นางฉชชชมีความเห็นว่าเป็นช่วงเวลา ที่บุตรยังเด็กเป็นช่วงสำคัญมากเพราะเด็กจะรู้จักคิดช่างจดช่างจำ อยากให้พ่อแม่สนใจ นางฉชชชคิดว่าต้องให้ความรักและใส่ใจกับบุตรที่ยังเด็กให้มาก เมื่อเวลาที่บุตรโตขึ้นไปจะได้ไม่มีปัญหาว่าขาดความรักจากพ่อแม่ นางฉชชชจะมีเวลาให้บุตรเมื่อกลับจากทำงาน ดูแลอาหาร การกิน สอนการบ้าน หรือนั่งเล่นดูทีวีกับบุตร จนถึงเวลาเข้านอน หากบุตรไม่สบายนางฉชชชจะอยู่ดูแลตลอด ถ้าเป็นเวลาทำงานก็จะหยุดงานมาดูแล หรือรีบกลับบ้านมาก่อน หากจำเป็นต้องอยู่ที่ทำงาน จะบอกสามีให้มาดูแลแทน

- *การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม* นางฉชชชมีความเห็นว่าเป็นถ้าหากไม่สอนไม่พูด บุตรก็จะไม่รู้ว่าจะไรดีไม่ดี หรือบางเรื่องบุตรอาจจะรู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่สำคัญ เพราะที่บ้านไม่สอนก็ได้ เราอยากให้บุตรเป็นอย่างไร ต้องพูดบ่อย ๆ ให้ซึมซับเข้าไปกลายเป็นนิสัยเขา ถ้าบุตรดื้อหรือเกเร นางฉชชชจะดุและสอน จะไม่ใช่วิธีการตี เพราะตีไปก็ไม่ได้ผลหากไม่เข้าใจว่าผิดเพราะอะไร ส่วนใหญ่จะสอนในเรื่องของระเบียบวินัย การให้ความเคารพผู้ใหญ่ เวลา นางฉชชชทำงานบ้านหากบุตรเข้ามาเล่นใกล้ ๆ หรือขอช่วยทำ นางฉชชชก็จะให้ทำ เป็นการสอนวิธีทำงานบ้านไปด้วย แต่นางฉชชชไม่ได้สั่งว่าต้องทำ แต่ถ้าเวลาเล่นของเล่น จะต้องรู้ว่าเล่นแล้วต้องเก็บให้เรียบร้อย จะเตือนเสมอ

- *การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร* นางฉชชชคิดว่า การพูดอบรมสั่งสอนไม่พอต้องทำให้เห็นด้วย บางครั้งไม่ต้องพูดแต่ทำอยู่เรื่อย ๆ บุตรก็จะรู้เอง นางฉชชชได้ปฏิบัติให้เห็นเสมอในเรื่องของการทำงานบ้าน ตอนนี้นบุตรทั้ง 2 คน จะทำงานบ้านเป็น

- *การมีเวลาว่างให้แก่บุตร* นางฉชชชกล่าวว่า เวลาเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจาก การมีเวลาให้มากเท่าใด เราก็จะสามารถให้ความรัก และสามารถอบรมได้มากเท่านั้น หากขณะที่นางฉชชชกำลังทำอะไรอยู่ แล้วบุตรมาหาหรือเรียกให้ไปหา ก็จะพยายามวางงานที่ทำอยู่ เพื่อไปอยู่ไปเล่นกับบุตรก่อน แต่ถ้างานกำลังยุ่งก็จะให้สามีช่วยดู หรือไม่ก็เรียกให้มาเล่นใกล้ ๆ จะได้ทำงานและดูแลบุตรไปพร้อม ๆ กันได้

- *การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา* นางฉชชชกล่าวว่า บุตรยังเล็ก ยังไม่มีปัญหาอะไร แต่ถ้าโตขึ้นไปก็คงมีอะไรมาปรึกษา

- การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น นางฉัชชาคิดว่าต้องเปิดโอกาสให้ได้พูดคุยกัน นางฉัชชาจะปล่อยให้บุตรพูดไปเรื่อย ๆ บุตรของนางฉัชชาทั้งคู่เป็นคนพูดเก่ง เพราะต้องการให้บุตรมีส่วนร่วมในครอบครัว
- การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก นางฉัชชามีความเห็นว่าคุณสมบัติอะไรก็ได้แต่ต้องมีขอบเขต เพราะบุตรยังเด็กเป็นวัยอยากรู้อยากเห็น เราต้องเลือกหรือควบคุมสิ่งที่บุตรจะเรียนรู้ก่อนว่าเหมาะสมหรือไม่ จะไม่ปล่อยให้อิสระมาก ซึ่งเวลาบุตรออกไปเที่ยวที่ไหน นางฉัชชากับสามีก็จะพาไป เช่น สวนสนุก สวนสัตว์ หรือพาไปเที่ยวต่างจังหวัด ชายทะเล
- การส่งเสริมและให้การศึกษากับบุตร นางฉัชชากล่าวว่า การศึกษาเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก ต้องส่งเสริมบุตรเต็มที่ แต่ตอนนี้บุตรยังเล็ก นอกจากสอนการบ้านและให้รางวัลเวลาบุตรเรียนดี

บทบาทบุตร

- การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา นางฉัชชาคิดว่าแม้จะโตเป็นผู้ใหญ่แล้วก็ยังคงต้องให้ความเคารพและเชื่อฟังเสมอ เพราะถึงอย่างไรเราก็ยังเป็นบุตร แต่มารดาของนางฉัชชาเป็นคนขี้บ่นและดื้อมาก ทำให้มีปากเสียงกันบ้าง ส่วนมากเป็นเรื่องสุขภาพ เพราะว่ามารดาจะคิดเสมอว่ายังแข็งแรงดี แต่นางฉัชชาเกรงว่า หากทำอะไรที่ต้องใช้แรงมาก หรือไม่ระวัง อาจจะเสียสุขภาพได้ นางฉัชชาเตือนมารดาก็จะไม่ค่อยรับฟัง จึงเถียงกันบ้าง
- การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย นางฉัชชามีความเห็นว่าการดูแลตัวเองของบิดามารดาคงทำได้เองไม่เต็มที่ เราต้องช่วยดูแล ปกติแล้วมารดาของนางฉัชชาเป็นคนสุขภาพแข็งแรงดี 'ไม่ได้ทำตัวให้เป็นภาระกับนางฉัชชาเท่าใดนัก แต่ถ้ามารดาไม่สบาย นางฉัชชาจะพาไปหาหมอและไปดูอาการทุกวัน บางวันพี่สาวกลับบ้านค่านางฉัชชาก็จะไปอยู่ดูแลแทน คอยจัดยา เตรียมอาหารให้รับประทาน
- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา นางฉัชชาคิดว่า เป็นการแบ่งเบาภาระของบิดามารดา แต่นางฉัชชาไม่ค่อยได้ทำงานบ้านให้ เพราะมีพี่สาวคอยทำให้อยู่แล้ว และหากทำให้ มารดาก็จะบ่นว่าทำไมไม่ถูกใจเท่าพี่สาว ส่วนอาชีพของมารดาจะรับจ้างเย็บกระทง ขายรูปเทียนในวัด ทำเพื่อไม่ให้เบียดเบียนบ้านเฉย ๆ ซึ่งนางฉัชชาก็จะไปช่วยขายเสมอ
- การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ นางฉัชชามีความคิดว่า ถึงวัยที่มารดาจะหยุดทำงาน และอยู่สบาย ๆ ได้แล้ว ไม่อยากให้ทำงานอะไรอีก ซึ่งนางฉัชชาให้เงินมารดาเสมอทุกเดือน

- การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา นางฉัชชามีความคิดว่าการที่ไม่ได้อยู่บ้านเดียวกัน ทำให้ห่างเหินกัน ก็ควรจะไปหา ไม่ให้รู้สึกท้อทึง นางฉัชชาได้ไปหามารดาเป็นประจำในตอนเย็น โดยเฉลี่ยแล้วประมาณ 3 ครั้งต่ออาทิตย์ โดยจะพาบุตรทั้งสองคนไปด้วย ให้ไปอยู่เป็นเพื่อน เพื่อมารดาจะได้ไม่เหงา เนื่องจากมารดาของนางฉัชชาอยู่บ้านคนเดียวในตอนกลางวัน

- การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา นางฉัชชามีความคิดว่าเมื่อเป็นผู้ใหญ่แล้วมีงานทำ มีเงินเดือนใช้ตัวเองแล้ว ก็ถึงวัยที่จะเลี้ยงดูบิดามารดาตอบแทนพระคุณ

- การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย นางฉัชชามีความคิดว่าเป็นหน้าที่ของบุตรทุกคน และนางฉัชชาไม่เคยทำตัวให้ใครว่ากล่าวถึงบิดามารดาได้

- การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ นางฉัชชาคิดว่า ถ้ามีก็ต้องเก็บไว้ให้ดี ไม่ควรล้างผลาญเงินทอง แต่นางฉัชชาไม่มีทรัพย์สินอะไรที่มารดามอบให้

บทบาทผู้บริหาร

- การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นางฉัชชามีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 9 คน ทำให้สามารถสอน ให้คำแนะนำ และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทั่วถึง เป็นรายบุคคล

- การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม เนื่องจากลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของนางฉัชชาเป็นงานทางด้านการทำสัญญา ซึ่งเป็นงานเอกสารที่จะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงานอย่างมาก หากเห็นที่ผิดเล็กน้อย หรือใช้ถ้อยคำไม่ตรงกับในระเบียบเงื่อนไขการทำสัญญา นางฉัชชาจะต้องให้แก้ไข ซึ่งบางครั้งทำให้งานล่าช้า และผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พอใจกับการติดขัดในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ไม่ใช่สาระสำคัญอะไร

- การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ นางฉัชชาเป็นคนที่มีความวินัยในการทำงาน และให้ความสำคัญต่อการทำงานให้เป็นตามกฎระเบียบมาก ต้องทำตามเงื่อนไขที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

- การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น การทำงานที่เคร่งครัดในกฎระเบียบเกินไปของนางฉัชชา บางครั้งทำให้งานล่าช้าและไม่คล่องตัว

- การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน นางฉัชชาได้ยึดถือเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ของระเบียบในการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ไม่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบัน

- การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ นางฉวีชาเป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูง งานทุกชิ้นจะต้องตรวจสอบอย่างละเอียดรอบคอบ และไม่ยอมให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในการทำงาน

- การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก บางครั้งจะมีตัวแทนจากบริษัทที่ทำเอกสารสัญญาต่าง ๆ มาขอเข้าพบเพื่อต้องการทราบเหตุผลหรือขอคำชี้แจงรายละเอียดในสัญญา ซึ่งนางฉวีชามักจะไม่ค่อยให้ตัวแทนจากบริษัทต่าง ๆ เข้าพบเท่าใดนัก

- การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ นางฉวีชาคิดว่าหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการทำงานมีมานานและไม่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับในปัจจุบัน แต่นางฉวีชาไม่ได้คิดที่จะปรับเปลี่ยนระเบียบเสียใหม่ และยังคงยึดถือระเบียบนั้นต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษาที่ 6 นางพิมพ์ (นามสมมุติ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

นางพิมพ์มีอายุ 49 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพฯ ตั้งแต่เกิด มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี นางพิมพ์ทำงานมาแล้วเป็นเวลา 20 ปี มีรายได้เดือนละ 50,000 - 60,000 บาท ขณะนี้เป็นผู้บริหารระดับ 10 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการส่วน นอกจากนี้นางพิมพ์ยังประกอบอาชีพเสริม และมีรายได้จากอาชีพเสริมไม่ต่ำกว่า 5,000 บาท นางพิมพ์แต่งงานมาเป็นเวลา 24 ปี มีบุตร 3 คน บุตรคนที่ 1 เพศชาย อายุ 17 ปี ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 บุตรคนที่ 2 และคนที่ 3 เพศชาย อายุ 15 ปี ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 สามีของนางพิมพ์อายุ 56 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีรายได้เดือนละ 50,000 - 70,000 บาท บิดาของนางพิมพ์เสียชีวิตแล้ว มารดายังมีชีวิตอยู่ และอาศัยอยู่กับน้องสาวในกรุงเทพฯ นางพิมพ์มีพี่น้องจำนวนทั้งหมด 8 คน นางพิมพ์เป็นคนที่ 2 ปัจจุบันนางพิมพ์อาศัยอยู่กับสามี และบุตร

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

บทบาทภรรยา

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ นางพิมพ์มีความคิดว่าเป็นปัจจุบันผู้หญิง ก็ทำงานนอกบ้านเหมือนกัน หาเงินเข้าบ้านได้เหมือนกัน เพราะฉะนั้นงานในบ้านก็ต้องช่วยแบ่งเบาบ้าง จะเกี่ยงว่าเป็นงานผู้หญิงหรือผู้ชายคงไม่ได้ สามีก็ยอมรับเพราะขณะนี้สามีก็ช่วยงานบ้าน แต่เมื่อก่อนสามีจะไม่ค่อยช่วยงานบ้านเลย เนื่องจากยังไม่แยกครอบครัวออกมา นางพิมพ์ต้องอยู่ร่วมกับครอบครัวของสามี คงเพราะศักดิ์ศรีด้วย ถ้าเกิดอยู่ในแวดล้อมครอบครัวสามี สามีจะไม่ช่วยเท่าใดนัก ขณะนี้ที่บ้านของครอบครัวนางพิมพ์ จะมีแม่บ้านทำงานให้ทุกวัน เว้นวันอาทิตย์ ให้มีหน้าที่กวาดบ้าน ถูบ้าน ซักรีดผ้า ในวันเสาร์อาทิตย์นางพิมพ์จะทำงานบ้านเอง เพราะวันเสาร์แม่บ้านจะมาสาย จะดูแล้วว่าแม่บ้านทำงานได้เรียบร้อยแค่ไหน ขาดตกบกพร่องตรงไหน ก็จะทำเพิ่มเพราะนางพิมพ์เป็นคนเจ้าระเบียบมาก ส่วนเรื่องทำอาหาร สามีกับนางพิมพ์จะทำเอง โดยตอนเช้าสามีเป็นคนทำ เพราะที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านจะมีเวลามากกว่า ตอนเย็นใครกลับบ้านก่อนก็ทำก่อน

- การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี นางพิมพ์พรคิดว่า ญาติสามีก็เหมือนญาตินางพิมพ์พรเอง ต้องช่วยถ้าสามีมีความเดือดร้อนหรือขอให้ช่วยเหลือ ซึ่งส่วนใหญ่ญาติฝ่ายสามีจะไม่มีปัญหาอะไรให้ช่วยเหลือ จะเป็นการไปมาหาสู่กันปกติมากกว่า

- การซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร นางพิมพ์พรกล่าวว่า ค่อนข้างหัวโบราณเรื่องนี้มาก หากเห็นใครทำกริยาไม่เหมาะสม นางพิมพ์พรจะคิดตำหนิตัวนางพิมพ์พรเองจึงไม่เคยทำตัวไม่ดี และไม่เคยคิดมีใครอื่นอีก

- การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง นางพิมพ์พรคิดว่าเป็นสิ่งสำคัญของสามีภรรยาต้องให้เกียรติต่อกัน หากสามีรู้สึกว่าคุณดีกว่า อาจจะทำให้ชีวิตคู่อยู่กันไม่ยืดย

- การดูแลปรนนิบัติสามี นางพิมพ์พรคิดว่า สามีภรรยาอยู่ด้วยความรักความเข้าใจ และเห็นใจซึ่งกันและกัน การดูแลเอาใจใส่กัน เป็นการแสดงออกถึงความห่วงใยกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องปฏิบัติ ส่วนใหญ่นางพิมพ์พรกับสามีเป็นการพูดคุยเล่นกัน หาอะไรทำร่วมกัน เช่น ดูโทรทัศน์ ออกไปดูหนังบ้าง บางทีแอบซื้อของมาเซอร์ไพรส์สามีบ้างในวันครบรอบแต่งงาน

- การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีปัญหา นางพิมพ์พรคิดว่าเป็นการแบ่งเบาความรู้สึกต่อกัน สามีสุขเราก็สุข ทุกข์ก็ทุกข์ด้วยกัน นางพิมพ์พรยินดีรับฟังทุกเรื่อง และจะคอยให้กำลังใจสามีเสมอ แต่ให้คำปรึกษาไม่ค่อยได้ สามีไม่ค่อยเชื่อ เพราะสามีเป็นคนเชื่อมั่นตัวเองสูง เช่น เรื่องธุรกิจ ลงทุนเรื่องนี้ไม่คุ้ม นางพิมพ์พรก็แนะนำว่าไม่ควรลงทุน สามีก็ไม่เชื่อลงทุนแล้วก็ไม่สำเร็จ

- การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร นางพิมพ์พรคิดว่าภรรยาต้องทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน และดูแลบุตรอยู่แล้ว และสามี

- การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด นางพิมพ์พรคิดว่าต้องใช้เงินอย่างมีคุณค่า ต้องไม่ฟุ่มเฟือย เพราะยามฉุกเฉินก็จะมีเงินก้อนไว้ใช้จ่ายได้ นางพิมพ์พรจะเป็นผู้ตรวจสอบรายรับรายจ่ายในบ้านทุกเดือน เงินที่ใช้จ่ายในบ้าน สามีกับนางพิมพ์พรจะช่วยกันจ่าย และสามีจะให้เงินกับนางพิมพ์พรทุกเดือนในบัญชีส่วนตัว ถ้าเป็นเรื่องบุตรส่วนใหญ่นางพิมพ์พรจะเป็นคนจ่าย และเรื่องทั่วไปในบ้านสามีจะจ่าย แต่ก็ไม่ได้กำหนดตายตัวว่าเรื่องนี้ใครต้องออกเงิน

บทบาทมารดา

- การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร นางพิมพ์พรคิดว่า เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญมาก และบุตรจะต้องได้รับจากทั้งพ่อและแม่เท่า ๆ กัน หากปล่อยให้ใช้ชีวิตกันเอง ไม่ดูแลให้มาก ๆ บุตรอาจจะคิดว่าพ่อแม่ไม่สนใจ และทำให้บุตรรู้สึกว่าเป็นเด็กขาดความอบอุ่นได้ นางพิมพ์พรกล่าวว่า จะใส่ใจบุตรมากหรืออาจจะมากเกินไป เพราะบุตรจะบอกว่า

โตแล้ว ปล่อยให้จัดการกันเองดีกว่า เพราะนางพิมพรเป็นคนจู้จี้ ก็จะไม่ค่อยตักเตือนตลอด บุตรจะไม่ค่อยอยากให้เข้าไปยุ่งวุ่นวายกับบุตรมาก อยากมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น นางพิมพรเข้าใจก็จะดูแลห่าง ๆ เวลากลับบ้านจะกลับอย่างไร จะให้นางพิมพรไปรับก็ไม่งาม บุตรจะบอกว่าไม่ต้องไปรับ อยากกลับบ้านเอง และถ้าวันไหนนางพิมพรมีธุระกลับมาก็จะโทรศัพท์บอกบุตรว่าให้ทำกับข้าวกันเอง ให้ดูแลกันเอง 3 คนพี่น้อง เพราะสามีได้สอนบุตรให้ทำกับข้าวบ้าง

- การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม นางพิมพรต้องการให้บุตรเป็นคนมีระเบียบวินัย และช่วยเหลือตัวเองได้ จึงคิดว่าต้องอบรมให้มาก โดยส่วนใหญ่ นางพิมพรจะสอนระเบียบวินัยภายในบ้าน เช่น ใช้ข้าวของอะไรต้องเก็บให้เป็นระเบียบ เก็บไว้ที่เดิม ทำอะไรเลอะเทอะ ก็ต้องทำความสะอาด จะทำอะไรให้รู้จักเวลา ถึงเวลานอนก็ต้องนอน 4-5 ทุ่ม นางพิมพรต้องลงมาดูว่าเข้านอนกันหมดหรือยัง ถ้าหากบุตรไม่เชื่อฟังจะใช้วิธีการตีมือ เมื่อบุตรยอมรับว่าผิด จะตีต้องมีเหตุผล แต่ตอนนี้บุตรโตแล้วจะไม่ค่อยตี ตอนเล็ก ๆ จะตี ไม่ได้เพราะเป็นเด็กผู้ชาย

- การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร นางพิมพรคิดว่า บุตรจะเรียนรู้จากสิ่งที่เห็น ถ้าทำตัวดีให้บุตรเห็นก่อน บุตรก็จะปฏิบัติตามเอง บุตรก็จะทราบว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ

- การมีเวลาว่างให้แก่บุตร นางพิมพรคิดว่าเวลาเป็นสิ่งสำคัญ ถ้ามีเวลาให้มาก การได้อยู่ด้วยกันทำกิจกรรมร่วมกัน เวลาส่วนใหญ่ที่ได้อยู่ร่วมกันก็ตอนไปส่งบุตรไปโรงเรียน ตอนเช้า และเวลาเย็นที่กลับถึงบ้านแล้ว และตอนนี้นางพิมพรจะมีเวลาว่างน้อยลง เพราะประกอบอาชีพเสริมเป็นเซลล์ขายประกันชีวิต ทำให้ต้องไปติดต่อลูกค้า และกลับบ้านช้ากว่าปกติในบางวัน

- การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา นางพิมพรกล่าวว่า ต้องการรับฟังบุตรมาก อยากรู้ว่าบุตรเป็นอย่างไร แต่บุตรจะไม่ค่อยมาปรึกษาเท่าใดนัก จะปรึกษานะน้ากันเองมากกว่า เริ่มมีความลับกับพ่อแม่บ้าง นางพิมพรจึงพยายามให้ความเป็นเพื่อนกับบุตร แต่ความที่เป็นผู้ใหญ่ทำให้เข้าถึงบุตรยาก นางพิมพรจึงให้สามีดูแลให้ใกล้ชิดมากขึ้นแทน เพราะผู้ชายด้วยกัน คงเข้าใจกันได้ดีกว่า

- การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น นางพิมพรให้บุตรแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ แต่บุตรจะเริ่มใช้การพูดคุยกันเองมากกว่า คงกลัวว่าถ้าหากคุยกับนางพิมพรหรือสามีแล้วจะโดนดุ จึงทำให้พูดคุยกันน้อยลง ส่วนใหญ่ก็พูดคุยกันเรื่องทั่ว ๆ ไปธรรมดา

- การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก นางพิมพรเข้าใจว่าบุตรเริ่มมีความอยากรู้อยากเห็น เป็นวัยหัวเลี้ยวหัวต่อ ให้เสรีภาพได้ แต่ต้องควบคุมด้วย ให้อยู่ในขอบเขต เพราะบุตรยังอยู่ในวัยเรียน และยังเป็นเด็ก จึงต้องควบคุม เช่น ระวังเรื่องการใช้อินเทอร์เน็ต

คอยตักเตือนเรื่องเวลาเข้านอน และอย่าเล่นจนลืมเรียน นางพิมพ์ไม่อนุญาตให้นอนบ้านเพื่อน หากบุตรอยากไปเที่ยว อยากไปทานข้าวหรือกลับดึก นางพิมพ์จะให้บอกก่อนว่าไปกับใคร อย่างไร และจะไปรับให้ เพราะเกรงว่าจะมั่วสุ่มกินเหล้า นางพิมพ์ก็ซื้อมาให้ลองที่บ้านเลย จะได้ทราบและไม่ไปลองที่อื่นไกลหูไกลตา

- การส่งเสริมและให้การศึกษาแก่บุตร นางพิมพ์คิดว่า แล้วแต่บุตรว่าอยากเรียนมากแค่ไหน แต่ก็ต้องการให้บุตรเรียนให้สูงที่สุดเท่าที่บุตรทำได้ นางพิมพ์ได้จ้างอาจารย์พิเศษให้มาสอนเป็นประจำทุกวันเสาร์ที่บ้าน และเวลาอื่น ๆ ก็ขึ้นอยู่กับตัวบุตรแต่ละคนว่าอยากเรียนเพิ่มเติมมากแค่ไหน หรืออยากเรียนอะไรก็ไม่บังคับมาก แต่ควรต้องเรียน

บทบาทบุตร

- การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา นางพิมพ์กล่าวว่าลูกที่ดีต้องเคารพ และเชื่อฟังบิดามารดาเสมอ เวลามารดาพูดหรือสอนอะไร นางพิมพ์ยังคงรับฟังเสมอ เพราะบิดามารดามีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตมากกว่า เป็นความหวังดีที่ให้กับเรา และที่ตักเตือนก็เพราะอยากให้เราได้ดี

- การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย นางพิมพ์กล่าวว่า เป็นการตอบแทนบุญคุณที่ท่านดูแลเรามา ปกตินางพิมพ์จะไปหาอาทิพย์ละครึ่ง หากในช่วงที่มารดาไม่สบาย ก็จะไปดูแลให้มากกว่าเดิม ประมาณอาทิตย์ละ 2-3 ครั้ง จนอาการดีขึ้น นางพิมพ์เป็นคนได้พามารดาไปหาหมอบ้างแต่ไม่มาก เพราะน้องสาวอยู่บ้านเดียวกับมารดาจะได้พามารดาไปหาหมอก่อน

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา นางพิมพ์คิดว่า เมื่อบิดามารดาอายุมากแล้วก็ทำงานเองไม่ไหว ไม่อยากให้เห็นเหนื่อยมาก แต่นางพิมพ์ไม่ได้ดูแลเรื่องงานบ้านให้ เนื่องจากมารดาของนางพิมพ์อาศัยอยู่บ้านเดียวกับน้องสาวของนางพิมพ์ และที่บ้านน้องสาวมีคนรับใช้คอยดูแลบ้านให้อยู่แล้ว

- การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ นางพิมพ์ให้เงินแก่มารดาเป็นประจำทุกเดือน มารดาของนางพิมพ์เป็นข้าราชการที่ปลดเกษียณแล้ว และอยู่บ้านเฉย ๆ จึงไม่มีรายได้อื่นนอกจากเงินบำนาญ นอกจากเงินแล้ว บางทีก็ให้เป็นทองตามช่วงเทศกาล

- การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา นางพิมพ์กล่าวว่า เมื่อบิดามารดาอยู่ในวัยชรา ก็ต้องการเห็นหน้าลูกหลานพร้อมหน้าพร้อมตา เราก็ควรทำให้บิดามารดาเกิดความอบอุ่นที่ยังมีลูกหลานอยู่ใกล้ ๆ โดยปกตินางพิมพ์จะไปหามารดาทุกอาทิตย์

แต่ระยะหลังอาจจะน้อยลงเพราะต้องไปส่ง-รับบุตรเรียนพิเศษ และบางครั้งก็ต้องออกไปหา ลูกค้าด้วย

- การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา นางพิมพ์กล่าวว่า เนื่องจากเป็นบุตรคนที่ 2 จาก 8 คน และด้วยความเป็นพี่คนแรก ๆ บิดามารดาคงอยากให้ได้ดี เป็นตัวอย่างให้น้อง ๆ เห็น และจะได้หวังพึ่งพาเรายามแก่ด้วย เสมอ ซึ่งนางพิมพ์ก็ได้ไปหา ไปดูแล พุดคุยให้เงินให้ทองตลอดไม่เคยทอดทิ้ง

- การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย นางพิมพ์คิดว่าบุตรทุกคน ควรนึกถึงบิดามารดาเสมอหากจะทำอะไร ก็อย่าให้ใครว่าได้ นางพิมพ์กล่าวว่า ก็ทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด ทั้งด้านครอบครัว และหน้าที่การงานไม่ให้นำมารดาผิดหวังหรือมีความกังวล

- การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ นางพิมพ์คิดว่า น้ำพักน้ำแรง ของบิดามารดา เราก็ต้องเก็บรักษาและดูแลให้ดี แต่นางพิมพ์ไม่ได้ทำอะไรมาก เพราะทรัพย์สินที่มีอยู่ทุกวันเป็นส่วนที่หามาเอง บ้านของมารดาก็มีน้องสาวเป็นผู้ดูแลแล้ว น้องสาวก็ทำดีแล้ว ไม่มีปัญหาอะไร

บทบาทผู้บริหาร

- การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นางพิมพ์มีความคิดว่า ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องลงไปดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ควรปฏิบัติตามลำดับ การบังคับบัญชา เนื่องจากนางพิมพ์มีผู้ใต้บังคับบัญชา 37 คน พิมพ์จึงไม่สามารถลงไปดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทุกคน แต่จะให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับดูแลลูกน้องของตัวเอง แต่หาก มีปัญหามาปรึกษา นางพิมพ์ก็ช่วยเหลืออย่างดียิ่งเสมอ

- การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือ นางพิมพ์คิดว่า ผู้บริหารควรดูแลในภาพรวมของหน่วยงาน ไม่ควรต้องแก้ไขความขัดแย้งของบุคคล แต่หากจำเป็น ผู้บริหารก็ต้องลงไปจัดการบ้าง ไม่ใช่ปล่อยให้จบกันไป หากมีปัญหา นางพิมพ์จะดูปัญหาว่าก่อนว่า เกิดขึ้นในระดับใด หากเป็นปัญหาที่หัวหน้างานดูแลได้ก็จะปล่อยให้จัดการกันเอง โดยไม่ต้องให้ถึง ผู้บริหารระดับบน แต่หากไม่ได้จริงนางพิมพ์ก็จะลงไปสั่งการเอง

- การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้ปฏิบัติงานไปตามกฎระเบียบ นางพิมพ์เป็นคน ที่ทุ่มเทให้กับการทำงานมาก และมีความรับผิดชอบสูง และต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ในการทำงานเช่นเดียวกัน นางพิมพ์จึงได้สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ว่าวันนี้ทำอะไรบ้าง งานชิ้นไหนใช้เวลาทำมากน้อยเท่าใด เพื่อให้สะท้อนเป็นกระจกเงาส่อง ตัว ว่ามีการพัฒนาไปถึงไหนแล้ว

- การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น เนื่องจากงานที่ออกไปไม่ผ่านเราทุกชิ้น ขึ้นอยู่กับเป็นงานของผู้ได้บังคับบัญชาคนใดรับผิดชอบ หากมีปัญหาเกิดขึ้น และผู้ได้บังคับบัญชานั้นไม่สามารถแก้ไขได้ ผู้บริหารก็ต้องลงไปช่วยตรวจสอบและชี้แจงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ ให้เข้าใจ

- การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน นางพิมพ์พรคิดว่า ต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีระบบ หากทำงานข้ามขั้นตอน แล้วเกิดปัญหาจะได้ตามแก้ไขได้ง่ายขึ้น ซึ่งนางพิมพ์พรได้ร่วมประชุมหารือกำหนดขั้นตอนการทำงานเองด้วย และหากมีงานใหม่เข้ามา ก็จะเรียกประชุมหัวหน้ามาช่วยคิดวางแผนการทำงานร่วมกัน

- การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ นางพิมพ์พรคิดว่า เป็นหน้าที่ของทุกคน ไม่ใช่แค่ผู้บริหารเท่านั้น เพราะแต่ละคนต้องทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จเรียบร้อยทันตามระยะเวลา

- การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก การเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอกของผู้บริหาร นางพิมพ์พรคิดเห็นว่าจะไม่เกิดขึ้นในทุกหน่วยงาน นางพิมพ์พรกล่าวว่า งานที่ทำอยู่ไม่ค่อยได้ติดต่อกับบุคคลภายนอกมากนัก แต่จะทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานภายในมากกว่า จะมีบ้างที่ต้องไปชี้แจงร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งไม่บ่อยนัก

- การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ นางพิมพ์พรคิดว่า เป็นสิ่งจำเป็นในตอนนี้อย่างยิ่งเพราะจะต้องปรับไปตามโครงสร้างองค์กร เนื่องจากตอนนี้ ทศท. มีการแปรรูปเป็นบริษัทแล้ว ต้องแข่งขันในทางธุรกิจมากขึ้น องค์กรน่าจะปรับโครงสร้างการบริหารให้ดีกว่านี้ ถ้าหากว่ายังมีการบริหารแบบเดิมอยู่ องค์กรก็ไม่สามารถแข่งขันกับเอกชนรายอื่น ๆ ได้เลย

กรณีศึกษาที่ 7 นางเกษภา (นามสมมุติ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

นางเกษภา มีอายุ 49 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่ต่างจังหวัด เข้ามาศึกษาที่กรุงเทพฯ ตั้งแต่ระดับมศ.4 (พ.ศ. 2512) มีวุฒิมหาบัณฑิตในสาขาบริหารธุรกิจ และกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท นางเกษภาทำงานมาแล้วเป็นเวลา 26 ปี มีรายได้เดือนละ 70,000 - 80,000 บาท ปัจจุบันเป็นผู้บริหารระดับ 10 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการส่วน นางเกษภาแต่งงานมาแล้วเป็นเวลา 20 ปี มีบุตร 1 คน เพศชาย อายุ 14 ปี กำลังศึกษาระดับมัธยมปีที่ 4 สามีของนางเกษภาอายุ 50 ปี มีวุฒิมหาบัณฑิตในสาขาบริหารธุรกิจ ประกอบอาชีพรับราชการตำรวจ มีรายได้เดือนละ 40,000 - 50,000 บาท บิดาและมารดาของนางเกษภาเสียชีวิตแล้วทั้งคู่ นางเกษภา มีพี่น้องจำนวนทั้งหมด 5 คน นางเกษภาเป็นคนที่ 3 ปัจจุบันนางเกษภาอาศัยอยู่ร่วมกับสามี และบุตร

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

บทบาทภรรยา

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ นางเกษภาคิดเห็นว่าเป็นหน้าที่ของผู้หญิงต้องปฏิบัติ แต่ไม่ถึงขนาดไม่มีที่ติหรือต้องทำตลอดเวลา นางเกษภา มีแม่บ้านช่วยดูแลอยู่ประจำ ให้มีหน้าที่ทำงานบ้านทุกอย่าง แต่นางเกษภาก็จะมาทำซ้ำอีกครั้ง เพราะบางอย่างแม่บ้านก็ทำไม่สะอาด ในเรื่องอาหารส่วนใหญ่จะโทรสั่งหรือซื้อเข้ามารับประทาน นางเกษภาไม่ได้ทำอาหารเอง ส่วนแม่บ้านจะคอยหุงข้าว และทำอาหารง่าย ๆ จัดเตรียมไว้บ้าง
- การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี นางเกษภาคิดว่าช่วยเหลือได้แต่ต้องพอสมควร ซึ่งญาติฝ่ายสามีจะมีฐานะดี ไม่มีเรื่องเดือดร้อนอะไร ส่วนใหญ่จะเป็นการพบปะเยี่ยมเยียนเป็นปกติ หากมีเรื่องให้ช่วยจะเป็นการปรึกษาธรรมดา เพราะสามีเป็นตำรวจ
- การซื้อสตั๊ดต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร นางเกษภาคิดว่าหากคิดมีคนอื่น ก็เหมือนกับทำลายครอบครัวตัวเอง
- การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง นางเกษภาคิดว่าต้องให้เกียรติกันเสมอ แต่ไม่ใช่แค่สามีเท่านั้น ก็ควรจะให้เกียรติทุก ๆ คนด้วย นางเกษภา กล่าวว่า ได้ให้เกียรติเสมอและจะระวังตัวมากกว่าปกติ หากทำงานสังคมของสามี เพราะด้วยตำแหน่งหน้าที่การงานทำให้มีคนเคารพนับถือมาก

- การดูแลปรนนิบัติสามี นางเกษภูภาคิดว่า ไม่ว่าจะใครก็ต้องการคนเอาใจ ภรรยาก็ต้องดูแลสามี เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สามีของนางเกษภูภาคิดไม่ได้อยู่บ้านเดียวกันประจำ เนื่องจากรับราชการเป็นตำรวจประจำที่ต่างจังหวัด และจะกลับบ้านทุกอาทิตย์ นางเกษภูภาคิดกับสามี จะใช้โทรศัพท์ติดต่อกันทุกวัน จะไปไหนมาไหนโทรหาและบอกกันเสมอ เมื่อสามีกลับบ้านมาในวันเสาร์อาทิตย์ ก็จะดูแลได้มากขึ้น

- การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีปัญหา นางเกษภูภาคิดว่า การพูดคุย รับฟังซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องปัญหาหรือไม่ต้องพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ ซึ่งจะโทรศัพท์หากันตลอด และคุยกันทุกเรื่องไม่ปิดบัง เนื่องจากเป็นเพื่อนกันมาตั้งแต่สมัยเรียน มีปัญหาอะไรจะทราบและคุยกันเสมอ

- การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร นางเกษภูภาคิดว่า เป็นหน้าที่ของทั้ง สามีและภรรยา ต้องอบรมและดูแลบุตรเท่า ๆ กัน แต่ภรรยาควรจะได้ดูแลบุตรมากกว่า เพราะ ผู้หญิงมีการสัมผัส และสื่อความรู้สึกกับบุตรได้ดีกว่า แต่เมื่อบุตรโตแล้ว หน้าที่ควรจะทำเท่าเทียมกัน นางเกษภูภาคิดว่า ต้องทำหน้าที่เป็นทั้งพ่อและแม่แทนสามี เพราะอยู่กับบุตรมากกว่า สามีต้อง ประจำต่างจังหวัดตลอด

- การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด นางเกษภูภาคิดว่า เป็นการบริหารเงิน ให้เป็นมากกว่าการประหยัด หากบุตร สามีหรือนางเกษภูภาคิดเองอยากได้อะไรก็ซื้อ แต่ถ้าของราคาแพงก็จะคุยกันกับสามีว่าจำเป็นหรือไม่อย่างไร ในทุกเดือนสามีจะให้เงินเดือนนางเกษภูภาคิดไว้ใช้จ่าย ภายในครอบครัว นางเกษภูภาคิดเป็นผู้ใช้จ่ายเงินในครอบครัวเอง ทั้งเรื่องภายในบ้านและบุตร สามี จะปล่อยให้จัดการอย่างเต็มที่ เพราะไม่ได้อยู่บ้านเดียวกันด้วย

บทบาทมารดา

- การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร นางเกษภูภาคิดว่าต้อง มอบความรักและการเอาใจใส่อย่างมาก หากไม่สนใจอาจจะทำให้บุตรกลายเป็นเด็กมีปัญหา เพราะทราบว่าต้องทำหน้าที่เป็นทั้งพ่อและแม่ในขณะที่สามีไม่อยู่บ้าน และนางเกษภูภาคิดเป็นคนช่างพูด จะคอยตักเตือนและดูแลบุตรทุกเรื่อง ตั้งแต่เรื่องระเบียบวินัย ความสะอาด เรื่อง การรับประทานอาหาร เสื้อผ้า การแต่งตัว ข้าวของเครื่องใช้ การเรียน นางเกษภูภาคิดว่า บุตรราคาญจนต้องบอกว่าให้ปล่อย ๆ บ้าง ไม่อยากให้งุ่นวายมากนัก เช่น เรื่องการไปโรงเรียน บุตรก็จะบอกว่าไม่ต้องรับ-ส่งแล้ว ต้องการไปเอง ไม่อยากอายเพื่อน เนื่องจากบุตรเริ่มโตและ ต้องการใช้เวลาเป็นส่วนตัวมากขึ้น ตอนนี้นี้ก็จะปล่อย ๆ ไม่เข้มงวดมาก แต่จะเข้มงวดขึ้นต่อ เมื่อสามีอยู่บ้าน

- การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม นางเกษภูภาคิดว่า เป็นการสอนเพื่อให้บุตรรู้จักปรับตัวกับคนอื่นในสังคม นางเกษภูภาคิดจะสอนทุกอย่าง โดยเฉพาะเรื่องระเบียบวินัยและการตรงต่อเวลา เช่น เวลาตื่นตอน เวลาทานอาหาร เวลาอาบน้ำ การใช้สิ่งของต้องเก็บเข้าที่ ไม่ใช่ให้แม่บ้านตามเก็บตลอด ที่นางเกษภูภาคิดเน้นเรื่องระเบียบวินัยมาก เนื่องจากสามีจะดุและตีบุตรหากเหลวไหล นางเกษภูภาคิดไม่อยากให้บุตรโดนตี จึงจะตักเตือนเสมอและจะได้ติดเป็นนิสัยที่ดี เป็นผลดีต่อตัวบุตรเองด้วย
- การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร นางเกษภูภาคิดกล่าวว่าเมื่อสอนบุตรอย่างไรก็ต้องทำอย่างนั้นเช่นกัน มิฉะนั้นจะเกิดเป็นเงื่อนไขให้บุตรต่อรองได้ นางเกษภูภาคิดจึงต้องปฏิบัติให้เห็นเป็นประจำ
- การมีเวลาว่างให้แก่บุตร นางเกษภูภาคิดว่า เวลาว่างเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะจะทำให้ไม่เกิดความห่างเหินกับบุตร ช่วงนี้เป็นช่วงที่นางเกษภูภาคิดกำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เวลาตอนเย็นหลังเลิกงานจึงต้องไปเรียน ทำให้กลับบ้านดึก และเวลาในการดูแลบุตรน้อยลง แต่จะต้องเข้าไปหาบุตรก่อนนอนทุกวัน ดูแลบุตรให้เรียบร้อยก่อน และวันเสาร์นางเกษภูภาคิดจะทำอาชีพเสริมเป็นที่ปรึกษาให้กับบริษัทต่าง ๆ อีกด้วย
- การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา นางเกษภูภาคิดกล่าวว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาทางการเรียนที่บุตรมาปรึกษา เรื่องอื่น ๆ บุตรไม่ค่อยบอก นางเกษภูภาคิดจึงไม่ค่อยได้รู้เรื่องส่วนตัวของบุตรเท่าใดนัก
- การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น นางเกษภูภาคิดกล่าวว่า ความคิดเห็นของบุตรส่วนใหญ่ เป็นการเอาแต่ใจตัวเอง และยังไม่ใช้เหตุผลเท่าใดนัก จะต้องจำกัดบ้าง
- การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก นางเกษภูภาคิดว่า ต้องให้อย่างมีขอบเขต ปล่อยให้เสียเด็กได้ เพราะไม่ทราบว่าจะบุตรได้พบเห็นสิ่งใดมาบ้าง เพราะบุตรกำลังเป็นวัยรุ่น ต้องเข้มงวดในการดูแล การเลือกรับสิ่งต่าง ๆ ยังแยกแยะไม่ได้ดี และยังเป็นห่วงบุตรอยู่มากเรื่องการเรียน กิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนจะไม่ค่อยให้การส่งเสริมนัก
- การส่งเสริมและให้การศึกษากับบุตร ต้องผลักดันให้บุตรเรียนให้ได้ดีเท่าที่ความสามารถของบุตรทำได้ เพราะการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นมาก นางเกษภูภาคิดให้บุตรเรียนพิเศษในวันเสาร์ เนื่องจากตอนนี้เด็กเรียนพิเศษกันเกือบทุกคน และบุตรเป็นคนเรียนไม่ค่อยเก่งจึงให้บุตรเรียนเพิ่มเติม

บทบาทบุตร

- การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา นางเกษภูภาคิดว่าบุตรต้องมีความเคารพและเชื่อฟังต่อบิดามารดาเสมอ
- การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย เนื่องจากบิดาของนางเกษภูภาคิดเสียชีวิตนานแล้ว และสมัยก่อนมารดาของนางเกษภูภาคิดก็เป็นคนที่ค่อนข้างแข็งแรง และอาศัยอยู่กับพี่ชายที่ต่างจังหวัด ในตอนที่ได้มาพักอาศัยอยู่ที่บ้านของนางเกษภูภาคิด นางเกษภูภาคิดจะดูแลเรื่องทั่วไปประจำวัน แต่ปัจจุบันมารดาไม่สบายหนักเดินไม่ได้ จำอะไรไม่ได้แล้ว พี่ชายจะจ้างพยาบาลมาคอยดูแลตลอดเวลา นางเกษภูภาคิดจึงไม่ได้ดูแลด้วยตัวเอง
- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา เนื่องจากไม่ได้อยู่บ้านเดียวกับมารดา จึงไม่ได้ดูแลงานบ้าน กิจการอื่นมารดาไม่มี เพราะมีอาชีพแม่บ้าน อยู่บ้านเฉย ๆ
- การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ นางเกษภูภาคิดกล่าวว่าเมื่อก่อนขณะที่มารดาแข็งแรงดี นางเกษภูภาคิดให้เงินและซื้อทองให้บ้าง และปัจจุบันได้ให้เงินกองกลางระหว่างพี่น้อง เป็นค่ารักษาพยาบาลมารดาพร้อมกันเสมอ
- การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา นางเกษภูภาคิดว่าบุตรควรมีเวลาให้บิดามารดา เพราะเวลาท่านแก่แล้ว อาจจะมีเรื่องทุกข์ทรมาน โดยในขณะที่มารดาแข็งแรง มารดาจะเป็นคนมาเยี่ยมเอง เพราะมีบุตร 5 คน มารดาก็จะไปอยู่ในบ้านพี่น้องของนางเกษภูภาคิดทุกคน เวียนกันไปตลอด แล้วแต่ว่าอยากอยู่กับบุตรคนไหนก็ไปอยู่กับคนนั้น ส่วนขณะนี้เมื่อมารดาล้มป่วย นางเกษภูภาคิดจะไปเยี่ยมอย่างน้อยปีละ 2-3 ครั้ง ตามเทศกาลหรือช่วงวันหยุดยาว
- การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา นางเกษภูภาคิดว่าเป็นการแสดงความกตัญญู ตอบแทนบิดามารดาที่เลี้ยงเรามา เมื่อเราอยู่ในวัยและฐานะที่พร้อมแล้ว ก็ต้องดูแลท่านไม่ให้ลำบาก ไม่ทอดทิ้งท่าน เพราะท่านแก่แล้ว ดูแลตัวเองไม่ได้เช่นเดิม ก็เป็นหน้าที่ของบุตรต้องปฏิบัติ
- การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย นางเกษภูภาคิดได้ประพฤติตัวให้ดี และก็มีการทำงานที่ดีและมั่นคง และมีชีวิตครอบครัวที่ดีแล้ว
- การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ นางเกษภูภาคิดว่า ต้องรักษาไว้เพราะเป็นสิ่งที่ยากหามา ไม่ใช่เราหาเอง หากจะทำอะไรต้องคิดว่าเป็นของท่าน ไม่ใช่ของเรา เพราะส่วนใหญ่เป็นของเก่าที่บิดาของนางเกษภูภาคิดเก็บไว้ ก็จะเก็บและดูแลต่อมาเรื่อย ๆ และจะไม่ขาย เพราะเป็นของหายาก

บทบาทผู้บริหาร

- การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นางเกษงภา มีความคิดว่า การบริหารงานควรเป็นไปตามลำดับการบังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี เนื่องจากนางเกษงภาเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 35 คน จึงไม่สามารถกำกับดูแลได้ทั่วถึงนัก ทำให้นางเกษงภาสามารถให้การดูแลได้ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้างานได้มากกว่าพนักงานระดับทั่วไป และได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่รองลงไปนั้น เป็นผู้กำกับดูแลพนักงานอื่น ๆ ต่อไปอีกที
- การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม วิธีการให้คำแนะนำและช่วยเหลือการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของนางเกษงภา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ว่าพวกเขาเหล่านั้นถูกดูถูกว่าทำงานไม่เป็นและไม่มีคุณภาพ
- การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ นางเกษงภาไม่ได้เคร่งครัดเรื่องกฎระเบียบมากนัก จะเน้นที่ผลผลิตของงานมากกว่า และเรื่องการดูแลบุคคลก็ให้หัวหน้าแต่ละหน่วยดูแลลูกน้องกันเอง นางเกษงภาจะไม่ลงไปกำกับดูแลเองนัก
- การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น ลักษณะงานที่นางเกษงภารับผิดชอบ เป็นงานทางด้านบุคลากรซึ่งเป็นงานเอกสารเสียส่วนใหญ่ ซึ่งจะมีหลักเกณฑ์เป็นระเบียบกำหนดให้พนักงานทำตามอยู่แล้ว และทำงานผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ ทำให้การประสานงานและเปลี่ยนข้อมูลเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องชัดเจน
- การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน นางเกษงภา กล่าวว่าขั้นตอนการทำงานมีให้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันและเหมาะสมดีอยู่แล้ว
- การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ นางเกษงภาจะทำงานเน้นที่ผลผลิตของงานมาก และได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูงให้ทำงานอยู่เสมอ เข้าประชุมร่วมหารือการทำงานเป็นประจำ
- การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก นางเกษงภาไม่มีหน้าที่ในเนื้องานที่จะต้องติดต่อกับคนภายนอกองค์กรเลย เพราะเป็นงานทางบริหารบุคคล จึงทำงานร่วมกับคนภายในองค์กรเท่านั้น
- การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ นางเกษงภา มีความคิดว่าผู้บริหารควรมีการติดตามความเคลื่อนไหวทางสื่อต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ซึ่งตอนนี้ก็ได้คิดหาระบบซอฟต์แวร์ที่สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงาน แต่นางเกษงภาคิดว่าการบริหารองค์กรตอนนี้ไม่มี

ประสิทธิภาพ แม้ว่าในแต่ละหน่วยงานจะสามารถทำงานของตัวเองได้ดี แต่ภาพรวมขององค์กรก็ยังไม่เปลี่ยน การทำงานก็ยังเหมือนเดิม ซึ่งมองไม่เห็นว่าจะองค์กรแปรรูปแล้วจะดีขึ้นอย่างไร



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษาที่ 8 นางสาวสุรีย์ (นามสมมติ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

นางสุรีย์มีอายุ 52 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพฯ ตั้งแต่เกิด มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี นางสาวสุรีย์ทำงานมาแล้วเป็นเวลา 26 ปี มีรายได้เดือนละ 60,000 - 70,000 บาท ขณะนี้เป็นผู้บริหารระดับ 10 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการส่วน นางสาวสุรีย์แต่งงานมาแล้วเป็นเวลา 26 ปี มีบุตร 2 คน บุตรคนที่ 1 เพศชาย อายุ 24 ปี ทำงานแล้ว บุตรคนที่ 2 เพศหญิง อายุ 20 ปี ศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ปี 2 ส่วนสามีของนางสุรีย์อายุ 53 ปี มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท ประกอบอาชีพรับราชการ มีรายได้เดือนละ 40,000 - 50,000 บาท บิดามารดาของนางสุรีย์ยังมีชีวิตอยู่ทั้งคู่ และอาศัยอยู่บ้านเดียวกับนางสุรีย์ นางสาวสุรีย์มีพี่น้องจำนวนทั้งหมด 7 คน นางสาวสุรีย์เป็นคนพี่ 1 ปัจจุบันนางสุรีย์อาศัยอยู่กับสามี บุตร บิดามารดา และพี่น้องอีก 3 คน

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

บทบาทภรรยา

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ นางสาวสุรีย์คิดว่าเป็นหน้าที่ของภรรยาที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ และไม่คิดว่าเป็นหน้าที่ที่สามีต้องปฏิบัติ นางสาวสุรีย์จะทำงานบ้านเองทุกอย่าง เนื่องจากไม่มีคนรับใช้ และสามีไม่ได้มีส่วนช่วยในเรื่องงานบ้านเลย และตอนนี้สุขภาพร่างกายแย่ง และต้องกลับบ้านช้าขึ้น จึงรู้สึกเหนื่อยเพราะเวลาพักผ่อนน้อยลง เรื่องการทำอาหารจะทำทานเองเป็นประจำ แต่ถ้าหากไม่มีเวลาจริง ๆ ก็จะซื้อมารับประทานบ้าง
- การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี นางสาวสุรีย์คิดว่า ควรให้ความช่วยเหลือบ้างหากเดือดร้อน หรือจำเป็นต้องให้ช่วยจริง ๆ ซึ่งญาติทางสามีจะได้ติดต่อหรือไปมาหาสู่กันนาน ๆ ครั้ง และไม่มีเรื่องที่ต้องให้ความช่วยเหลืออะไร
- การซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร นางสาวสุรีย์คิดว่ามีครอบครัวแล้ว ต้องไม่มีเรื่องการนอกใจอีก
- การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง นางสาวสุรีย์คิดว่าต้องให้เกียรติในฐานะที่เป็นผู้นำครอบครัว นางสาวสุรีย์กล่าวว่าหากมีเรื่องระแวงสงสัยอะไร ไม่เคยโทรตามหรือว่ากล่าว และจะไม่รื้อค้นกระเป๋าใส่กางเกง แต่บางครั้งหากสามีทำให้นางสุรีย์ไม่สบายใจ นางสาวสุรีย์จะปรึกษา

กับน้องสาว เนื่องจากสามีเป็นคนค่อนข้างสันโดษ ให้ออกกำลังกายมาก และไม่ชอบให้ไปยุ่งวุ่นวาย เรื่องส่วนตัวมากนัก นางสุรีย์จะเล่าให้น้องฟังบ้างเป็นการระบาย

- *การดูแลปรนนิบัติสามี* นางสุรีย์คิดว่า ควรปฏิบัติเท่าที่ทำได้ แต่ไม่ถึงกับว่าต้องดูแลทุกอย่าง เรื่องที่นางสุรีย์ได้ปฏิบัติ คือ การจัดเตรียมอาหาร เสื้อผ้า และข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้เสมอ แต่ไม่ได้ดูแลใกล้ชิดมากนัก อยากรู้อยากเห็นมากกว่านี้ แต่กลัวว่าจะไปยุ่งวุ่นวายมากเกินไป และสามีจะรำคาญ

- *การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีปัญหา* นางสุรีย์คิดว่า ควรต้องรับฟังและรับฟัง จะทำให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น สามีไม่ได้พูดหรือเล่าปัญหาอะไรให้นางสุรีย์จะต้องไปสอบถามกับเลขานุการของสามีเองว่างานเป็นอะไร มีปัญหาอะไรหรือไม่ สามีจะไม่เล่าอะไรให้ฟัง

- *การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร* นางสุรีย์คิดว่า เป็นหน้าที่ของภรรยา และสามีร่วมกัน แต่ภรรยาจะทำได้ดีกว่าในการเลี้ยงดูและการอบรม เพราะผู้หญิงจะมีความละเอียดมากกว่า นางสุรีย์จะมีเวลาได้อยู่บ้านและอยู่กับบุตรมากกว่าสามี เพราะสามีจะกลับบ้านค่ำและไม่ค่อยออกมานั่งเล่น หรือดูโทรทัศน์ร่วมกัน

- *การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด* นางสุรีย์คิดว่าต้องประหยัด และใช้เงินให้เป็น นางสุรีย์เป็นคนประหยัด หากต้องการใช้จ่ายซื้อของจะต้องดูความจำเป็นก่อน และสามีก็จะให้เงินไว้กับนางสุรีย์ทุกเดือนเป็นค่าใช้จ่ายในบ้าน และหากจำเป็นต้องใช้จ่ายเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติม สามีก็จะเป็นคนออกค่าใช้จ่ายให้อีก แต่ถ้าเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ นางสุรีย์ก็จะเป็นผู้ออกเอง

บทบาทมารดา

- *การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร* นางสุรีย์คิดว่าไม่ควรตามใจมากเกินไป เพราะจะทำให้บุตรเอาแต่ใจตัวเอง และไม่ยอมเชื่อฟัง การดูแลบุตร นางสุรีย์จะดูแลเรื่องอาหารการกิน เสื้อผ้า สุขภาพร่างกายทั่ว ๆ ไป หากบุตรชอบทานอาหารอะไรก็จะทำให้ทาน การใส่ใจดูแลจะทำกับบุตรสาวคนเล็กได้มากกว่า เพราะบุตรชายคนโต มักจะไม่ชอบให้ยุ่งวุ่นวายกับเรื่องส่วนตัวมากนัก เพราะเรียนจบและทำงานแล้ว

- *การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม* นางสุรีย์คิดว่า เป็นหน้าที่ต้องสอน แต่ก็สอนได้ไม่ทุกเรื่อง เพราะบางเรื่องไม่ได้เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน นางสุรีย์ได้อบรมในเรื่องความประพฤติ ระเบียบวินัย และเรื่องภายในบ้านทั่วไปในตอนบุตรยังเด็ก แต่ตอนนี้จะไม่พูดอะไรมาก เพราะโตกันแล้ว

- การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร นางสาวสุรีย์คิดว่าได้เป็นแบบอย่างที่ดี แต่ก็คงทำไม่ได้ 100 เปอร์เซ็นต์ แต่ก็พยายามทำให้ดี
- การมีเวลาว่างให้แก่บุตร นางสาวสุรีย์คิดว่า การให้เวลากับบุตรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทำให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น แต่นางสุรีย์ทราบว่าไม่ค่อยมีเวลาให้บุตรมากนัก เนื่องจากกลับจากที่ทำงานก็จะเข้าครัว เตรียมอาหาร ทำงานบ้าน ดูแลบิดามารดา กว่าจะทำอะไรเสร็จก็ 3-4 ทุ่ม เตรียมตัวอาบน้ำเข้านอน ซึ่งบุตรก็จะเห็นว่านางสุรีย์ทำงานในบ้านอยู่ตลอด จะมีเวลาพักผ่อนดูทีวีด้วยกันไม่นานนักก็ถึงเวลานอน
- การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา นางสาวสุรีย์คิดว่ามารดาควรจะได้รับฟังปัญหาของบุตร และช่วยหาทางแก้ไข แต่เนื่องจากบุตรคนโตค่อนข้างใช้ชีวิตเป็นส่วนตัว เช่นเดียวกับสามี จึงไม่ได้พูดคุยปัญหากัน ส่วนบุตรคนเล็กเป็นเด็กเรียบร้อย ไม่ค่อยพูด เก็บความรู้สึก นางสาวสุรีย์จึงไม่ค่อยได้ให้คำปรึกษาเท่าใดนัก
- การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น นางสาวสุรีย์คิดว่า การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็น แต่การพูดคุยในครอบครัวของนางสุรีย์กับบุตรมีน้อย นางสาวสุรีย์กล่าวว่าในความรู้สึกจะเปิดโอกาสให้เสมอ แต่ไม่พูดกันเอง
- การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก นางสาวสุรีย์เห็นว่าควรให้อิสระในระดับหนึ่งเท่านั้น หากให้มากโอกาสที่บุตรจะมีความประพฤติไม่ดีก็มีมาก ซึ่งนางสุรีย์ไม่ได้ให้อิสระมากเกินไป แต่ก็บังคับหรือห้ามปรามบุตรคนโตไม่ค่อยได้ แต่จะโทรหา ถามว่าจะกลับเมื่อไหร่ อยู่ไหนเสมอ แต่บุตรชายคนโตก็ไม่ค่อยเชื่อฟัง กลับดึกประจำ ส่วนบุตรคนเล็กนางสุรีย์จะตักเตือนได้ เพราะบุตรสาวจะเชื่อฟังและทำตาม
- การส่งเสริมและให้การศึกษแก่บุตร นางสาวสุรีย์คิดว่า การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน แต่ก็จะไม่ตั้งความหวังว่าบุตรจะเรียนให้เก่ง หวังแค่จบปริญญาตรีก็พอ หากบุตรมีความต้องการเรียนสูง ๆ ก็สนับสนุนให้เรียน

บทบาทบุตร

- การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา นางสาวสุรีย์คิดว่า เป็นบุตรต้องเคารพบิดามารดาเสมอ แต่เราก็เป็นผู้ใหญ่ดูแลบิดามารดาได้แล้ว บิดามารดาควรฟังความคิดเห็นเราเหมือนกัน นางสาวสุรีย์ยังคงให้ความเคารพและเชื่อฟังเสมอ แต่จะเริ่มว่ากล่าวบิดาบ้าง หากบิดาไม่ดูแลสุขภาพร่างกาย บิดาป่วยเป็นโรคถุงลม แต่มักจะสูบบุหรี่เป็นประจำ ไม่ยอมเลิก นางสาวสุรีย์จะกังวลว่าบิดาจะล้มป่วยหนักกว่าเดิม

- การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย นางสาวสุรีย์คิดว่า การทำงานนอกบ้าน และการมีครอบครัวทำให้มีเวลาเอาใจใส่บิดามารดาน้อยลง จึงอาจทำให้ดูแลได้ไม่ใกล้ชิดนัก บิดาและมารดาอาศัยอยู่บ้านเดียวกับนางสุรีย์ และขณะนี้ป่วยมาก มารดาป่วยเป็นเนื้องอกในช่องท้อง ต้องคอยดูแลใกล้ชิดและมากขึ้นกว่าเดิม และนางสุรีย์เป็นคนจัดการทำความสะอาด ดูแลเสื้อผ้า และเครื่องใช้ของบิดามารดาให้เสมอ นางสุรีย์จะเข้าไปดูแลบิดามารดาทุกวันหลังจากกลับจากที่ทำงาน ดูแลให้ทานยา ทานอาหาร จัดเปลี่ยนเสื้อผ้าให้ ดูแลกิจวัตรทั่วไป ซึ่งน้องสาวที่อยู่ร่วมบ้านเดียวกันอีก 2 คน ก็จะช่วยดูแลด้วยสลับกันไป แล้วแต่ใครจะว่าง

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา นางสาวสุรีย์คิดว่าบุตรควรจะต้องดูแลให้ แต่อาจทำไม่เต็มที่ เพราะมีงานมีหน้าที่อื่นต้องทำอีก แต่นางสุรีย์ได้ทำงานบ้านให้เป็นประจำ

- การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ นางสาวสุรีย์คิดว่าบุตรควรให้ความช่วยเหลือทางการเงินบ้างตามกำลัง เพราะบุตรก็ต้องมีครอบครัวเอง การใช้จ่ายก็ต้องเป็นของครอบครัวเราด้วย ซึ่งนางสุรีย์จะจัดการดูแลค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลบิดามารดาบางส่วน โดยออกร่วมกันกับน้องสาว และจะให้เงินกับบิดาไว้บ้างเพื่อใช้จ่ายต่าง ๆ ส่วนมารดาก็จะใช้ร่วมกับบิดา

- การใช้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา นางสาวสุรีย์คิดว่าให้เวลาได้เท่าที่เรามี เพราะมีงานอื่นต้องทำด้วยเช่นกัน นางสาวสุรีย์ได้เข้าไปดูแลบิดามารดาทุกวัน แต่ไม่ค่อยได้พูดคุยมากนัก เพราะจะพูดคุยกันกับบิดาไม่ค่อยรู้เรื่อง เกรงว่าจะเป็นการเถียงกัน ส่วนมารดาก็จะพูดคุยกันเรื่อย ๆ สอบถามอาการตามปกติ

- การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา นางสาวสุรีย์คิดว่าการที่มีครอบครัวเอง ทำให้ไม่สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่บิดามารดาได้เต็มที่ เพราะเวลาในการดูแลต้องแบ่งเป็น 2 ด้าน ทั้งของเราเองและของพ่อแม่ เนื่องจากนางสุรีย์อยู่บ้านเดียวกับบิดามารดาตลอด และเป็นบุตรคนโต มีงานทำก่อนบุตรคนอื่น ๆ ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่พึ่งของบิดามารดาโดยตลอด เพราะหากมีเรื่องในบ้านต้องตัดสินใจ นางสาวสุรีย์ก็จะเป็นคนจัดการดูแลให้โดยเสมอมา

- การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย นางสาวสุรีย์คิดว่าเป็นสิ่งที่ควรต้องปฏิบัติ และได้ประพฤติตัวดีเรื่อยมา ไม่เคยให้ครอบครัวเดือดร้อน เพราะเป็นที่คนโต ต้องคอยทำตัวให้ดี จะได้ดูแลและตักเตือนน้อง ๆ ได้

- การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ นางสาวสุรีย์คิดว่าจะได้มีทรัพย์สินไปจนถึงลูกหลานได้ บุตรจะได้สบาย มีเงินทองใช้ ไม่ต้องดิ้นรนเองมากมาย ของส่วนตัว

ของมารดา นางสุรีย์และน้องสาวก็จัดเก็บไว้ให้ เพราะมารดาเริ่มจำอะไรไม่ค่อยได้ และกลัวว่าบิดาจะนำออกไปใช้จ่ายฟุ่มเฟือย

บทบาทผู้บริหาร

- การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นางสุรีย์คิดว่าการให้ความช่วยเหลือหรือแนะนำการทำงานควรเป็นไปตามลำดับการบังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรจะสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจ หากทำได้ก็จะแนะนำสิ่งที่ดีขึ้นไปให้เพื่อเสริมให้เขาทำให้ได้ดียิ่งขึ้น แต่ในเวลาที่พนักงานทั่วไปเข้ามาขอคำปรึกษา นางสุรีย์มักจะสั่งให้ไปขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาที่อยู่รองลงไป ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานคนนั้นอีกที

- การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม นางสุรีย์คิดว่าการทำงานต้องทำร่วมกันเป็นทีม งานจึงจะได้ผลดี และมีความรวดเร็ว ซึ่งเมื่อนางสุรีย์ได้มอบหมายหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งไปแล้ว นางสุรีย์มักจะเข้าไปกำกับดูแลด้วยตัวเอง เป็นการก้าวก่ายหน้าที่ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นไม่สามารถสั่งการกับพนักงานทั่วไปได้อย่างเต็มที่

- การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ นางสุรีย์มีความเห็นว่ากฎระเบียบเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน การดูแลสามารถรับรู้ได้จากผลงาน โดยไม่จำเป็นต้องดูแลใกล้ชิดเป็นรายบุคคล ซึ่งนางสุรีย์คอยสอดส่องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาทำได้ไม่ทั่วถึงนักเพราะผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในความรับผิดชอบมีจำนวน 34 คน ก็จะดูแลเฉพาะหัวหน้าในหน่วยงานย่อย

- การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น นางสุรีย์คิดว่างานจะสำเร็จได้โดยเร็วจะต้องมีการประสานงานที่ดี หากมีปัญหาเกิดขึ้น นางสุรีย์จะติดตามงานที่มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าปัญหาเกิดจากอะไร หน่วยงานที่นางสุรีย์รับผิดชอบจะเป็นงานทางด้านเอกสารทั้งหมด โดยจะมีหน้าที่ในการประสานงานเกี่ยวกับการบริหารสัญญาให้กับหน่วยงานภายในองค์กร ซึ่งทำหน้าที่เหมือนกับไปรษณีย์

- การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน นางสุรีย์จะดูจากผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าส่วนใหญ่ทำงานไปในแนวทางเดียวกันหรือไม่ หากงานลักษณะเดียวกัน แต่ทำงานแตกต่างกัน แสดงว่ากระบวนการทำงานไม่ชัดเจนต้องเรียกประชุมทำความเข้าใจ

- การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ นางสุรีย์กล่าวว่าหน่วยงานนี้ต้องทำงานให้รวดเร็ว เพราะเหมือนไปรษณีย์ ถ้างานตกค้างก็จะทำให้กระบวนการล่าช้าไปหมด

- การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก นางสุรีย์คิดว่าการเป็นตัวแทนนี้ มีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานที่ต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกเท่านั้น งานที่ทำส่วนใหญ่เป็นการติดต่อประสานงานกับบุคลากรภายในองค์กร ไม่ได้เกี่ยวข้องกับคนภายนอกเท่าใด

- การเปลี่ยนแปลงการทำงานและเพิ่มวิสัยทัศน์ในนวัตกรรมใหม่ ๆ นางสุรีย์กล่าวว่า เนื่องจากองค์กรเพิ่งปรับปรุงรูปแบบจากรัฐวิสาหกิจ 100% เป็นบริษัทมหาชนในรูปรัฐวิสาหกิจ การเปลี่ยนเพื่อให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ถึงเป็นไปได้ซ้ำ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษาที่ 9 นางแหวตา (นามสมมติ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

นางแหวตามีอายุ 52 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่ต่างจังหวัด ตั้งแต่เกิด มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี นางแหวตาทำงานมาแล้วเป็นเวลา 29 ปี มีรายได้เดือนละ 80,000 - 90,000 บาท ขณะนี้เป็นผู้บริหารระดับ 10 มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยอำนวยการฝ่าย นางแหวตาแต่งงานมาแล้วเป็นเวลา 27 ปี มีบุตร 1 คน เพศชาย อายุ 25 ปี จบศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานแล้วสามีของนางแหวตามีอายุ 54 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพรัฐวิสาหกิจ ที่เดียวกัน มีรายได้เดือนละ 80,000 - 90,000 บาท บิดาของนางแหวตาเสียชีวิตแล้ว มารดายังมีชีวิตอยู่ และอยู่บ้านเดียวกับนางแหวตา นางแหวตามีพี่น้องจำนวนทั้งหมด 2 คน เป็นคนที่ 1 ปัจจุบันนางแหวตาอาศัยกับสามี บุตร และมารดา

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

บทบาทภรรยา

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ นางแหวตาคิดว่างานบ้านไม่ควรแบ่งแยกกัน หากจะทำก็ต้องช่วยกันทำ แต่โดยส่วนตัวไม่คิดว่างานบ้านเป็นหน้าที่ที่ต้องทำ เนื่องจากมีมารดาและคนรับใช้คอยดูแลรับผิดชอบงานบ้านอยู่ตลอดเวลา นางแหวตาจึงไม่ได้ทำมาตั้งแต่เด็ก และไม่ชอบทำ ในเรื่องงานบ้านที่นางแหวตาได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ คือ การซักเสื้อผ้า นอกเหนือจากนั้น ไม่ได้ปฏิบัติงานบ้านอื่นเลย ส่วนสามีของนางแหวตา ได้ดูแลทำความสะอาดเฉพาะห้องนอนเอง เนื่องจากไม่ต้องการให้คนรับใช้เข้าไปในห้องส่วนตัว

- การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี นางแหวตาคิดว่า ญาติกันก็ต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นธรรมดา นางแหวตาจะได้ปฏิบัติเมื่อไปเยี่ยมมารดา และพี่สาวของสามีที่ต่างจังหวัด ซึ่งจะไปตามเทศกาลหรือช่วงวันหยุดยาว ๆ โดยเฉลี่ย 2 - 3 ครั้งต่อปี เป็นการพบปะกันธรรมดา

- การซื่อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร นางแหวตามีความคิดว่า โดยทั่วไปแล้ว ถ้าหากว่าสามีมีความไม่ซื่อสัตย์หรือมีภรรยาน้อย และคิดนอกใจก่อน ภรรยาก็มีสิทธิคิดได้เช่นกันภรรยาไม่จำเป็นจะต้องยอมรับสภาพฝ่ายเดียว เนื่องจากนางแหวตากับสามีมีความรักและมีความเข้าใจอันดีต่อกันเสมอ เพราะเป็นเพื่อนกันมาตั้งแต่สมัยเรียนมหาวิทยาลัย จึงไม่เคยมีความคิดมีคนอื่น

- การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง นางแหวตามีความคิดว่า การเป็นสามีภรรยา กัน อยู่ด้วยกันต้องให้เกียรติกัน ซึ่งนางแหวตากับสามีจะให้เกียรติต่อกันเสมอ และไม่ได้ทำตัวให้สามีต้องเสียหน้า

- การดูแลปรนนิบัติสามี นางแหวตามีความคิดว่า การเป็นสามีภรรยาก็ต้องดูแลซึ่งกันและกัน คอยให้กำลังใจกันและกัน เป็นสิ่งสำคัญของชีวิตคู่ ซึ่งนางแหวตาได้ดูแลเอาใจใส่สามี โดยเป็นการพูดจาดีดี สอบถามทางด้านอารมณ์ความรู้สึกมากกว่า เพราะเรื่องต่าง ๆ ภายในบ้านจะมีคนรับใช้ช่วยดูแล และจัดเตรียมทุกอย่างไว้ให้แล้ว

- การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่มีสามีประสบกับปัญหา นางแหวตาให้ความสำคัญต่อความเข้าใจกันระหว่างสามีภรรยา มาก คือ จะต้องเป็นกำลังใจ รับฟังซึ่งกันและกัน และสามีของนางแหวตาเป็นคนที่นิสัยเรียบร้อย เข้ากับคนอื่นได้ดี จึงไม่เคยมีปัญหากับใคร นอกจากเรื่องงานซึ่งก็น้อยมากที่จะถือว่าเป็นปัญหา หากมีเรื่องที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจ ก็จะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากกว่า

- การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร เนื่องจากนางแหวตากับสามีทำงานที่เดียวกัน และในสมัยที่บุตรยังเด็ก ที่ทำงานอยู่ไกลจากบ้านมาก ต้องออกจากบ้านแต่เช้า และกลับบ้านเย็นจึงไม่ค่อยได้ทำหน้าที่ในการอบรมและดูแลบุตรเท่าใดนัก จะดูแลเรื่องเรียนของบุตรเป็นส่วนมาก ส่วนใหญ่การดูแล เช่น เรื่องการไปรับ-ส่งบุตรไปโรงเรียนจะเป็นมารดาของนางแหวตาที่ดูแลให้

- การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด นางแหวตามีความคิดว่าเรื่องการเงินฝ่ายภรรยาจะดูแลได้ดีกว่า เพราะทราบว่าภายในครอบครัวจะต้องมีเรื่องใช้จ่ายอะไรบ้าง ก็จะสามารถบริหารเงินได้ดี ซึ่งสามีจะให้นางแหวตาจัดการเรื่องการเงินทุกอย่างภายในบ้าน เงินเดือนทุกเดือนสามีก็ให้หมด โดยสามีจะแบ่งไว้ใช้จ่ายส่วนตัวบ้างไม่มากนัก

บทบาทมารดา

- การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร นางแหวตากล่าวว่า ในเวลาที่บุตรยังเด็ก ส่วนใหญ่ผู้ที่มีเวลาอยู่กับบุตรมากที่สุด คือมารดาของนางแหวตา (ยาย) เนื่องจากไม่ได้มีอาชีพนอกบ้าน อยู่บ้านเป็นแม่บ้านมาตลอด ก็จะได้ใช้เวลาในการเอาใจใส่บุตรมากกว่า นางแหวตาและสามี บุตรของนางแหวตาจึงได้รับความรักความอบอุ่นจากมารดาของนางแหวตา (ยาย) มากกว่า แต่พอขณะนี้ บุตรโตแล้วและทำงานแล้ว นางแหวตาจะได้ดูแลมากขึ้น เพราะบุตรจะเข้ามาปรึกษาหรือพูดคุยกันเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน

- การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม นางแววตาคิดว่า การอบรมสั่งสอนบุตรเป็นหน้าที่ที่มารดาควรปฏิบัติ แต่ก็ยังมีบุคคลอื่น ๆ ภายในครอบครัวที่สามารถทำหน้าที่นี้อีกด้วยได้ เช่น ญาติผู้ใหญ่ในบ้าน ในสมัยบุตรยังเด็ก มารดาของนางแววตาจะมีเวลาและมักจะอบรมสั่งสอนบุตรของนางแววตาเสมอมาโดยตลอดจนบุตรโต ทำให้บุตรของ นางแววตา มีความประพฤติที่ค่อนข้างเรียบร้อย ว่านอนสอนง่าย ไม่ก้าวร้าว เชื่อฟังและให้ความเคารพผู้ใหญ่ดี เนื่องจากเคยชินกับการปฏิบัติตัวกับมารดาของนางแววตา มารดาของนางแววตาให้การอบรมและเลี้ยงดูหลานอย่างกับเป็นลูก บุตรของนางแววตาจะเรียกมารดาของนางแววตาว่า “แม่” และเรียกนางแววตากับสามีโดยใช้ชื่อเล่นแทน การแสดงออกระหว่างบุตรกับนางแววตาและสามี จึงเป็นเหมือนเพื่อน แต่ให้ความเคารพเช่นพ่อแม่ทั่วไป

- การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร นางแววตาคิดว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุตรเป็นสิ่งที่ดีที่ควรปฏิบัติ แต่ชีวิตคนทั่ว ๆ ไปก็มีทั้งดีและไม่ดี การเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกเรื่องทั้งหมดเป็นไปได้ไม่ได้

- การมีเวลาว่างให้แก่บุตร เนื่องจากนางแววตาเป็นคนที่ทุ่มเทให้กับการทำงานมาก เวลาส่วนใหญ่ก็จะทำงาน เมื่อกลับบ้านก็มักจะนั่งงานกลับไปทำที่บ้านเสมอ บุตรจะรับรู้ว่านางแววตาเป็นคนตั้งใจทำงาน มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก บุตรจึงมีความเข้าใจดีในหน้าที่การงาน ตอนเลิกงานกลับบ้านบุตรก็จะมาหาก่อน นั่งคุยกันก่อนนอนเป็นประจำ

- การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา นางแววตาคิดว่า หากบุตรมีเรื่องไม่สบายใจนางแววตาก็ยินดีและพร้อมจะรับฟังบุตรตลอดเวลา ขณะนี้บุตรของนางแววตาทำงานเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย มีปัญหาจากที่ทำงานก็จะมาเล่าและปรึกษานางแววตาเสมอ นางแววตาก็ได้ รับฟังและแนะนำทางแก้ไขให้ ซึ่งบุตรก็รับฟังดี

- การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น นางแววตา มีความเปิดกว้างในการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นของทุก ๆ คน ทำให้นางแววตาไม่ปิดกั้นความคิดบุตรเลย นางแววตากล่าวว่า เมื่อบุตรเป็นผู้ใหญ่แล้ว บุตรก็จะมีความคิดเป็นของตัวเอง และสามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ หากที่บ้านมีการเปลี่ยนแปลง หรือจะทำอะไรก็ตะบอกให้บุตรทราบ เพื่อให้บุตรรับรู้และช่วยตัดสินใจ อย่างเรื่องซ่อมแซมบ้าน นางแววตาก็ได้ปรึกษานุตรก่อนกว่าจะทำ ส่วนใดของบ้านและจะซ่อมแซมวันเวลาใดบุตรก็เห็นด้วย และบอกว่าสะดวกวันเวลาอื่นมากกว่า เมื่อทุกคนลงความเห็นแล้วตกลงได้ตรงกันก็ไม่มีปัญหาอะไร

- การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก นางแววตาคิดว่า อิสระนั้นให้ได้ แต่จะต้องมีการควบคุมบ้าง พ่อแม่ย่อมมีความเป็นห่วงบุตรอยู่แล้ว สมัยบุตรยังไม่ทำงานนางแววตาก็จะจำกัดขอบเขตบ้าง โดยหากเห็นว่าบุตรกลับดึกบ่อย นางแววตาจะถามว่าไปที่ไหน

และจะกลับก็โหมง เป็นการถามเพื่อให้บุตรทราบว่ามีขอบเขตความประพฤติแค่ไหน แต่เมื่อบุตรทำงานแล้ว จะไม่ถามมากเช่นเดิม เหลือแค่ให้บุตรบอกกับมารดาของนางแววตา (ยาย) ก่อนว่า ส่วนนางแววตาเองคิดว่าบุตรมีความรับผิดชอบในตัวเองดี จึงไม่ห้าม แต่ก็ยังเป็นห่วงเสมอ

- การส่งเสริมและให้การศึกษาแก่บุตร นางแววตาคิดว่า การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อทุกคน แต่ต้องเป็นไปตามกำลังความสามารถของตัวบุตร และตอนนี้บุตรมีอาชีพการงานที่ดีแล้วจึงไม่ได้กังวลอะไรอีก แต่หากบุตรอยากเรียนต่อปริญญาโท นางแววตาก็จะสนับสนุนให้เรียน

บทบาทบุตร

- การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา นางแววตาคิดว่า การให้ความเคารพต่อบิดามารดา เป็นสิ่งสำคัญมาก ไม่ว่าจะบุตรจะเป็นผู้ใหญ่หรือเป็นเด็ก ก็ยังต้องให้ความเคารพแก่บิดามารดาเช่นเดิม

- การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย นางแววตาคิดว่าเป็นหน้าที่ของบุตรทุกคนต้องปฏิบัติ หากทอดทิ้งก็เหมือนอกตัญญูท่าน นางแววตาได้ดูแลมารดาตลอด ได้พาไปหาหมอ และสอบถามอาการอยู่เสมอ

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา นางแววตาคิดว่าเป็นเรื่องที่บุตรควรปฏิบัติ เป็นการแบ่งเบาภาระให้บิดามารดา แต่นางแววตาไม่ได้ปฏิบัติงานอื่นเลย นอกจากการซักผ้า เนื่องจากมารดาจะเป็นคนดูแลงานบ้านให้มาตลอด และมีคนรับใช้คอยช่วยเหลือ นางแววตาทราบว่าเป็นสิ่งควรปฏิบัติให้แต่ไม่ได้ทำแต่เด็ก และมารดาก็ชอบทำอยู่แล้วด้วย นางแววตาจึงไม่ได้ช่วยงานอื่นเพิ่ม

- การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ นางแววตาคิดว่า หากมีเงินก็ต้องให้ โดยนางแววตาได้ให้เงินมารดาทุกเดือนให้เป็น 2 ส่วน คือเงินส่วนตัว และเงินค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในบ้านและหากที่บ้านขาดเหลืออะไรก็จะให้จตุรกายมารมา นางแววตากับสามีก็จะไปซื้อมาให้

- การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา นางแววตาคิดว่าควรให้เวลาพูดคุยกับบิดามารดา ไม่ให้ท่านรู้สึกว่าคุณทอดทิ้งทำให้ท่านสบายใจดีกว่า อาจจะได้เจอกันแต่ใช้โทรศัพท์ถามคุยกัันก็ได้

- การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา นางแววตาคิดว่าเป็นการกตัญญูกับบิดามารดา ถึงเวลาที่เราจะเลี้ยงดูท่านตอบแล้ว ตอนนี้นางแววตาเป็นที่พึ่งเดียว

ของมารดา เนื่องจากน้องชายของนางแววดาอยู่และทำงานที่ต่างประเทศ 'ไม่มีโอกาสได้ติดต่อและกลับมาดูแลมารดานัก 2-3 ปี กลับมาครั้งหนึ่ง

- การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย นางแววดาคิดว่าเป็นสิ่งที่บุตรต้องตระหนักตลอดเวลา นางแววดากล่าวว่าไม่ได้ทำอะไรที่เสื่อมเสีย ครอบครัวก็ไม่ได้สร้างความกังวลใด ๆ ให้มารดา

- การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ นางแววดาคิดว่า ควรเป็นการรู้จักการบริหารเงินได้ดีมากกว่า เพราะอาจจะนำทรัพย์สินนั้นไปทำประโยชน์ ได้ดั่งอกเงย เช่น อาจจะขายที่เอาเงินไปลงทุนอย่างอื่นได้ ซึ่งบ้านที่อยู่ตอนนี้ก็เป็นสมบัติเดียวที่บิดาสร้างเอาไว้ ก็อยู่มาตลอด และซ่อมแซมต่อเติมให้ดีขึ้น

บทบาทผู้บริหาร

- การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นางแววดาคิดว่า ผู้บริหารก็ควรมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ แต่ไม่จำเป็นต้องดูแลใกล้ชิด เนื่องจากพนักงานทั่วไปจะต้องเรียนรู้การทำงานจากผู้บังคับบัญชาของตัวเอง และผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่พัฒนาเขาเหล่านั้น โดยไม่ต้องมาถึงผู้บริหารระดับบน

- การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม นางแววดาคิดว่า โดยปกติงานจะต้องทำร่วมกันเป็นทีม ภายในทีมจะต้องระงับความขัดแย้งภายในกันเอง ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าในทีมนั้นที่ต้องแก้ปัญหาให้ได้ แต่หากปัญหานั้นต้องการการตัดสินใจหรือหาทางออกไม่ได้ ผู้บริหารที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป ก็ต้องเข้ามาช่วยแก้ไขให้

- การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ นางแววดาคิดว่า ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องลงไปดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ควรปฏิบัติตามลำดับการบังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลคนในบังคับบัญชาของเขา และให้ดูแลคนในบังคับบัญชาที่อยู่ล่างลงไปอีกที

- การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น นางแววดาคิดว่า การประสานงานที่สำคัญ คือ ระหว่างหน่วยงานหลักของฝ่ายอื่น หากเป็นหน่วยงานภายใน จะมีหัวหน้าในหน่วยงานทำหน้าที่แล้ว ไม่ต้องมาถึงนางแววดา

- การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน นางแววดาคิดว่า ขั้นตอนการทำงานต้องวางให้เป็นระเบียบ การทำงานของแต่ละคนจะได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ นางแววดาคิดว่างานที่อยู่ในความรับผิดชอบต้องมีคุณภาพ จะไม่ให้ผ่านออกไปโดยมีปัญหาดังกล่าว

- การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก นางแวตาคิดว่า ผู้เป็นตัวแทนจะต้องรู้จักเจรจา และต้องมีการสื่อสารที่ดี
- การวางแผนและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ ๆ นางแวตาคิดว่าต้องคอยติดตามความเคลื่อนไหวและแนวโน้มทางเทคโนโลยีในอนาคต เพื่อจะได้ปรับเครื่องมือและระบบให้ทันสมัย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรณีศึกษาที่ 10 นางอภา (นามสมมุติ)

ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

นางอภา มีอายุ 55 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพฯ ตั้งแต่เกิด มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี นางอภาทำงานมาแล้วเป็นเวลา 30 ปี มีรายได้เดือนละ 90,000 - 100,000 บาท ปัจจุบันเป็นผู้บริหารระดับ 10 มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยอำนวยการฝ่าย นางอภาแต่งงานมาเป็นเวลา 29 ปี (หย่าในปี พ.ศ. 2526 ปัจจุบันแต่งงานใหม่แล้ว) นางอภา มีบุตร 1 คน เพศหญิง อายุ 26 ปี กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท ส่วนสามีของนางอภาอายุ 54 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพรัฐวิสาหกิจที่เดียวกัน มีรายได้เดือนละ 80,000 - 90,000 บาท บิดาของนางอภาเสียชีวิตแล้ว มารดายังมีชีวิตอยู่ และอยู่บ้านเดียวกับนางอภา นางอภา มีพี่น้องจำนวนทั้งหมด 2 คน นางอภา เป็นคนที่ 1 ปัจจุบันนางอภาอาศัยอยู่กับสามี บุตร มารดา และครอบครัวของน้องชาย

การรับรู้และการแสดงบทบาทคาดหวัง

บทบาทภรรยา

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านให้เรียบร้อยอยู่เสมอ นางอภา คิดว่าเป็นหน้าที่ของภรรยาต้องรับผิดชอบเรื่องในบ้าน เพราะความเป็นผู้หญิงจะมีความพิถีพิถันในการดูแลมากกว่า และคิดว่าสามีควรทำในส่วนงานที่ต้องใช้กำลังหรือแรงกายมาก ๆ เช่น การซ่อมแซมบ้าน/เครื่องใช้ในบ้าน ทำสวน นางอภา ไม่มีคนรับใช้ช่วยงานบ้าน และเวลากลับจากที่ทำงานก็ต้อง ดูแลและอยู่เป็นเพื่อนมารดา ในวันธรรมดาก็จะไม่ได้ทำงานบ้านมากนัก นอกจากงานเล็กๆ เช่น ล้างจาน เช็ดครีว แต่จะมีบุตรที่คอยช่วยงานบ้านด้วย ในวันเสาร์อาทิตย์นางอภา ก็จะมีเวลาทำงาน เช่น ซักเสื้อผ้า ทำความสะอาดบ้าน ล้างรถ ทำอาหาร เป็นต้น สามีก็จะช่วยทำความสะอาดบ้าน ซักเสื้อผ้า ล้างรถ

- การให้ความช่วยเหลือและอุปการะญาติของสามี นางอภา คิดว่า ควรช่วยเหลือตามสมควร ซึ่งนางอภา และสามี ให้ความช่วยเหลือในเรื่องเงินมาโดยตลอด และเป็นจำนวนมาก จนทำให้นางอภา ไม่อยากให้ความช่วยเหลือแล้ว เพราะเหมือนกับเป็นการสนับสนุนให้ญาติที่มาขอความช่วยเหลือจากสามีไม่ทำงาน ไม่รู้จักช่วยเหลือตัวเอง และคิดจะหวังพึ่งสามีตลอดเวลา

- การซื้อสัตย์ต่อสามีและไม่สนิทสนมกับชายอื่นเกินควร นางอภากาคิดว่าเป็นสิ่งต้องปฏิบัติอยู่แล้ว เรื่องคิดมีคนอื่นจึงไม่มีแน่นอน
- การให้เกียรติสามีทั้งต่อหน้าและลับหลัง นางอภากาคิดว่าภรรยาไม่ควรพุดดูถูกและไม่ควรทำตัวเหนือกว่าสามีหรือเก่งกว่าสามี ซึ่งจะปฏิบัติตัวให้สามีรู้สึกว่าเป็นผู้นำ จะไม่ชมสามีต่อหน้าคนอื่น และจะไม่ทำตัวเหนือกว่าสามีไม่ว่าจะในด้านใด เพราะสามีอาจรู้สึกด้อยกว่าและทำให้สามีไม่อยากทำหน้าที่ของสามี หรือปล่อยละเลยหน้าที่ที่สามีควรทำ
- การดูแลปรนนิบัติสามี นางอภากาคิดว่าควรปฏิบัติทุก ๆ เรื่อง ให้สามีมีความสบายกายสบายใจ ไม่ให้สามีต้องหงุดหงิดหรือมีเรื่องกังวลใจใด ๆ ในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ นางอภากาจะดูแลเรื่องอาหารการกิน ความเป็นอยู่ การแต่งตัวให้เหมาะสม
- การรับฟังและให้คำปรึกษาในเวลาที่สามีประสบกับปัญหา นางอภากาคิดว่าจะต้องอยู่คอยพุดจาให้กำลังใจ รับฟัง และไม่ปล่อยให้สามีทุกข์ใจคนเดียว ซึ่งจะได้พุดคุยและมีความเข้าใจกันเสมอ
- การอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่บุตร นางอภากาคิดว่าเป็นหน้าที่ต้องปฏิบัติ เพราะความละเอียดอ่อน และการใส่ใจในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ของบุตร ผู้หญิงมีมากกว่า จึงทำให้ดูแลบุตรได้ดีกว่าสามี นางอภากาก็จะปฏิบัติตัวให้เป็นเหมือนทั้งพ่อและแม่ ให้บุตรเห็นถึงการเป็นผู้นำครอบครัว การดูแลครอบครัวให้ดี ดูแลบ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย แต่เมื่อบุตรเริ่มโตทำให้ไม่ค่อยอยู่ใกล้ชิดให้ดูแลหรืออบรมได้มากเท่าตอนสมัยยังเด็ก เพราะจะไม่ค่อยเชื่อฟังนัก
- การรู้จักใช้สอยทรัพย์สินอย่างประหยัด นางอภากาคิดว่าต้องบริหารเงินให้เป็น ต้องรู้จักใช้เงิน นางอภากากล่าวว่า ประหยัดแต่ไม่มาก ต้องรู้จักใช้เงิน สามีจะให้เงินไว้เป็นเงินเก็บส่วนตัว และเงินค่าใช้จ่ายภายในบ้านทุกเดือน เงินค่าใช้จ่ายก็จะมีเหลือเก็บ

บทบาทมารดา

- การให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ดูแลบุตร นางอภากาคิดว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะบุตรเป็นทุกสิ่งของคนที่ เป็นมารดา มารดาต้องให้ความเป็นห่วง เอาใจใส่ทุก ๆ เรื่อง ซึ่งนางอภากาจะทำโดยการพุดคุย ดูแลเรื่องต่าง ๆ ทุกอย่างของบุตร เช่น การกินอยู่ อาหาร เสื้อผ้า สุขภาพร่างกาย เป็นต้น แต่บุตรไม่ค่อยชอบให้ใส่ใจมาก เพราะดูแลตัวเองได้แล้ว นางอภากาก็จะดูแลห่าง ๆ ไม่ใกล้ชิดนัก ไม่อยากให้บุตรเบื่อหรือรำคาญ ต้องคอยสังเกตเอาเอง
- การอบรมสั่งสอนบุตรทั้งด้านจริยธรรมและคุณธรรม นางอภากาคิดว่า ต้องให้บุตรรู้จักการเคารพเชื่อฟัง ให้รู้จักอะไรถูก อะไรควรไม่ควร เหมาะสมหรือไม่อย่างไร ต้องคอยบอก

และตักเตือนเสมอ เพื่อบุตรจะได้ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปที่ได้พบเห็น แต่บุตรไม่ค่อยเชื่อฟังคำสั่งสอนของนางอาภาเท่าใดนัก

- *การเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแก่บุตร* นางอาภาคิดว่า ต้องทำตัวอย่างให้บุตรเห็น ถึงแม้ว่าตัวเองจะทำไม่ดี ก็จะต้องบอกว่าสิ่งนั้นไม่ดีอย่างไร เพราะเป็นไปไม่ได้ที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีในทุกเรื่อง จะอธิบายให้บุตรเข้าใจว่า เพราะเหตุใด ควรไม่ควรอย่างไร

- *การมีเวลาว่างให้แก่บุตร* นางอาภาคิดว่า ต้องพยายามมีเวลาอยู่ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ไปไหนมาไหนด้วยกัน และในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน หรือเป็นเวลาพักผ่อน ก็จะพยายามพูดคุยกับบุตรเพื่อจะได้เกิดความใกล้ชิดกัน แต่เนื่องจากบุตรไม่ค่อยอยู่บ้าน จึงไม่ได้ใช้เวลาว่างร่วมกันมากนัก

- *การรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อบุตรมีปัญหา* นางอาภาคิดว่า ในเวลาที่บุตรมีปัญหาไม่ควรดูด่าว่ากล่าว เพราะเด็กจะไม่กล้าเล่าเรื่องอะไรให้ฟังอีก ซึ่งนางอาภาจะรับฟังบุตร และให้คำแนะนำบุตรเสมอหากบุตรต้องการ แต่บุตรมักจะไม่เล่าอะไรให้ฟัง มีปัญหาก็จะไม่พูด ไม่บอก ทำให้นางอาภาเกิดความเป็นห่วงกังวล อยากช่วยเหลือเวลาที่บุตรไม่สบายใจ แต่ไม่กล้าถามเพราะไม่ต้องการก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวของบุตร

- *การเปิดโอกาสให้บุตรได้แสดงความคิดเห็น* นางอาภาคิดว่า ในเวลาที่เรามีความคิดเห็นอย่างไร ก็ควรจะเล่าให้บุตรฟัง เพื่อซักถาม พูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันและกัน ซึ่งหากไม่ใช่เรื่องส่วนตัวของบุตร บุตรก็จะนั่งพูดคุยกับนางอาภาเป็นประจำ นางอาภาจะให้บุตรช่วยในการตัดสินใจเรื่องในครอบครัวด้วย เช่น การซื้อเครื่องใช้ราคาแพง การซ่อมแซมบ้าน เป็นต้น

- *การให้อิสระแก่บุตรในการเรียนรู้โลกภายนอก* นางอาภาคิดว่า สังคมนอกบ้านในปัจจุบันมีหลากหลายรูปแบบ ควรให้อิสระแก่บุตรอย่างมีขอบเขต คอยคุมบังโดยการโทรศัพท์ถามตลอดเวลา เพื่อนางอาภาจะสามารถคอยดูแลได้หากเกิดเรื่องอะไรขึ้น แต่บุตรไม่ค่อยเชื่อฟัง นางอาภาจึงควบคุมบุตรไม่ได้ ต้องปล่อยให้อิสระ

- *การส่งเสริมและให้การศึกษาแก่บุตร* นางอาภาคิดว่า การเรียนทำให้ตัวบุตรมีคุณค่ามากขึ้นในสังคม หากบุตรอยากเรียนอะไรก็สนับสนุนให้เรียนทุกอย่าง ให้เรียนมากที่สุดเท่าที่บุตรจะทำได้ ซึ่งก็สนับสนุนมาตลอด

บทบาทบุตร

- *การให้ความเคารพและเชื่อฟังบิดามารดา* นางอาภาคิดว่า บิดามารดาผ่านประสบการณ์ชีวิตมากกว่า ท่านย่อมทราบว่ามีสิ่งใดควรหรือไม่ควรอย่างไร เหมือนอาบน้ำร้อน

มาก่อน คำแนะนำสั่งสอนทุกอย่างเราสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตได้ ควรต้องเชื่อฟัง

- การดูแลเอาใจใส่บิดามารดาเมื่อท่านเจ็บป่วย นางอากากล่าวว่า หากเห็นมารดาไม่สบายเพียงเล็กน้อย จะรีบพาไปหาหมอทันที จะไม่ปล่อยทิ้งไว้ หรือไม่รอดูอาการ เพราะหากรักษาจะได้ป้องกันได้อย่างทันท่วงที ก่อนจะเป็นอะไรมาก

- การดูแลรับผิดชอบงานบ้านหรือกิจการแทนบิดามารดา นางอากาได้ดูแลงานบ้านให้อยู่เสมอ และมารดาของนางอากาจะมีที่ดินเปล่าและบ้านเช่า ทำให้มีเรื่องต้องไปติดต่อกับทางราชการและดำเนินการทางเอกสารบ่อย ๆ นางอากาจึงรับภาระจัดการดูแลให้แทน

- การช่วยเหลือด้านการเงินและจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เนื่องจากมารดาของนางอากามีรายได้จากค่าเช่าที่และค่าเช่าบ้าน นางอากาจึงไม่ได้ให้เงินประจำ แต่จะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวเองทั้งหมด ส่วนเงินจากค่าเช่าให้เป็นเงินส่วนตัวของมารดา และให้เก็บไว้ต่างหาก ถ้าหากมีความจำเป็นต้องใช้จ่ายอะไรจะไม่ให้มารดาออกเอง

- การให้เวลาพบปะพูดคุยหรือเยี่ยมเยียนบิดามารดา เมื่อบิดามารดาอายุมาก การจะได้พบปะใครอื่นนอกจากคนในครอบครัวมีน้อย บุตรก็ควรเข้าไปพูดคุยให้ไม่เหงา จะรู้สึกได้ว่าไม่ถูกทอดทิ้ง และมีความสุขได้ นางอากาจะให้เวลามารดาอยู่เสมอ หลังจากกลับจากทำงาน จะมานั่งอยู่ด้วยกัน พูดคุยและดูโทรทัศน์ร่วมกันทุกวัน จนถึงเวลาที่มารดาเข้านอน

- การเป็นที่พึ่งพิงแก่บิดามารดาเมื่อท่านอยู่ในวัยชรา นางอากาเห็นว่าเป็นการตอบแทนบุญคุณที่ท่านเลี้ยงดูมา บิดามารดาถึงเวลาต้องพักผ่อนแล้ว และควรได้อยู่อย่างสบาย ไม่ต้องทำงานหนัก เพราะเรามีหน้าที่การงานดีพอและรับผิดชอบบิดามารดาได้แล้ว การดูแลก็ควรทำทุกอย่างที่ทำได้ ไม่ว่าจะมารดาจะทำอะไร นางอากาจะเป็นคนจัดการให้ทุกอย่างเสมอ

- การรักษาชื่อเสียงของวงศ์ตระกูลมิให้เสื่อมเสีย นางอากาทำความดีประพฤติดีอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้คนอื่นว่ากล่าวถึงบิดามารดาได้

- การรู้จักรักษาทรัพย์มรดกที่บิดามารดาหามาได้ นางอากาคิดว่า ควรรักษาทรัพย์สินให้ดีถึงลูกหลานต่อไป ให้เป็นหลักเป็นฐานของครอบครัวต่อไป เพราะกว่าบิดามารดาจะหามาได้ ต้องเหน็ดเหนื่อยมาก ต้องเก็บรักษาไว้อย่างดี

บทบาทผู้บริหาร

- การช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นางอากามีความคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังว่า จะได้รับความช่วยเหลือ และไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ทำผิด และต้องสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้จักคิด ให้ทำงานเป็น แต่เนื่องจากหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของนางอามีหลายหน่วยงาน และนางอามีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวน 130-140 คน จึงทำให้ไม่สามารถดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึงนัก

- การระงับความขัดแย้งและผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม นางอามีความคิดว่าการทำงานต้องทำเป็นทีม เราจะต้องไม่ทำอะไรให้ผู้ร่วมงานซึ่งดีซึ่งเด่นกัน นางอามีผลักดันให้เกิดความร่วมมือกลุ่ม โดยการพยายามมอบงานให้ทำเป็นกลุ่ม เช่น การประชุมปรึกษาหารือ

- การดูแลบุคคลและกลุ่มทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ นางอามีความคิดว่า คือการตรวจสอบงานที่มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความถูกต้อง นางอามีไม่ได้ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างละเอียดทุกคน แต่มอบให้หัวหน้าในแต่ละหน่วยย่อยจัดการให้เรียบร้อย

- การประสานงานและรักษากระบวนการทำงานให้ราบรื่น นางอามีคิดว่าผู้บริหารต้องเป็นตัวกลางที่จะให้หน่วยงานของเราทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้โดยไม่ติดขัด ซึ่งหากมีเรื่องขึ้นมาถึงนางอามี นางอามีก็พยายามประสาน และแนะนำข้อมูลให้อย่างดี

- การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน นางอามีคิดว่าผู้บริหารต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนแน่นอน และต้องทำตามหลักเกณฑ์นั้น เพื่อไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสน ซึ่งนางอามีได้วางระเบียบไว้อยู่หลายเรื่อง

- การผลิตผลงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ นางอามีคิดว่าการทำงานต้องทำให้งานมีคุณภาพ ไม่ใช่ทำผ่าน ๆ งานที่ออกไปทุกชิ้นต้องมั่นใจว่าถูกต้อง ซึ่งนางอามีได้ตรวจสอบงานให้มีความถูกต้องทุกชิ้นก่อนจะเซนต์ผ่านทุกครั้ง

- การเป็นตัวแทนติดต่อและพบปะบุคคลภายนอก นางอามีคิดว่าเมื่อบุคคลภายนอกทำงานกับเรา เราจะต้องติดต่อสื่อสารให้คนนอกเข้าใจจุดเด่นขององค์กรให้ได้ และต้องมีการเจรจาให้บุคคลภายนอกมีความรู้สึกที่ดีในการเข้าหาองค์กร

- การวางแผนและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ ๆ นางอามีคิดว่าต้องมองทิศทางของสังคม ตามให้ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เพิ่มขึ้นนางอามีความเห็นว่ IT ตอนนี้นำมาแรง ต้องพยายามให้ IT เข้ามามีบทบาทในผลงานของเรา นางอามีคิดและวางแผนโครงการใหม่ ๆ ไว้แล้ว แต่ยังไม่ได้นำเสนอต่อผู้ใหญ่ เนื่องจากต้องรอให้ประกาศตำแหน่งก่อน เพราะถ้านางอามีไม่ได้ตำแหน่ง นางอามีกลัวว่าจะมีคนงานที่นางอามีคิดไปพัฒนาต่อเป็นของเขาเอง

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวชนาภา สุริโย เกิดเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2519 ศึกษา
ระดับประถมและมัธยมศึกษาที่โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากนั้นได้เข้าศึกษาต่อใน
ระดับปริญญาตรีจากคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2537 สำเร็จ
การศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2540 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทสาขาสังคมวิทยา คณะ
รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2543



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย