

การสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน : กรณีศึกษา แม่บ้านในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กนกกุล เพชรอุทัย^๑

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน: กรณีศึกษาแม่บ้านในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของจังหวัดสุราษฎร์ธานี” มุ่งเน้นศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ รูปแบบในการจัดการอาชีพและสภาพการทำงานผ่านความสัมพันธ์กับกลุ่มคนต่าง ๆ ในที่ทำงานของแม่บ้าน ตลอดจนประเด็นมุมมองของผู้ประกอบอาชีพที่สร้างตัวตนทางอาชีพขึ้นมา และผลลัพธ์จากการสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า แม่บ้านในมหาวิทยาลัยที่เป็นกรณีศึกษาส่วนใหญ่เป็นคนที่มิถิณฐานอยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การเข้าสู่อาชีพแม่บ้านในมหาวิทยาลัยนั้นแม่บ้านทุกคนล้วนมีเครือข่ายทางสังคม คือเพื่อนหรือญาติที่ทำงานในมหาวิทยาลัยอยู่ก่อนแล้วเป็นผู้ชักชวนเข้าสู่อาชีพนี้ อย่างไรก็ตามพบว่าก่อนหน้านี้แม่บ้านทุกคนต่างก็เคยประกอบอาชีพอื่นและประสบกับปัญหาต่างต่าง ๆ จึงต้องออกจากงานมาก่อนในขณะที่ประเด็นด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพแม่บ้านนั้นพบว่า สามารถแบ่งแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพแม่บ้าน ได้ออกเป็น 2 มุลเหตุ คือ อาชีพแม่บ้านถูกมองว่ามีความมั่นคง ได้รับค่าจ้าง สวัสดิการที่เป็นธรรม และไม่กระทบต่อปัญหาสุขภาพ งานบ้านถูกมองว่าเป็นทักษะที่ผู้หญิงมีติดตัวอยู่แล้ว ในรูปแบบการจัดการแม่บ้านของมหาวิทยาลัยพบว่า มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินงานบริหารจัดการแม่บ้านโดยผ่านหน่วยงานชื่อ สำนักจัดการทรัพย์สิน เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการบริหารจัดการแม่บ้านภายในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เรื่องราวได้และสวัสดิการของแม่บ้านนั้นจะเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

คำสำคัญ: การสร้างตัวตน, การจัดการ, ผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน

^๑ อาจารย์ สาขานวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

E-mail: Kanokkul912@gmail.com

วันที่รับบทความ: 7 พฤษภาคม 2563 วันที่แก้ไขบทความ: 11 กรกฎาคม 2563 และวันตอบรับบทความ: 31 กรกฎาคม 2563

The Self-Identity Construction of Female Housekeepers: A Case study of a Housekeeper at the University in Surat Thani Province.

Kanokkul Phetuthai^a

Abstract

The research of “The self-identity construction of female workers who work as a housekeeper A case study of a housekeeper at the university in Surat Thani province focuses on issues related to the motivation and the management of housekeepers who work as a cleaning employee in the university as a cleaner employee of the university. The study concentrates on issues in a relationship with a group of a housekeeper in the workplace, family conditions and working environments. Moreover, this study focuses on the view of housekeepers who make their self-made process and the ultimate outcome of self-identity of housekeepers who work as cleaner. The results show that the majority of the residents in Surat Thani province, all housekeepers share friends or relatives who are invited for this job. In the past, they have been made redundant because of variety problems. The motivation which convincing housekeepers to this job is not only the beneficial salary and welfare security but also there are skills which carry on women’s person to get a job. The management of female cleaning workers and housekeepers have been managed by one of the sectors of the university. The university have been providing housekeepers with different rates of salary and social security which rely on working experiences and overtime wages.

Key words: Self-identity, Management, Housekeepers

^a Lecturer, Program in Social Innovation for Sustainable Development, Faculty of humanities and Social Sciences, Rajabhat Suratthani University, E-mail: Kanokkul912@gmail.com

Received: 7 May 2020, Revised: 11 July 2020, Accepted: 31 July 2020

1. บทนำ

สภาพการณ์ที่สังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมมาสู่อุตสาหกรรมและบริการมากขึ้นเป็นผลมาจากการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โดยเน้นไปในด้านอุตสาหกรรมการแข่งขันด้านเศรษฐกิจการค้าเป็นหลัก ส่งผลให้บริบททางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ประกอบกับค่าครองชีพที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากสังคมชนบทเข้าสู่แรงงานภาคอุตสาหกรรมและบริการในสังคมเมืองเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานผู้หญิงซึ่งต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานและมีบทบาทในระบบเศรษฐกิจ เพื่อหารายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวภายใต้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมรูปแบบใหม่ทั้งนี้ ข้อมูลจากสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2523 - 2543 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ใน 3 ทศวรรษที่ผ่านมาสตรีที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 66.8 ในปี 2523 เป็นร้อยละ 71.2 ในปี 2543 ส่วนการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในไตรมาสที่ 1 ปี 2557 พบว่ามีแรงงานหญิงที่อายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 17.43 ล้านคน จากแรงงานทั้งหมด 38.25 ล้านคน (National Statistical Office, 2014) สะท้อนให้เห็นว่าผู้หญิงได้เข้ามาสู่ตลาดแรงงานจำนวนมาก อีกทั้งยังมีบทบาทในภาคส่วนต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการแรงงานผู้หญิงสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงงานนอกระบบ และแรงงานในระบบซึ่งโดยปกติแรงงานหญิงจะต้องได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษจากภาครัฐ ดังเห็นได้จาก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดแนวนโยบายให้รัฐคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กไว้ในมาตรา 86 ความว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานหญิงและเด็ก จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” อย่างไรก็ตามจะพบว่าสถานการณ์ของแรงงานหญิงในปัจจุบันก็ยังคงมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น ซึ่งแรงงานหญิงกลับตกเป็นกลุ่มประชากรที่ถูกเอารัดเอาเปรียบในหลายรูปแบบ แต่แรงงานหญิงยังคงต้องทำงานที่เป็นงานในระดับพื้นฐาน และลักษณะงานที่ผู้หญิงเข้าไปข้องเกี่ยวส่วนใหญ่ ล้วนผูกติดกับคำจำกัดความของความเป็นผู้หญิงอาชีพแม่บ้านในสังคมทุนนิยมปัจจุบันจึงกลายเป็นอาชีพหนึ่งในภาคบริการที่ต้องมีค่าตอบแทนและอยู่ภายใต้ระบบการจัดการอาชีพที่ปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการของตลาด แม้ว่าลักษณะงานของแม่บ้านจะกลายเป็นอาชีพที่มีการจัดการผ่านระบบตลาดในรูปแบบของบริษัท แต่งานเหล่านี้ก็มักไม่ได้รับการยกย่อง หรือให้ความสำคัญ และนำไปสู่การไม่ให้คุณค่าต่อลักษณะงานของแม่บ้านซึ่งเป็นงานที่ผู้หญิงทำ ดังนั้น เมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ประกอบอาชีพแม่บ้านในฐานะของแรงงานหญิงจึงมีความสัมพันธ์กับการเติบโตขององค์กรธุรกิจในยุคทุนนิยมที่ได้ขับเคลื่อนให้แม่บ้านกลายเป็นอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนในปัจจุบัน ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าอาชีพ “แม่บ้าน” นั้นต้องเผชิญกับความกดดันในอาชีพผ่านความสัมพันธ์ที่แม่บ้านมีต่อบริษัทที่ตนสังกัด สถานที่ทำงาน เช่น การมองว่าเป็นกลุ่มอาชีพที่มีเกียรติภูมิต่ำ ซึ่งถูกตีตราจากสังคมว่าเป็นงานบริการของเพศหญิงที่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานน้อย ประเด็นเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาถึงมุมมองของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้านที่มี

ต่ออาชีพดังกล่าว ผ่านสภาพการทำงานและปัญหาในอาชีพที่ต้องมีความสัมพันธ์กับกลุ่มคนต่าง ๆ ในที่ทำงานของแม่บ้าน

2. วัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์

- 2.1.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการประกอบอาชีพแม่บ้าน
- 2.1.2 เพื่อศึกษารูปแบบในการจัดการอาชีพแม่บ้าน
- 2.1.3 เพื่อศึกษาการสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน
- 2.1.4 เพื่อศึกษาผลลัพธ์จากการสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน

2.2 คำถามการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ประเด็นคำถาม	การตอบโจทย์วัตถุประสงค์
ผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน	อายุ/ ภูมิลำเนาเดิม/ ที่อยู่อาศัย/ สภาพครอบครัว/ อาชีพเก่าก่อนการเป็นแม่บ้าน/ การเข้าสู่อาชีพแม่บ้าน/ อายุการทำงานเป็นแม่บ้าน/ สภาพคล่องทางการเงินต่อเดือน	(1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการประกอบอาชีพแม่บ้าน
	คุณสมบัติ/ กระบวนการสมัครเข้าทำงาน กระบวนการคัดเลือก คัดกรองบุคคล การขัดเกลาอาชีพผ่านการฝึกอบรม/ หน้าที่และสภาพการทำงานค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ/ ความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน อาจารย์ และนักศึกษา	(2) เพื่อศึกษารูปแบบในการจัดการอาชีพแม่บ้าน
	ความรู้สึก/ ทศนคติ/ ความพึงพอใจ ต่อการประกอบอาชีพแม่บ้านทั้งในประเด็น ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับกลุ่มคนต่าง ๆ ในบริบทพื้นที่การทำงาน และการประกอบสร้างคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว หรือคุณค่าต่อส่วนรวมผ่านการประกอบอาชีพแม่บ้าน	(3) เพื่อศึกษาการสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน
	ตัวตนที่แตกต่างระหว่างการทำงานบ้านในครอบครัวกับการทำงานบ้านในพื้นที่บริบทอาชีพการให้นิยามความหมายของการทำงานแม่บ้านคุณค่าที่ได้รับจากการประกอบอาชีพแม่บ้าน	(4) เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของการสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน

กลุ่มเป้าหมาย และผู้ใช้ข้อมูล สำคัญ	ประเด็นคำถาม	การตอบโจทย์ วัตถุประสงค์
นักศึกษา	ความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับนักศึกษาและ บุคลากร	(2) เพื่อศึกษารูปแบบใน การจัดการอาชีพ
	ทัศนคติ/ความพึงพอใจ ต่อผลการปฏิบัติงานในหน้า ฉากของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน	(4) เพื่อศึกษาผลลัพธ์ ของการสร้างตัวตนของ ผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน
อาจารย์ ผู้บริหาร	ความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับผู้บริหาร คณบดี	(2) เพื่อศึกษารูปแบบใน การจัดการอาชีพ
	ทัศนคติ/ความพึงพอใจ ต่อผลการปฏิบัติงานในหน้า ฉากของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน	(4) เพื่อศึกษาผลลัพธ์ ของการสร้างตัวตนของ ผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน
นายจ้าง	กระบวนการคัดเลือก คัดกรองบุคคล/ การ ฝึกอบรม/ การแบ่งหน้าที่ทำงาน/ ค่าจ้างและ สวัสดิการที่ได้รับ/ ความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับ นายจ้างบริษัทเอกชน	(2) เพื่อศึกษารูปแบบใน การจัดการอาชีพ
นายจ้าง (ต่อ)	ทัศนคติ/ความพึงพอใจ ต่อผลการปฏิบัติงานในหน้า ฉากของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน	(4) เพื่อศึกษาผลลัพธ์ ของการสร้างตัวตนของ ผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน

3. การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิด

3.1 การทบทวนวรรณกรรม

3.1.1 แนวคิดสตรีนิยม

สตรีนิยม (Feminism) เป็นทฤษฎีทางการเมืองและการปฏิบัติที่จะปลดปล่อยผู้หญิงทั้งหลาย ผู้หญิงผิวสี กรรมกรหญิง ผู้หญิงยากจน ผู้หญิงทุพพลภาพ หญิงรักหญิง ผู้หญิงสูงอายุ ตลอดจนผู้หญิงผิวขาวที่ได้เปรียบทางเศรษฐกิจ อะไรก็ตามที่น้อยกว่าที่กล่าวมานี้ไม่ใช่สตรีนิยม หากแต่เป็นการสร้างความยิ่งใหญ่ให้ตนเองของผู้หญิง (Barbara Smith, 1979 referred to in Wirada Somsawad,2006,p.5) จากความหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่า แนวคิดสตรีนิมนั้นเป็นทั้งมุมมองเชิงทฤษฎีและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ที่มุ่งวิพากษ์สังคมและส่งเสริมความเสมอภาคเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยเสนอให้ทำความเข้าใจผู้หญิงในหลากหลายมิติเพื่อปลดปล่อยผู้หญิงและต่อต้านความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ

สตรีนิยมสายวัฒนธรรม (Cultural Feminism) แนวคิดนี้มองว่าผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกันจริง และคุณลักษณะหลายอย่างที่สังคมเชื่อว่าเป็นผู้หญิง เช่น การมีน้ำใจ การไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งในสังคมที่ชาย

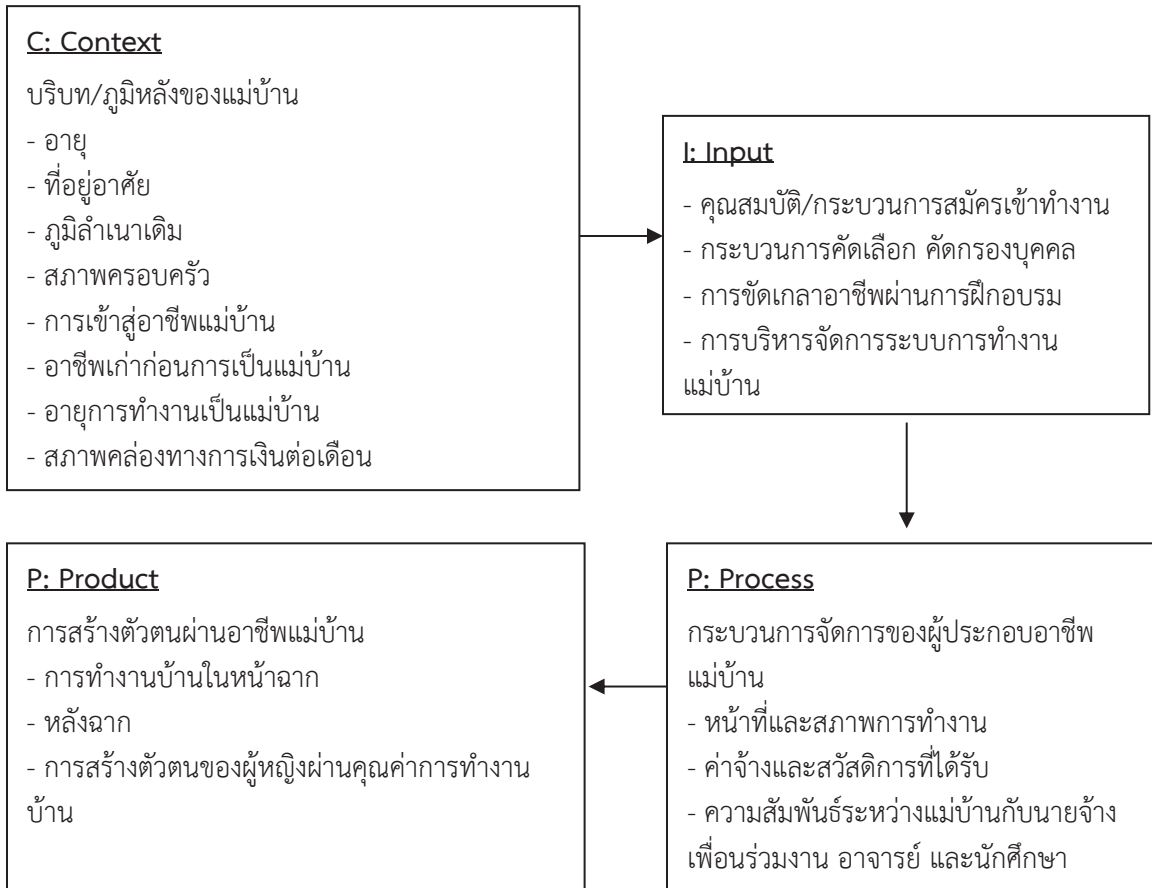
เป็นใหญ่ได้ลดทัศนคติแบบผู้หญิงลง แล้วเชิดชูความเป็นชายขึ้น กลุ่มนี้ไม่ได้เรียกร้องให้ผู้หญิงต้องออกไปมีบทบาทในทางสาธารณะ แต่เรียกร้องให้สังคมกลับมาให้คุณค่าแก่ผู้หญิงอย่างที่เป็นผู้หญิง เช่น การทำงานบ้าน ซึ่งในความเป็นจริงควรยกย่องผู้หญิงที่ทำงานบ้าน เพราะงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นการใช้แรงงานของผู้หญิง ดังนั้น ผู้หญิงต้องเคลื่อนไหวให้สังคมยอมรับและเห็นความสำคัญของค่านิยมของผู้หญิงที่เป็นแบบผู้หญิง เช่น นิสัยการเห็นอกเห็นใจ การมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Oranong Sangkeaw,2003,p.11)

3.1.2 แนวคิดเรื่องตัวตน (Self)

Erving Goffman (1972, referred to in Oranong Sangkeaw,2003,p.9) กล่าวถึงตัวตนว่าไม่ใช่สิ่งที่ตายตัวอยู่ในตัวของแต่ละปัจเจกบุคคล แต่ตัวตนเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างภาพลักษณ์ หมายถึง การจัดวางรูปแบบของพฤติกรรมในการแสดงออกของมนุษย์ต่อสถานการณ์ทางสังคมต่าง ๆ เพื่อให้คู่ปฏิสัมพันธ์ยอมรับในตัวตนของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเขาเปรียบเทียบกับสถานการณ์ทางสังคมเหมือนกับเวทีการแสดงละคร ผู้แสดงเล่นไปตามบทบาทและตรงกับความคิดหวังของผู้ชม เวทีการแสดงจึงจัดเป็นหน้าฉาก (Front Stage) ขณะเดียวกันในหลังฉาก (Back Stage) ตัวตนของผู้แสดงก็เปลี่ยนแปลงไป เช่นเดียวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตจริงที่มนุษย์ต้องแสดงออกซึ่งความเป็นตัวตน (Social Performer) ในแบบต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปตามคู่ปฏิสัมพันธ์โดยขึ้นอยู่กับฉากทางสังคมและสถานการณ์ทางสังคม

3.1.3 แนวคิดการจัดการอาชีพการจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่กระบวนการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของกิจการ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากร (คน เงิน วัสดุ ดิน เครื่องจักร) ทางการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้องค์ประกอบของการจัดการมี 3 ประการ คือ 1) เป็นกระบวนการของการดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และสัมพันธ์กัน 2) เน้นที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ 3) การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยผสมผสานบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหารเข้าด้วยกัน (Yanyong Sinnagam,2016) จากข้อมูลแนวคิดการจัดการอาชีพแม่บ้านข้างต้น สรุปได้ว่าอาชีพแม่บ้านในปัจจุบันถือเป็นธุรกิจที่ดำเนินการบริหารในระบบบริษัท เริ่มตั้งแต่กระบวนการสมัคร การคัดกรอง การจัดการและขัดเกลาอาชีพผ่านการอบรม เพื่อตอบสนองงานบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าในปัจจุบัน ทั้งนี้การเข้าสู่อาชีพแม่บ้าน และการประกอบอาชีพดังกล่าวจึงอยู่ภายใต้ระบบการจัดการที่เป็นระบบอย่างชัดเจน ดังนั้นแนวคิดการจัดการอาชีพจึงสามารถนำมาเป็นกรอบการศึกษาวิจัย ในประเด็นของการคัดเลือก การอบรมขัดเกลาอาชีพ หน้าที่และสภาพการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน อาจารย์ และนักศึกษา ภายใต้การจัดการอาชีพแม่บ้านในระบบบริษัท

3.2 กรอบแนวคิด



ที่มา: ปรับมาจาก Stufflebeam,1971

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาในครั้งนี้คัดเลือกจากกลุ่มแม่บ้านซึ่งปฏิบัติงานที่อาคารเรียนคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นแม่บ้านที่มีอายุการทำงานอาชีพแม่บ้านภายใต้สังกัดบริษัท 2 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน โดยต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกได้เป็นอย่างดีเพื่อตอบโจทย์วัตถุประสงค์การวิจัยในแต่ละข้อที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังทำการศึกษาจากกลุ่มนักศึกษา จำนวน 5 คน กลุ่มอาจารย์ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน และนายจ้าง จำนวน 2 คน ซึ่งเหล่านี้เป็นกลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับแม่บ้านภายใต้บริบทการทำงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลนั้นต้องเป็นผู้รู้รายละเอียดเชิงลึกในประเด็นต่าง ๆ ตามที่วัตถุประสงค์วิจัยตั้งไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดครบถ้วนในประเด็นการศึกษาวิจัยมากยิ่งขึ้น กลุ่มเป้าหมาย (Key Information) ที่หลากหลายจำนวน 15 คนนี้เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยเลือกเพื่อให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาในครั้งนี้คัดเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย หรือการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ การแปลผล

4.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลประกอบด้วย (1) การค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นข้อมูลเชิงปฐมภูมิ และข้อมูลเชิงทุติยภูมิ (2) การนัดหมายสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านผ่านการสัมภาษณ์พูดคุย ตามแนวคำถามที่ได้จัดเตรียมไว้ รวมทั้งขออนุญาตบันทึกเสียงผู้ให้สัมภาษณ์ (3) การลงพื้นที่สังเกตปรากฏการณ์การทำงานของแม่บ้าน การปฏิสัมพันธ์ของแม่บ้านกับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ นักศึกษา และนายจ้างในบริบทพื้นที่ศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ละเอียดครบถ้วนตามบริบทชุมชน นำไปสู่ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

4.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการผ่านวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งจะทำความเข้าใจกับเรื่องต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง แล้วนำมาจำแนกข้อมูล (Classification) ตามประเด็นต่าง ๆ โดยเริ่มวิเคราะห์ควบคู่กับการรวบรวมข้อมูลในขณะที่อยู่ในพื้นที่ของการศึกษา ตลอดจนการตีความควบคู่ไปกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและบริบทที่ศึกษา นอกจากนี้ยังสังเกตความสอดคล้องเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และตั้งคำถามเพิ่มเติม พร้อมหาความกระจ่างในแต่ละประเด็น ตลอดจนทบทวนข้อมูลที่ได้ ทำความเข้าใจกับความหมายของประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและหาความเชื่อมโยงระหว่างประเด็น พร้อมกับวิเคราะห์ความเป็นเหตุผลเชิงตรรกะ (Logical Reasoning) กับบริบทพื้นที่ศึกษา แล้วนำไปเปรียบเทียบกับแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาวิจัย

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผลการวิจัย

จากการสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์กลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มแม่บ้าน นายจ้าง อาจารย์ และกลุ่มนักศึกษา พบว่า “สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์” ในสังกัดของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการบริหารจัดการแม่บ้านภายในมหาวิทยาลัย ดังรายละเอียดดังนี้ กระบวนการรับสมัคร การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมพนักงาน และการบริหารจัดการค่าจ้าง สวัสดิการของพนักงานแม่บ้าน

5.1.1 รูปแบบการจัดการอาชีพแม่บ้าน ผลการศึกษา รูปแบบการจัดการแม่บ้านของมหาวิทยาลัยพบว่า มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินงานบริหารจัดการแม่บ้านโดยผ่านหน่วยงานชื่อ “สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์” เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการบริหารจัดการแม่บ้านภายในมหาวิทยาลัย ทั้งในกระบวนการรับสมัคร การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมพนักงาน และการบริหารจัดการค่าจ้าง สวัสดิการของพนักงานแม่บ้าน ขณะเดียวกันก็มีหน่วยงานที่ดูแลการทำงานของแม่บ้าน เป็นหน่วยงานภายในกำกับดูแลของสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์คือ หน่วยงานศูนย์ทำความสะอาดบวงจร “SRU CLEANER”

5.1.2 กระบวนการจัดการและสภาพการทำงานของแม่บ้าน ผลการศึกษากระบวนการจัดการและสภาพการทำงานของแม่บ้านนั้นพบว่า ในมหาวิทยาลัยมีหัวหน้าแม่บ้าน 4 คน และแม่บ้านทั่วไปอีก 80 คน โดยมีการจัดแบ่งพื้นที่ตามโซนที่รับผิดชอบซึ่งจะให้หัวหน้าแม่บ้านเป็นผู้ดูแลและจัดการการทำงานในการเลือกบริเวณและจัดแม่บ้านให้ไปดูแลประจำตึก ส่วนช่วงเวลาทำงานเริ่มเข้างานตั้งแต่ 07.30 ถึง 17.00 น. ในวันจันทร์ถึงวันเสาร์ ขณะที่ด้านความสัมพันธ์กับนายจ้าง (สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์) เพื่อนร่วมงาน อาจารย์และนักศึกษา ก็มีความสัมพันธ์แตกต่างกันไปของแม่บ้านแต่ละบุคคล โดยสามารถอธิบายกระบวนการจัดการและสภาพการทำงานของแม่บ้าน

5.1.3 ค่าจ้างและสวัสดิการของแม่บ้านในมหาวิทยาลัย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพยากรสัตว์ และรองผู้อำนวยการกลุ่มงานอาหารและทำความสะอาด ในประเด็นค่าจ้างและสวัสดิการของแม่บ้านในมหาวิทยาลัยพบว่า แม่บ้านที่ผ่านเกณฑ์การประเมินการทำงาน 3 เดือนแล้ว ทางสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์จะบรรจุให้เป็นพนักงานประจำ โดยได้รับรายได้และสวัสดิการเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ซึ่งมีสิทธิ สวัสดิการเหมือนพนักงานทั่วไป อีกทั้งวันหยุดสำคัญตามประเพณีก็จัดให้หยุด และมีกิจกรรมส่งเสริมตามนโยบายทางสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์ได้กำหนด ทั้งนี้แม่บ้านแต่ละคนจะได้รับค่าจ้างแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานและอายุงานของแต่ละคน

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ จากการศึกษาโดยการสังเกตและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแม่บ้านทั้ง 5 คน อีกทั้งยังศึกษากลุ่มนักศึกษาและบุคลากร จำนวน 5 คน กลุ่มผู้บริหาร คณบดี จำนวน 3 คน และนายจ้างบริษัทเอกชน จำนวน 2 คน พบว่ามีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันไปของแม่บ้านกับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ตลอดจนมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ส่วนตัวของแม่บ้านแต่ละบุคคล ดังนี้

- แม่บ้านกับกลุ่มนักศึกษา

จากการการสัมภาษณ์พบว่าแม่บ้านจำนวน 3 คน มีความสัมพันธ์กับกลุ่มนักศึกษาในลักษณะความสัมพันธ์ตามหน้าที่ เป็นความสัมพันธ์ผิวเผิน ไม่ได้ใกล้ชิดและไม่มีความสัมพันธ์แบบอย่างใดก็ตามในกรณีของ แม่บ้านบางท่าน ในการศึกษาครั้งนี้ กลับพบว่าเคยมีประสบการณ์เชิงลบกับกลุ่มนักศึกษา ดังตัวอย่างบทสนทนาระหว่างการสัมภาษณ์ ซึ่งได้เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า “ก็จะมีบ้างสำหรับนักศึกษาผู้หญิงบางคนที่ที่เคยดักเตือนในเรื่องการใช้ห้องน้ำของอาจารย์ นักศึกษาก็จะแสดงสีหน้าที่ไม่พอใจใส่ แล้วใช้วาจาที่ดูถูกดูแคลนกระแทกจิตใจต่อที่ แต่ที่ก็ต้องทำไปตามหน้าที่ของตนเอง”

อย่างไรก็ตาม ในกรณีของหัวหน้าแม่บ้านและเป็นแม่บ้านที่มีอายุมากที่สุดของการศึกษาครั้งนี้ กลับมีความสัมพันธ์กับนักศึกษาในลักษณะซึ่งตรงข้ามกับท่านแรก กล่าวคือ นักศึกษาให้ความเคารพเชื่อฟังดังตัวอย่างบทสนทนาระหว่างการสัมภาษณ์ ซึ่งได้เล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า “ความสัมพันธ์กับนักศึกษาเป็นไปแบบญาติผู้ใหญ่ไปไหนมาไหน นักศึกษาจะยกมือไหว้ตลอด พูดคุยกับนักศึกษาเรื่องการเก็บขยะ นักศึกษาก็เชื่อฟังและปฏิบัติตาม” นอกจากนี้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มนักศึกษาพบว่า นักศึกษาทั้ง 5 คน ที่ได้ทำการสัมภาษณ์ ล้วนมีความสัมพันธ์กับแม่บ้านแบบผิวเผิน ไม่ได้ใกล้ชิดและไม่มีความสัมพันธ์แบบอย่างใดก็ตามนักศึกษาทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อแม่บ้าน กล่าวคือนักศึกษามองว่าแม่บ้านในมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความตั้งใจทำงานสูง และทำหน้าที่รักษาความสะอาดของมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

- แม่บ้านกับอาจารย์

จากการการสัมภาษณ์แม่บ้านทั้ง 5 คน พบว่าทุกคนมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับอาจารย์เป็นไปในความสัมพันธ์เชิงบวก ผ่านลักษณะที่อาจารย์ไม่ถือตัว มีการชื่นชมและเป็นกันเองกับแม่บ้าน ตลอดจนอาจารย์มีการช่วยเหลือซื้อของฝากมาให้แม่บ้าน ดังจะเห็นได้จาก ตัวอย่างบทสนทนาระหว่างการสัมภาษณ์ ซึ่งแม่บ้านคนหนึ่งได้เล่าให้ฟังว่า “ความสัมพันธ์กับอาจารย์ มีลักษณะไม่รู้สึกรู้ว่าอาจารย์ถือตัว เป็นกันเองกับข้า อาจารย์ไปไหนมาไหน ก็ซื้อของติดไม้ติดมือมาฝากให้ข้าทุกครั้ง” สอดคล้องกับแม่บ้านอีกท่านซึ่งเล่าให้ฟังว่า “อาจารย์บางคนมีน้ำใจถามสารทุกข์สุกดิบ มีน้ำมีขนมก็แบ่งให้ ถ้าเราทำงานดี สะอาดอาจารย์ก็ชมเชย”

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับอาจารย์มีความสัมพันธ์แบบเป็นกันเอง ดังจะเห็นได้จาก ตัวอย่างบทสนทนาระหว่างการสัมภาษณ์ ซึ่งอาจารย์ท่านหนึ่งได้เล่าให้ฟังว่า “ความสัมพันธ์กับแม่บ้านระหว่างตัวอาจารย์นั้น โดยส่วนใหญ่เป็นไปในทางสนิทสนม สามารถพูดคุยกันได้ทุกเรื่อง เว้นแต่บางท่านที่รู้สึกเกรงกลัว จะเห็นว่าแม่บ้านที่นี่ทุกคนมีความตั้งใจทำงานและรักษาภาวะเรียบร้อยของมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาอะไร”

อย่างไรก็ดีจะพบว่าอาจารย์ซึ่งอยู่ในสถานะผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยจะมีความสัมพันธ์กับแม่บ้านในลักษณะห่างเหิน มากกว่าอาจารย์โดยทั่วไป ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากระดับของการปฏิบัติงานที่ไม่ค่อยได้ปฏิสัมพันธ์กันมากนัก ดังจะเห็นได้จาก ตัวอย่างบทสนทนาระหว่างการสัมภาษณ์อาจารย์ซึ่งเป็น

ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยท่านหนึ่ง ได้เล่าให้ฟังว่า “ความสัมพันธ์ต่อแม่บ้านในมหาวิทยาลัยนั้น อยู่ในรูปแบบนายจ้างกับลูกจ้าง เพราะรู้สึกว่แม่บ้านจะมีความเกรงกลัวและเคารพนับถืออาจารย์ เวลาสั่งงานอะไรก็จะตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม่บ้านคนไหนทำงานดีก็จะได้รับการประเมินการทำงาน พอหมดภาคปีการศึกษาก็จะได้รับสิทธิ สวัสดิการพิเศษ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับเงินพิเศษจากทางสำนักงานทรัพย์สินที่เป็นหน่วยงานกำกับดูแลแม่บ้านของมหาวิทยาลัย”

- แม่บ้านกับนายจ้าง (เจ้าหน้าที่สำนักจัดการทรัพย์สิน)

จากการการสัมภาษณ์แม่บ้านทั้ง 5 คน ประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สำนักจัดการทรัพย์สิน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับนายจ้าง (เจ้าหน้าที่สำนักจัดการทรัพย์สิน) เป็นไปในลักษณะหัวหน้างานกับลูกน้อง กล่าวคือต่างฝ่ายต่างปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนภายใต้ลำดับชั้นการบังคับบัญชาในการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังจะเห็นได้จาก ตัวอย่างบทสนทนาระหว่างการสัมภาษณ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่สำนักจัดการทรัพย์สินท่านที่หนึ่ง ได้เล่าให้ฟังว่า “ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะหัวหน้างานกับลูกน้อง แม่บ้านจะมีความเคารพนับถือ ต่างคนต่างทำหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย การทำงานของแม่บ้านที่นี้ส่วนใหญ่แม่บ้านที่ทำประจำมหาวิทยาลัยที่อยู่มานานนั้นล้วนมีประสบการณ์และมีใจรักในอาชีพนี้”

สอดคล้องกับ เจ้าหน้าที่สำนักจัดการทรัพย์สินท่านที่สอง ซึ่งเล่าให้ฟังว่า “ความสัมพันธ์อยู่ในลักษณะห่างเหิน ไม่ค่อยสนิทสนม มีบางคนก็ให้ความเคารพนับถือเจอก็กยมือไหว้ ยิ้มให้ตามปกติ”

- แม่บ้านกับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านกับเพื่อนร่วมงานพบว่าสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์นอกเวลาการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านทั่วไปกับหัวหน้าแม่บ้าน โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ของเพื่อนแม่บ้านระหว่างการปฏิบัติงาน พบว่าจากการการสัมภาษณ์แม่บ้านทั้ง 5 คนนั้น ทุกคนล้วนไม่มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างการทำงาน กล่าวคือจากการแบ่งโซนเขตพื้นที่รับผิดชอบของแม่บ้านแต่ละคนไว้แล้ว ทำให้แม่บ้านต่างคนต่างทำงานในพื้นที่รับผิดชอบของตน โดยได้รับความกดดันจากอาจารย์ นักศึกษา และสำนักจัดการทรัพย์สิน ซึ่งทุกฝ่ายต่างก็คอยประเมิน ตรวจสอบพฤติกรรมการทำงานของแม่บ้าน ดังจะเห็นได้จาก ตัวอย่างบทสนทนาระหว่างการสัมภาษณ์ซึ่งแม่บ้านคนหนึ่งเล่าให้ฟังว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แม่บ้านด้วยกันเองไม่ค่อยจับกลุ่มนั่งคุยกันเพราะถ้าอาจารย์มาเห็น จะถูกนำไปฟ้องกับทางทรัพย์สินซึ่งมีหน้าที่ดูแล ให้เรียกตัวแม่บ้านไปตักเตือนลงโทษ ส่วนใหญ่จะอยู่กันแบบต่างคนต่างทำหน้าที่ของตน พื้นที่ใครพื้นที่มันรับผิดชอบให้สะอาด” สอดคล้องกับ บทสนทนาระหว่างการสัมภาษณ์ของแม่บ้านท่านอื่น ซึ่งเล่าให้ฟังว่า “เพื่อนแม่บ้านคนอื่นส่วนใหญ่ต่างคนต่างทำหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ตนเอง ไม่ได้มีการมาจับกลุ่มยืนคุยเป็นเวลานาน เพราะถ้าอาจารย์เดินมาเห็นก็จะฟ้องหน่วยงานทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่ดูแลแม่บ้าน จะโดนว่ากล่าวตักเตือนต่อไป” ขณะเดียวกัน

ความสัมพันธ์ของเพื่อนแม่บ้านนอกเวลาการทำงานนั้นพบว่า เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกมีความสนิทสนม คอยปรึกษา ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเหมือนพี่น้อง

ดังนั้นความสัมพันธ์ของเพื่อนแม่บ้านจึงเป็นเสมือนเครือข่ายครอบครัวที่คอยสนับสนุนทาง ความคิดและช่วยเหลือซึ่งกัน อย่่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างแม่บ้านทั่วไปกับหัวหน้าแม่บ้านอาจมี ความขัดแย้งกันบ้าง ภายใต้ลำดับชั้นการทำงานที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จาก ตัวอย่างบทสนทนา ระหว่างการสัมภาษณ์ ซึ่งแม่บ้านคนหนึ่งได้เล่าให้ฟังว่า “มีบางทีก็กระทบกระทั่งขัดคอกันเป็นเรื่องปกติ กับหัวหน้าแม่บ้าน เพราะหัวหน้าแม่บ้านมีหน้าที่ประเมินการทำงานของเรา”

5.2 อภิปรายผล

การออกมาทำงานในพื้นที่สาธารณะของผู้หญิงภายใต้บทบาทอาชีพแม่บ้านนั้น ส่วนหนึ่งอาจ เป็นการผลักดันของระบบทุนนิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องมึนงานทำ แต่อาชีพแม่บ้านก็ไม่ได้เป็นอาชีพแรกที่ ผู้หญิงเหล่านี้ทำงานในพื้นที่สาธารณะ และกลับเป็นอาชีพที่รองรับการตกงานเป็นโอกาสทางอาชีพของ ผู้หญิงที่เข้าสู่วัยสูงอายุและมีทักษะจำกัด อีกทั้งแม่บ้านทุกคนต่างก็มองอาชีพแม่บ้านเป็นคุณลักษณะของ ความเป็นผู้หญิงที่ทำให้แตกต่างไปจากผู้ชาย และมองงานบ้านเป็นงานที่มีคุณค่าแก่ผู้หญิงเพราะผู้หญิง ดูแล รับผิดชอบงานประเภทนี้ได้ดีกว่าผู้ชายงานวิจัยของ Somporn Autthakorn (1995, P.20) ได้ศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานแม่บ้านโรงแรมตามความคิดเห็นของพนักงานแม่บ้านและผู้บริหาร โรงแรม ซึ่งพบว่า พนักงานแม่บ้านหญิงมีมากกว่าชาย เป็นข้อมูลที่เป็นความคาดหวังของคนทั่วไปอยู่แล้ว เพราะแม่บ้านเป็นงานละเอียด จุกจิก เหมาะสำหรับเพศหญิง โดยตามประเพณีนิยมก็ถือว่างานแม่บ้าน เป็นงานของผู้หญิง สิ่งนี้อาจสะท้อนให้เห็นมุมมองตามกรอบแนวคิดสตรีนิยมสายวัฒนธรรม เรื่องบทบาท คุณค่าของผู้หญิงในการทำงานบ้านมาเชื่อมโยงกับหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้านในมหาวิทยาลัยได้ เพราะงานที่แม่บ้านเหล่านี้ทำอยู่สามารถนำมาอธิบายถึงตัวตนของผู้หญิงเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแม่บ้านใน สังคมมหาวิทยาลัยได้ให้ความหมายของอาชีพแม่บ้านตามเงื่อนไขของทุนนิยมที่จะมองว่าเป็นอาชีพที่ สร้างรายได้ และมีการยอมรับงานต่อการคาดหวังของสังคมที่มองว่างานบ้านเป็นงานของผู้หญิง แต่ก็ได้ สร้างตัวตนขึ้นมาโดยให้ความสำคัญกับตัวผู้หญิงเองเชื่อมโยงกับคุณค่าการทำงานบ้านของผู้หญิงในบริบท ต่าง ๆ

6. สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการประกอบอาชีพแม่บ้านแม่บ้านแต่ละคนมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน พบว่าทุกคนต่างก็ ได้รับคำแนะนำจากเครือข่ายญาติ หรือเพื่อนซึ่งปฏิบัติงานแม่บ้านที่มหาวิทยาลัยอยู่ก่อนแล้ว ในขณะที่ ประเด็นด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพแม่บ้านนั้นพบว่า สามารถแบ่งแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพแม่บ้าน ได้ออกเป็น 2 มูลเหตุ คือ อาชีพแม่บ้านถูกมองว่ามีความมั่นคง ได้รับค่าจ้าง สวัสดิการที่เป็นธรรม และไม่ กระทบต่อปัญหาสุขภาพ โดยผู้ศึกษาพบว่าหนึ่งในเงื่อนไขของการก้าวเข้ามาประกอบอาชีพแม่บ้าน สำหรับคนกลุ่มนี้ คือการเข้าสู่วัยสูงอายุ ขณะเดียวกันยังคงต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายใน

ครอบครัว จึงทำให้เกิดทัศนคติมองอาชีพแม่บ้านเป็นตัวเลือกที่คนกลุ่มนี้เพื่อใช้ในการสร้างรายได้ โดยที่ไม่กระทบต่อปัญหาสุขภาพของตน งานบ้านถูกมองว่าเป็นทักษะที่ผู้หญิงมีติดตัวอยู่แล้ว ทำให้ง่ายต่อการประกอบอาชีพ และปราศจากเงื่อนไขด้านการกำหนดคุณสมบัติในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ดี เพราะทำงานบ้านติดตัวอยู่เป็นประจำอยู่แล้ว ซึ่งแม่บ้านทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพนี้ โดยมองว่าเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้หญิงมีงานทำ นอกจากนี้ตัวตนของแม่บ้านยังถูกสร้างตามความคาดหวังของสังคม คนรอบข้างและเงื่อนไขของสภาพหลังจากทั้งครอบครัวและภูมิหลังของแต่ละคน ในขณะที่ผลลัพธ์จากการสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้านพบว่า ผลลัพธ์ที่สะท้อนผ่านกลุ่มบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ล้วนมีความสอดคล้องกันในแง่ของทัศนคติที่ชื่นชม ตลอดจนความพึงพอใจ ต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของแม่บ้านในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ผลลัพธ์จากการสร้างตัวตนของแม่บ้านยังสะท้อนผ่านความภูมิใจในอาชีพของตัวแม่บ้านเอง ทั้งภาคภูมิใจในแง่คุณค่า ความสามารถจากงาน และมูลค่าจากผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานแม่บ้าน

รูปแบบในการจัดการอาชีพแม่บ้านผลการศึกษารูปแบบการจัดการแม่บ้านของมหาวิทยาลัยพบว่า มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินงานบริหารจัดการแม่บ้านโดยผ่านหน่วยงานชื่อ “สำนักจัดการทรัพย์สิน” เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการบริหารจัดการแม่บ้านภายในมหาวิทยาลัย ทั้งในกระบวนการรับสมัคร การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมพนักงาน และการบริหารจัดการค่าจ้าง สวัสดิการของพนักงานแม่บ้าน ขณะเดียวกันก็มีหน่วยงานที่ดูแลการทำงานของแม่บ้าน เป็นหน่วยงานภายในกำกับดูแลของสำนักจัดการทรัพย์สินคือ หน่วยงานศูนย์ทำความสะอาดครบวงจร “SRU CLEANER” ศูนย์ทำความสะอาดครบวงจร จะเป็นหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคลากรทำความสะอาดในมหาวิทยาลัย อีกทั้งในเรื่องของการสร้างตัวตนนั้นพบว่าแม่บ้านทุกคนมีความชำนาญในการทำงานบ้านเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลอยู่แล้ว หากแต่การทำงานนั้นเข้าสู่กระบวนการทำงานแบบองค์กรอย่างเป็นระบบทำให้แม่บ้านต้องพิถีพิถันในการทำงาน และใส่ใจในคุณภาพของการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และค่านิยมขององค์กร ในขณะเดียวกันการมองผ่านหน้าฉากของอาชีพแม่บ้านนั้นเป็นอาชีพที่คนในสังคมส่วนใหญ่มองว่าไร้ซึ่งเกียรติภูมิ จึงทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลซึ่งในกลุ่มตัวอย่างความสัมพันธ์ที่ศึกษามี นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ส่วนตัวของแม่บ้านแต่ละบุคคล ทั้งนี้ยังสามารถอธิบายผลการวิจัยในส่วนการสร้างผลลัพธ์จากการสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้านได้อีกว่า งานบ้าน ไม่ใช่เป็นเรื่องเฉพาะตัวของ “ผู้หญิง” หากแต่เป็นงานที่สร้างรายได้ให้กับเพศหญิงโดยไร้ข้อจำกัดทางด้านเพศ สภาพ อายุ การศึกษาและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เป็นที่ยอมรับในทางสังคมในการทำงานของเพศหญิง และผลลัพธ์จากการสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้านในการศึกษาเรื่องนี้สามารถทำให้เกิดการให้ความสำคัญกับตัวผู้หญิงเองเชื่อมโยงกับคุณค่าการทำงานบ้านของผู้หญิงในบริบทต่าง ๆ ในอาชีพ “แม่บ้าน” ผ่านมุมมองผ่านการทำงานหน้าฉากและหลังฉาก

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า ยังมีประเด็นด้านการจัดการอาชีพแม่บ้าน ควรคำนึงถึงสวัสดิการคุ้มครองแม่บ้านเพิ่มขึ้นทั้งในด้านสุขภาพ อนามัย ด้านรายได้ และพิจารณาจำนวนวันทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อรายได้ของแม่บ้านว่าเหมาะสมหรือไม่ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของแม่บ้านเกี่ยวกับสภาพการทำงานประกอบด้วย

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยพบว่า มีประเด็นที่น่าจะมีการศึกษาต่อเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ในหลายประเด็น เนื่องจากระยะเวลาที่จำกัด ทำให้ผู้ศึกษาไม่สามารถเก็บข้อมูลศึกษาเชิงลึกได้ครบในประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ ประเด็นเรื่องเครือข่ายการช่วยเหลือกันในเรื่องต่าง ๆ ของแม่บ้าน ประเด็นเรื่องลำดับขั้นทางอาชีพในกลุ่มแม่บ้านทั่วไปและหัวหน้าแม่บ้าน ประเด็นเกี่ยวกับการทำอาชีพเสริมของแม่บ้าน ตลอดจนเรื่องความเป็นแรงงานผู้สูงอายุของแม่บ้านในเชิงลึก เป็นต้น

8. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง “การสร้างตัวตนของผู้ประกอบอาชีพแม่บ้าน: กรณีศึกษาแม่บ้านในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ฉบับนี้ จะสำเร็จลุล่วงมิได้หากปราศจากผู้มีพระคุณทั้งหลาย ที่ให้คำแนะนำ สนับสนุน และชี้แนะ ทั้งด้านความรู้และระเบียบวิธีการวิจัย รวมทั้งอบรมบ่มความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการทำวิจัย ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะสร้างคุณประโยชน์ในการพัฒนาสังคมสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- Autthakorn, S. (1995). Desired characteristics of hotel housekeepers. Master's thesis, Faculty of Industrial Education Vocational Education Major Graduate School of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.
- Chanruk, S. (n.d). *evaluation-model for CIPP Model*. Retrieved form <https://www.gotoknow.org/posts/453748>.
- Jungpong, S. (2006). Private company employee's views on office maid. Independent Study of master's degree Program in Labor and Welfare Development. Faculty of Social Administration.
- Nakajud, A. (1975). The role of housewives in economic and social development. Bangkok: n.d. National Statistical Office. (2012). *Occupation of the population*. Retrieved form <http://https://bit.ly/3g4JYRg>
- Sangkeaw, O. (2003). Establishing the identity of an office maid. Personal to research project.

Sinngam, Y. (2016). *Occupations on Thai social*. Retrieved form

<http://www.vcharkarn.com/blog/64074>.

Somsawad, W. (2006). *Attharot feminism*. Changmai: Nida Press.

Sutthiporn, K. (2010). Erving Goffman: The Presentation of self in everyday life. Retrieved form <http://tpir53.blogspot.com/2010/12/erving-goffman-presentation-of-self.html>

The Royal Institute, the Royal Academy. (2011). *Royal Institute Dictionary 1999*. Bangkok: nanmeebooks Publisher.

Wikipedia. (2016). *Occupations is mean*. Retrieved form <http://th.wikipedia.org/wiki-254/338/.html>