

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศ : กรณีศึกษาพนักงานในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของเพศชายและเพศหญิงและปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ตัวอย่างทั้งหมด 500 ราย โดยแบ่งเป็นการทดสอบแบบสอบถาม (Pretest) จำนวน 100 ราย และทำการสอบถามจริงจำนวน 400 ราย ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำมาอธิบายผลการศึกษาในเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง และวิเคราะห์หาปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างของเพศชายและเพศหญิง โดยการศึกษานี้จะแบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ อัตราค่าจ้างช่วงทดลองงาน อัตราค่าจ้างช่วงบรรจุงานและอัตราค่าจ้างในช่วงขณะปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์วิเคราะห์ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง และวิเคราะห์หาปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างของเพศชายและเพศหญิง พบว่าอัตราค่าจ้างของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันทุกช่วงอัตราค่าจ้างแรงงาน โดยเพศชายจะมีอัตราค่าจ้างมากกว่าเพศหญิงอยู่ 120.311 บาท/เดือน 120.040 บาท/เดือน และ 175 บาท/เดือน ตามลำดับ ซึ่งความแตกต่างทางด้านค่าจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิงนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ความสามารถทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาอัตราค่าจ้างระหว่างเพศ และปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า แรงงานชายและแรงงานหญิงได้รับอัตราค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกันทุกช่วงอัตราค่าจ้างแรงงาน โดยแรงงานชายจะได้รับอัตราค่าจ้างที่มากกว่าแรงงานหญิงอยู่ทุกช่วงอัตราค่าจ้าง ซึ่งในช่วงของการทดลองงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้อัตราค่าจ้าง

ระหว่างเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน คือปัจจัยทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ความสามารถทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเป็นเพราะในช่วงแรกของการจ้างงานสถานประกอบการอาจมีการประเมินผลคุณภาพแรงงานของเพศหญิงต่ำกว่าเพศชาย ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และทักษะความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์มีผลต่ออัตราค่าจ้างแรงงาน ในช่วงบรรจุเข้างาน และปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา มีผลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานในช่วงปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของเรวดี ศรีนวล สาเหตุที่ทำให้การจ้างงานของพนักงานหญิงและพนักงานชายในธุรกิจบริหารการจัดการอาคารแตกต่างกัน พบว่ามาจากปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยที่มาจากตัวพนักงานเอง คือ ภูมิหลังของพนักงาน เช่น ระดับการศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน ฯลฯ และปัจจัยที่มาจากผู้จ้างหรือผู้ว่าจ้าง ซึ่งได้แก่ หลักการของบริษัท ความต้องการของลูกค้า และความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ในประเด็นการเลือกปฏิบัติทางเพศทางด้านอัตราค่าจ้างของแรงงานชายและแรงงานหญิง จากการสัมภาษณ์ในเชิงลึก ทำให้ทราบว่า สถานประกอบการ มีการประเมินงานของแรงงานชายว่าสำคัญกว่า และมีจะได้ผลตอบแทนด้านรายได้ที่สูงกว่า รวมถึงการจ่ายโบนัสที่มากกว่า แรงงานหญิงจึงขอเสนอข้อแนะนำว่า สถานประกอบการ ควรมีความคิดต่อแรงงานหญิงในด้านที่ดีกว่า ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับภาวดี ทองอุไทย ได้ศึกษาเรื่อง ความเสมอภาคระหว่างเพศและการจ้างงานที่เป็นธรรมในประเทศไทย ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อสตรีนั้น มีด้วยกันหลายประการที่มีส่วนกำหนดลักษณะของการเสนอขายแรงงานและความต้องการแรงงานสตรี ปัจจัยดังกล่าวอาจจะปรากฏอยู่ก่อนที่สตรีเหล่านั้นจะเข้าสู่ตลาดแรงงานเสียอีก โดยส่งผลให้สตรีมีโอกาสน้อยกว่าผู้ชายในการเข้าถึงกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของตน เช่น การเข้าศึกษาในโรงเรียน หรือการฝึกอบรม เป็นต้น อีกทั้งประเพณีการปฏิบัติในการแบ่งงานหญิงชาย การยึดติดกับประเพณีที่ปฏิบัติกันมาจนชินในเรื่องงานที่เหมาะสมสำหรับหญิงชายเป็นผลให้สตรีได้รับมอบหมายหน้าที่การงานคนละประเภทกับชาย โดยผู้หญิงจะได้งานที่ถ้อยกันทั่ว ๆ ไปที่ใช้ความสามารถน้อยกว่า และได้รับการประเมินคุณค่าต่ำจึงถือได้ว่าประเพณีดังกล่าวได้มีการเลือกปฏิบัติต่อสตรี รวมถึงความรู้สึกส่วนตัวของนายจ้าง และผลการศึกษาคั้งนี้ยังสอดคล้องกับข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่เห็นว่าแรงงานหญิงประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ในเรื่องของมีการกีดกันเพศหญิงไม่ให้ประกอบอาชีพบางอาชีพหรือการแต่งตั้งในบางตำแหน่งทั้งโดยนิตินัยและพฤตินัยในภาครัฐและภาคเอกชน มีการเลือกปฏิบัติในการเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่งระหว่างบุรุษและสตรี มีค่านิยมและเจตคติไปในทางลบต่อการจ้างงานและการทำงานของสตรี และเพศหญิงมีเจตคติที่ยอมรับว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าเพศชาย

3. ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆต่อไปนี้

3.1 ควรมีการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่อยู่นอกกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมและนอกนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกว่ายังคงมีการเลือกปฏิบัติทางด้านค่าจ้างแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม -ยานยนต์ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมหรือไม่

3.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการจ้างแรงงานชายและหญิง ด้วยการสัมภาษณ์สถานประกอบการเพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งสองด้าน

3.3 ควรที่จะศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากค่าจ้างแรงงานของเพศชายและเพศหญิงที่ได้รับแตกต่างกันว่าส่งผลกระทบอย่างไร เพื่อที่จะได้สร้างแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาได้

