

บทคัดย่อ

การศึกษابัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของพนักงานหญิงชายแตกต่างกัน : กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจบริหารการจัดการอาคารมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงสถานภาพของพนักงานหญิงชายในธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร และความสัมพันธ์ของโครงสร้างการจ้างงานกับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการจ้างงาน ผู้ศึกษาได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ส่วน เพื่อสะดวกในการศึกษาเปรียบเทียบ คือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาจากพนักงานบริษัทบริหารการจัดการในตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนที่สองเป็นการศึกษาจากพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้มีการใช้กรอบแนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม การลงทุนในการศึกษา และทฤษฎีการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานมาช่วยในการวิเคราะห์

จากผลการศึกษา พบว่า ธุรกิจบริหารการจัดการอาคารมีความต้องการแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง พนักงานหญิงและพนักงานชายมีการแบ่งแยกตำแหน่งหน้าที่การงานกัน พนักงานหญิงได้รับเงินเดือนโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานชาย พนักงานชายมีโอกาสในการเข้าฝึกอบรมมากกว่าพนักงานหญิง พนักงานชายมีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานหญิง ส่วนสวัสดิการในการทำงานและบทลงโทษเมื่อกระทำผิดทั้งพนักงานหญิงและพนักงานชายได้รับเหมือน ๆ กัน ส่วนสาเหตุที่ทำให้การจ้างงานของพนักงานหญิงและพนักงานชายในธุรกิจบริหารการจัดการอาคารแตกต่างกัน พบว่ามาจากปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยที่มาจากตัวพนักงานเอง คือ ภูมิหลังของพนักงาน เช่น ระดับการศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน ฯลฯ และปัจจัยที่มาจากผู้จ้างงานหรือผู้ว่าจ้าง ซึ่งได้แก่ หลักการของบริษัท ความต้องการของลูกค้า และความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จากผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้พอสรุปได้ว่า ในธุรกิจบริหารการจัดการอาคารยังมีปัญหาการเลือกปฏิบัติให้เห็นอยู่ ถึงแม้ว่าจะไม่มีความรุนแรงมากนัก แต่ก็ส่งผลกระทบต่อพนักงานหญิงไม่เสมอภาคเท่าเทียมกับพนักงานชายในตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่สามารถทำได้โดยรัฐบาลควรจะมีการส่งเสริมทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาซึ่งมีส่วนช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้หญิงได้รับการศึกษามากขึ้น บริษัทผู้ประกอบการธุรกิจบริหารการจัดการอาคารควรจะมีส่วนร่วมในการช่วยกันหาแนวทางในการจัดการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานให้หมดไปโดยให้ความสำคัญกับเรื่องการเพิ่มโอกาสในการฝึกอบรมของผู้หญิงตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม บริษัทผู้ประกอบการธุรกิจบริหารการจัดการอาคารควรพิจารณาถึงความสามารถมากกว่าการสมมติที่อาจเกิดจากอคติในการบรรจุพนักงานเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน และสุดท้ายบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจบริหารการจัดการอาคารควรมีการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและลดอคติในส่วนของลูกค้าที่มีต่อการบรรจุพนักงานหญิงเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง

Abstract

The study factors which underlie the differences between the employment of female and male staff: the subject of the study is the employees of a building management business. Its purpose is to understand the status of female and male employees in the building management business, and the relationship of the employment structure to factors that determine employment. The writer of this study has divided the sample groups into two parts for convenience in this comparative study; namely: the first part studies the employees of building management companies in various positions; the second part studies the employees in the human resources department. The study on this occasion employs liberal feminist concepts, investing in Human Capital and the theory of discrimination in the labor market to assist in the analysis.

The results of the study show: that the building management business prefers male employees to female employees; the positions and duties of female employees and male employees are separated; male employees earn more salaries than female employees; male employees have more opportunities to attend job training than female employees; male employees have more opportunities for job advancement than female employees. As to job benefits and discipline for wrongdoing, both female and male employees receive the same. With regard to reasons for differences in the employment of female and male staff in the building management business, it has been found that these are due to two groups of factors, namely: factors associated with the employees themselves, namely: background, for example: level of education, choice of academic subject, work experience et cetera; and factors associated with the recruiter or the employer, namely: the company's principles, the requirements of its customers and the personal opinions of the employees who work in its human resources department. Based on results obtained from the study on this occasion, it can be concluded that in the building management business, problems with discrimination can still be seen which, although they are not severe in nature, yet they cause female employees not to have comparable status with male employees in the labor market.

Suggestions for solving this problem are: The government should create a foundation to make money available for schooling, which will allow women the opportunity for education. Management companies must be encouraged to end discrimination in the job market, women should be given increased opportunities and job training. Management companies should understand that they should look at individual skills and eliminate bias. Lastly, management companies should eliminate customer bias; help clients to understand that either male or female employee may fill any job position.