

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงและแรงงานชายแตกต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจบริหารการจัดการอาคารนั้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าในงานวิจัยในเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงและแรงงานชายแตกต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่คิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเรื่องเพศและเพศสภาวะ (Sex and Gender)
2. แนวคิดเรื่องการจัดกลาทางสังคม (Socialization)
3. แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism)
4. แนวคิดเรื่องการลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in Human Capital)
5. แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination)
6. แนวคิดทางด้านชนชั้น (Class)

โดยผู้ศึกษาได้แบ่งแนวคิดที่เกี่ยวข้องออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่งกลุ่มที่ใช้อธิบายในส่วนของความแตกต่างของพนักงานหญิงชายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มที่สอง คือ ความแตกต่างของพนักงานหญิงชายเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน

กลุ่มที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีที่อธิบายถึงความแตกต่างของแรงงานหญิงชายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบไปด้วย 4 แนวคิดทฤษฎี คือ

1. แนวคิดเรื่องเพศและเพศสภาวะ (Sex and Gender)
2. แนวคิดเรื่องการจัดกลาทางสังคม (Socialization)
3. แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism)
4. แนวคิดเรื่องการลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in Human Capital)

กลุ่มที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่อธิบายถึงความแตกต่างของแรงงานหญิงชายหลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบไปด้วย 2 แนวคิดด้วยกัน คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination)
2. แนวคิดทางด้านชนชั้น (Class)

โดยที่ทั้ง 6 แนวคิดนี้สามารถอธิบายต้นตอ หรือสาเหตุของความแตกต่างของแรงงานหญิงชายในตลาดแรงงานได้เป็นอย่างดี โดยจะมีการเริ่มพิจารณาตั้งแต่เรื่องเพศและเพศสภาวะ (Sex and Gender) ซึ่งได้มีการพูดถึงความแตกต่างของหญิงชายในเรื่องสรีระภายนอก และมีผลต่อเนื่องถึงบทบาทที่ได้รับที่มีความแตกต่างกันไปในสังคมของหญิงชาย โดยที่แนวคิดเรื่องเพศและเพศสภาวะ (Sex and Gender) ได้กล่าวไว้ว่า

### แนวคิดเรื่องเพศและเพศสภาวะ

(Sex and Gender)

เมื่อคนเราลืมตาขึ้นมาดูโลก ธรรมชาติได้กำหนดให้คนแต่ละคนมีอวัยวะสืบพันธุ์และรูปลักษณ์ของร่างกายเป็นเพศหญิงหรือเป็นเพศชายซึ่งมีความแตกต่างกันทางชีววิทยานี้ นักวิชาการเรียกว่าเพศสรีระ (Sex) ความแตกต่างระหว่างเพศนำไปสู่กระบวนการหล่อหลอมทางวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเลี้ยงดู การปลูกฝังค่านิยม และการเสนอภาพแม่แบบพฤติกรรม ดังนั้น เมื่อผ่านกระบวนการหล่อหลอมถึงจุดหนึ่ง ทารกผู้เติบโตขึ้นมาจะมีความเป็นหญิงและความเป็นชาย ซึ่งสองเพศมักจะถูกกำหนดและคาดหวังให้มีทัศนคติ พฤติกรรม และบทบาทที่แตกต่างกันอย่างเป็นระบบกล่าวได้ว่า เพศสรีระที่ต่างกันมาแต่กำเนิดค่อย ๆ ถูกสวมทับด้วยความแตกต่าง อีกประการหนึ่งซึ่งเกิดจากปัจจัยทางสังคม นั่นคือ เพศสภาวะ (Gender) (อารยา อินทรวรานนท์, 2547, น. 9)

คำว่า “Sex” ให้ความหมายถึงเพศที่กำหนดขึ้นเองโดยธรรมชาติและเป็นข้อกำหนดทางสภาพชีววิทยา (Marshall, 1957, p. 36) ซึ่งเปลี่ยนแปลงไม่ได้ (ยกเว้นการผ่าตัดเพศ ซึ่งก็ยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้เพียงบางส่วน) ทำให้บุคคลเกิดมาเพศเป็นหญิงหรือชาย มีหน้าที่ในการให้กำเนิด (reproduction function) และมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

ส่วนคำว่า “Gender” นั้น ให้ความหมายถึงเพศที่ถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคม หรือวัฒนธรรม ให้แสดงถึงบทบาทหญิงหรือบทบาทชาย ดังนั้นเพศที่ถูกกำหนดขึ้นจึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะการณ์และเงื่อนไขของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น สตรีอาจจะต้องเข้ามารับภาระต่าง ๆ ซึ่งเคยเป็นงานของชาย และชายอาจจะต้องรับภาระดูแลบ้านเรือน เลี้ยงดูบุตร ซึ่งเคยเป็นหน้าที่ของสตรี แม้ว่าบทบาทดังกล่าวส่วนใหญ่ถูกกำหนดขึ้นโดยขึ้นอยู่กับพื้นฐานความแตกต่างทางสรีระของคนทั้งสองเพศก็ตาม แต่บทบาทสังคมเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้ผ่านแหล่งต่าง ๆ มาตั้งแต่เกิด จนกระทั่งกลายเป็นแนวคิดซึ่งปลูกฝังเข้าไปในสมองของบุคคลนั้น ๆ บทบาทเพศทางสังคม (Gender Role) ในลักษณะนี้จึงแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม แต่ละวัฒนธรรม นอกจากนี้บทบาทของแต่ละเพศที่สังคมกำหนด ยังมีความหมายเกี่ยวพันไปถึงโอกาสที่แต่ละบุคคลจะสามารถเข้าถึง

ได้ใช้ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ และมีสิทธิ มีอำนาจ มีความรับผิดชอบและถูกคาดหวังจากสังคม แตกต่างกันไป บทบาททางเพศไม่ใช่ค่าคงที่ เพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้และมีการแปรผันตามวัฒนธรรม (Marshall, 1957, pp. 36-37) ที่สำคัญก็คือบทบาททางเพศที่สังคมกำหนดให้ได้ส่งผลกระทบต่อสถานภาพของหญิงชายในสังคมนั้น ๆ (อารยา อินทรวรานนท์, 2547, น. 11)

ซีโมน เดอร์ โบว์วอร์ (2534, น. 194-195) ยอมรับความจริงว่า ผู้หญิงและผู้ชายต่างกันทางด้านสรีระเป็นความแตกต่างทางด้านธรรมชาติ แต่เธอไม่ยอมรับว่า ธรรมชาติความเป็นหญิงและความเป็นชายนั้นเป็นจริงหรือติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด เธอยืนยันความคิดนี้ไว้ตั้งแต่ปี 1949 ในหนังสือเรื่อง “เพศที่สอง” ไว้ว่า คนเราไม่ได้เกิดมาเป็นหญิงแต่ถูกล่อหลอมจากโครงสร้างของสังคมให้เป็นหญิง และยังมีการยืนยันความคิดนี้ในผลงานชิ้นอื่น ๆ อีกด้วย เธออ้างว่าการอบรมเลี้ยงดูเด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชายแตกต่างกันตั้งแต่เริ่มแรก ตั้งแต่การให้นม วิธีการปฏิบัติต่อเด็ก วิธีพูดกับเด็ก หรือแม้แต่เสื้อผ้าการแต่งตัว ดังนั้นการอบรมเลี้ยงดูจึงมีบทบาทในการกำหนดและสร้างภาพแห่งความเป็นหญิงเป็นชายอย่างเห็นได้ชัดเจน สังคมจึงมีอิทธิพลเหนือเด็กหญิงเด็กชาย ตั้งแต่วัยทารกซึ่งมีการล่อหลอมพวกเขาตามความประสงค์ของวัฒนธรรมในสังคมนั้น กล่าวโดยสรุปคือ ความแตกต่างอันลึกล้ำระหว่างหญิงชาย ซึ่งอยู่เหนือความแตกต่างทางสรีระและเป็นสาเหตุให้ผู้หญิงต้องตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบจึงไม่ใช่สิ่งอื่นใด นอกเหนือจากอิทธิพลของระบบวัฒนธรรม ไม่ได้สืบเนื่องมาจากธรรมชาติ ความจริงดังกล่าวนี้ คือฐานความเข้าใจเบื้องต้นที่จะทำให้เราสำนึกและตระหนักในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (อารยา อินทรวรานนท์, 2547, น. 15)

จากทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้นนี้ เราสามารถมองเห็นถึงความแตกต่างของเพศหญิงชายที่แนวคิดเรื่องเพศและเพศสภาวะพยายามที่จะอธิบายให้เห็นภาพว่า การที่คนเราเกิดมามีเพศทางสรีระที่แตกต่างกันนั้นทำให้บทบาททางเพศที่ได้รับนั้นแตกต่างกันด้วยโดยได้รับการปลูกฝังผ่านทางการเลี้ยงดู การล่อหลอมจากสังคมและวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นได้อาศัยอยู่ ซึ่งบทบาทของเพศหญิงชายนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

เมื่อเราพิจารณาประเภทของงานหรือการจ้างงานของบริษัทต่าง ๆ ตามแนวคิดเรื่องเพศและเพศสภาวะนี้ ทำให้เราเห็นว่าเมื่อมีการแบ่งแยกเพศหญิงเพศชายตามสรีระภายนอกแล้ว บทบาทตามเพศหญิงเพศชายก็มีการแบ่งแยกไปด้วยแล้ว ทำให้ประเภทของงานหรือตำแหน่งหน้าที่การงานของเพศหญิงและเพศชายก็แตกต่างกันตามลักษณะของความคาดหวังของสังคมที่มีต่อเพศนั้น ๆ ซึ่งลักษณะของงานผู้หญิงมักจะได้รับงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากนัก เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ เช่น เลขานุการ พนักงานบัญชี ฯลฯ ส่วนลักษณะงานของผู้ชายนั้นจะเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง ไม่ซ้ำซากจำเจ งานที่เป็นผู้นำ เช่น ผู้จัดการ วิศวกร ฯลฯ ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องมาจากการขัดเกลาทางสังคมที่ได้มีการมองลักษณะของความเป็นหญิงความเป็นชายที่แตกต่างกัน

เช่น ผู้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ ผู้ชายเป็นเพศที่เข้มแข็ง ผู้ชายเป็นผู้นำ ผู้หญิงเป็นผู้ตาม ฯลฯ ส่งผลให้ประเภทของงานที่เหมาะสมกับเพศหญิงและเพศชายนั้นแตกต่างกันด้วย

เมื่อคนเราเกิดมาความแตกต่างทางสรีระส่งผลให้มีความแตกต่างมากมายในสังคม สิ่งที่มีอิทธิพลที่ทำให้บทบาทของแต่ละเพศแตกต่างกันคือการขัดเกลาทางสังคม ซึ่งแนวคิดเรื่องการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ได้มีการอธิบายถึงความแตกต่างไว้ว่า

### แนวคิดเรื่องการขัดเกลาทางสังคม

(Socialization)

การขัดเกลาทางสังคมที่มนุษย์ได้รับในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม ทำให้มนุษย์ได้เรียนรู้ถึงบทบาททางเพศที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง และได้มาซึ่งความรู้ถึงบทบาททางเพศที่แตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

นับจากอดีตจนถึงปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่า ผู้ชายและผู้หญิงจะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่แตกต่างกัน ความแตกต่างกันดังกล่าวไม่เป็นเพียงความแตกต่างทางด้านร่างกายเท่านั้น แต่ยังมี ความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ความสามารถ ฯลฯ (Scanzoni, 1981, p. 19 อ้างถึงใน สุธรรม นันทมงคลชัย, 2538, น. 15) กล่าวว่าการที่เราคาดหวังว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมเช่นไร โดยพิจารณาจากว่าบุคคลนั้น เป็นเพศชาย หรือ เพศหญิง มันมีความเชื่อมโยงกับบรรทัดฐานของสังคมที่มีความเชื่อมโยงอยู่กับสถานภาพ และเชื่อมโยงอยู่กับบรรทัดฐานทางสังคมก็คือบทบาทนั่นเอง

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า บทบาททางเพศ (Sex Role) ก็คือ สถานภาพทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่เชื่อมโยงกับบรรทัดฐานทางสังคมชุดหนึ่ง เช่น บุคคลที่มีสถานภาพเป็นผู้ชายก็มักจะถูกคาดหวังจากสังคมหรือบรรทัดฐานทางสังคมไว้ว่า จะต้องมีความเข้มแข็ง อดทน กล้าหาญ เป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว ฯลฯ ส่วนบุคคลที่มีสถานภาพเป็นผู้หญิงก็ถูกคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องมีความอ่อนหวาน นุ่มนวล มีหน้าที่ดูแลบ้าน เป็นต้น (Schaffer, 1981, p. 2 อ้างถึงใน สุธรรม นันทมงคลชัย, 2538, น. 15) กล่าวว่บทบาททางเพศ คือ ความคาดหวังของสังคมที่กำหนดว่า พฤติกรรมเช่นไรเหมาะสมกับเพศหญิง เช่น ผู้หญิงถูกคาดหวังจากสังคมว่าต้องมีหน้าที่อบรมเลี้ยงดูบุตร ดูแลบ้าน ส่วนผู้ชายจะต้องทำหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัว เป็นต้น

โฮลเตอร์ (Holter อ้างถึงใน สุธรรม นันทมงคลชัย, 2538, น. 15) เป็นผู้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการขัดเกลาทางเพศ ซึ่งเน้นไปที่เรื่องการให้รางวัลและการลงโทษ โดยมีการกล่าวว่าเด็ก จะได้รับการเรียนรู้พฤติกรรมเช่นไร เหมาะกับเพศของตน จากการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกันระหว่างลูกสาวและลูกชาย เช่น ถ้าเป็นเด็กผู้หญิงมักจะวางแผนว่าในอนาคตจะต้องมีอาชีพ เป็น

พยาบาล เลขานุการ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฯลฯ ส่วนถ้าเป็นเด็กผู้ชายมักจะวางแผนให้เป็นวิศวกร แพทย์ ผู้จัดการ ฯลฯ ถ้าเด็กคนไหนไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ ก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากพ่อแม่ เช่นถ้าเด็กผู้หญิงอยากจะเป็น แพทย์ เด็กผู้หญิงคนนั้นก็จะได้ไม่ได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ และถูกหักท้วงว่าเป็นอาชีพของเด็กผู้ชาย เด็กก็จะเกิดความขัดแย้ง เครียด ทำให้รู้สึกว่าเป็นอาชีพที่ไม่เหมาะสมกับบทบาททางเพศของตน ซึ่งไฮลเตอร์ได้กล่าวว่า การแสดงออกของพ่อแม่ในการสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนในการกระทำของลูกจะเสมือนเป็นการให้รางวัล หรือการลงโทษ เด็กมักจะเลือกแสดงพฤติกรรมที่ได้รับรางวัลหรือพฤติกรรมที่พ่อแม่ยอมรับเสมอ

จากลักษณะดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่ากระบวนการขัดเกลาทางสังคมไม่เพียงแต่ทำให้สมาชิกในสังคมซึมซับเอาค่านิยม ความเชื่อ แบบอย่างของพฤติกรรม และบุคลิกที่เหมาะสมกับบุคคลแต่ละเพศแล้ว หากยังทำให้ทั้งผู้ชายและผู้หญิงมีความเชื่อในเรื่องการประกอบอาชีพของตนเองอีกด้วย ซึ่งเราสามารถเห็นได้โดยทั่วไปในสังคมว่าอาชีพของผู้หญิงและผู้ชายได้แบ่งแยกออกจากกันอย่างเห็นได้ชัด จะมีส่วนน้อยมากที่จะเห็นผู้หญิงประกอบอาชีพที่เป็นอาชีพของผู้ชายและผู้ชายประกอบอาชีพที่เป็นอาชีพของผู้หญิง

ในบริษัทบริหารการจราจรอากาศก็เช่นเดียวกัน ได้มีการแบ่งแยกอาชีพของผู้หญิงชายอย่างเห็นได้ชัด เช่น ฝ่ายช่างอากาศ ฝ่ายวิศวกร ฝ่ายผู้จัดการนั้นจะเป็นแผนกของผู้ชาย ส่วนผู้หญิงก็จะอยู่ในแผนกของฝ่ายการต้อนรับ/ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายบัญชี หรือว่างานเลขานุการ

สรุปว่าจากทั้งสองแนวคิดไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเรื่องเพศและเพศสภาวะ (Sex and Gender) หรือแนวคิดเรื่องการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เป็นแนวความคิดที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน เพราะว่าเมื่อคนเราเกิดมามีลักษณะทางชีวภาพที่แตกต่างกัน แต่ไม่ได้หมายความว่าเพศสภาวะนั้นได้แตกต่างกันมาแต่กำเนิด การขัดเกลาทางสังคมไม่ว่าจะเป็นการสั่งสอนเลี้ยงดู สภาวะแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เพศสภาวะหรือความเป็นหญิงเป็นชายแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับสังคม วัฒนธรรม และกาลเวลา.

ซีโมน เดอร์ โบว์วอร์ และไฮลเตอร์ เป็นนักคิดที่ได้ทำการวิเคราะห์และเสนอแนวคิดทฤษฎีทั้งสองขึ้นมา โดยที่ซีโมน เดอร์ โบว์วอร์ ได้เสนอแนวคิดเรื่องเพศและเพศสภาวะ (Sex and Gender) ส่วน ไฮลเตอร์ ได้เสนอแนวคิดเรื่องการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ซึ่งทั้งสองนักคิดนี้ได้สรุปผลปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม จากความคิดความเชื่อที่ใช้ผู้หญิงเป็นศูนย์กลางในการมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นักคิดทั้งสองท่านนี้ยังพยายามที่จะชี้ให้เห็นความแตกต่างของหญิงชายที่เกิดขึ้นในสังคมว่าสาเหตุที่แท้จริงนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร

เมื่อคนเราเกิดมามีความแตกต่างทางเพศในด้านสรีระและด้านบทบาทที่ได้รับ ย่อมก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านต่าง ๆ อีกมากมาย เนื่องจากสังคมได้คาดหวังในบทบาททางเพศที่ไม่เหมือนกัน

จากสาเหตุนี้เองจึงทำให้โอกาสในการพัฒนาตัวเองของหญิงชายมีความแตกต่างกันซึ่งในส่วนนี้สามารถอธิบายได้โดยใช้แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism) ว่า

### แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม

(Liberal Feminism)

แนวคิดนี้เป็นแนวความคิดความเชื่อที่นักสตรีนิยมสายนี้ได้เขียนขึ้นมา โดยการใช้ประสบการณ์ผู้หญิงเป็นข้อมูลและใช้ผู้หญิงเป็นศูนย์กลางของความคิด แนวคิดนี้เชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถในการใช้เหตุผล ดังนั้นสังคมที่ดีต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้พัฒนาและใช้ความสามารถในการใช้เหตุผล นักคิดกลุ่มนี้จึงมองว่าผู้หญิงและผู้ชายไม่ได้มีความแตกต่างเรื่องความสามารถ แต่ถูกปลูกฝังสั่งสอนความเป็นหญิงชายและบทบาททางเพศที่แตกต่างกันทำให้เกิดความแตกต่างกันอย่างที่เป็นอยู่ การจำกัดบทบาทผู้หญิงโดยความเชื่อทางประเพณีและกฎหมายให้ผู้หญิงอยู่แต่ในบ้านจึงเป็นเรื่องที่ไม่ยุติธรรม (ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2546, น. 505) ดังนั้นแนวทางแก้ไขของกลุ่มนี้จึงเน้นไปที่มีการแก้ไขกฎหมายที่มีอคติและเลือกปฏิบัติต่อเพศ การเปิดโอกาสด้านการศึกษาและการทำงานของหญิงให้มีความเท่าเทียมกับผู้ชาย รวมไปถึงการลดภาระด้านงานบ้านของผู้หญิงด้วย

การเชื่อมโยงแนวคิดเรื่องการกำหนดบทบาทระหว่างเพศเข้าไว้ด้วยกันกับสังคมวิทยาว่าด้วยครอบครัว โดยสันนิษฐานว่า โครงสร้างครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการแบ่งงานระหว่างเพศ และยังส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสถานภาพของหญิงและชายในครอบครัว กล่าวคือ เมื่อเกิดระบบการผลิตในครอบครัวเดียว มีการแบ่งงานกันทำ สามีมักอยู่ในฐานะเป็นผู้ผลิตเลี้ยงดูครอบครัวและประกอบกิจกรรมนอกบ้าน สามีจึงอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าและมีอำนาจมากกว่าภรรยา ในขณะที่งานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของภรรยา เช่น งานบ้าน การอบรมเลี้ยงดูบุตร มิได้เปิดโอกาสให้ได้เข้าควบคุมการผลิตฐานะของเพศหญิงจึงด้อยกว่าเป็นธรรมดา

สรุปว่าแนวคิดสตรีนิยมสายนี้มองว่า ผู้หญิงมีความสามารถในการใช้เหตุผลเช่นเดียวกับผู้ชาย การที่ผู้หญิงไม่ค่อยได้ตระหนักถึงความสามารถส่วนนี้ของตน ก็เพราะว่าผู้หญิงถูกกีดกันไม่ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาและให้มีบทบาทจำกัดอยู่เฉพาะในครอบครัว ผู้หญิงจึงมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนน้อยกว่าผู้ชาย ส่งผลให้ผู้หญิงตกอยู่ในสถานภาพที่ด้อยกว่าผู้ชายในหน้าที่การงาน และเชื่อว่าความเป็นธรรมจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสังคมได้ให้โอกาสทุกเพศเท่าเทียมกัน

แนวคิดนี้สามารถอธิบายในส่วนของการทำงานของแรงงานหญิงชายที่แตกต่างกันได้ โดยให้เหตุผลว่า เมื่อสังคมไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถได้เท่า

เทียบกับผู้ชาย ส่งผลให้ผลิตภาพในการผลิตของผู้หญิงน้อยกว่าผู้ชาย โอกาสที่ผู้หญิงจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้นจะน้อยกว่าผู้ชายซึ่งเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการผลิตสูงกว่า

จากแนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism) เราสามารถมองต่อไปได้ถึงเรื่องการเลือกลงทุนในทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะเรื่องการลงทุนในการศึกษา ซึ่งในครั้งนี้จะได้ทำการเปรียบเทียบการตัดสินใจที่จะเลือกลงทุนในการศึกษาของบุตรหญิงบุตรชายว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด โดยอาศัยหลักแนวคิดทฤษฎีเรื่องการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์หรือแนวคิดเรื่องการลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in Human Capital) เข้ามาช่วยเพื่อให้เห็นความแตกต่าง

### แนวคิดเรื่องการลงทุนในทุนมนุษย์

(Investing in Human Capital)

ในระยะยาวคนเราไม่ได้คิดคำนึงถึงความพอใจในช่วงเวลาเดียวเท่านั้น แต่คำนึงถึงความพอใจตลอดชีวิต ดังนั้นคนเราจึงยินดีจะจัดสรรเวลาส่วนหนึ่งไปทำกิจกรรมที่ไม่ได้อรรถประโยชน์โดยตรง อีกทั้งยังไม่ได้ช่วยในอรรถประโยชน์ทางอ้อมในขณะใดขณะหนึ่งอีกด้วย แต่เป็นการกระทำที่หวังประโยชน์ในอนาคต กิจกรรมประเภทนี้นักเศรษฐศาสตร์เรียกว่าเป็นการลงทุน การลงทุนที่สำคัญมากลักษณะหนึ่ง คือ การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประเภทหนึ่ง คือ การลงทุนในการศึกษา การฝึกอบรม และการลงทุนด้านสุขภาพ การลงทุนด้านการศึกษาส่วนใหญ่เกิดขึ้นในวัยเด็ก ซึ่งมีความแตกต่างจากการลงทุนประเภทอื่น ๆ ซึ่งกระจายไปตลอดชีวิตในเวลาที่ยาวนานกว่า ดังนั้นผู้ตัดสินใจลงทุนด้านการศึกษาจึงไม่ใช่ผู้ลงทุนเอง หากแต่สมาชิกผู้ใหญ่ภายในครอบครัว โดยเฉพาะพ่อแม่ซึ่งจะต้องตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดต่อครอบครัว ทั้งในระยะสั้นและระยะเวลายาว การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ทุกประเภทจะต้องใช้เวลาของผู้ลงทุนค่อนข้างมาก ทำให้เวลาสำหรับกิจกรรมอื่น ๆ น้อยลง และโดยเหตุที่คนเรามักต้องทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในครอบครัว เมื่อสมาชิกคนหนึ่งมีเวลาสำหรับกิจกรรมของครอบครัวลดลง สมาชิกคนหนึ่งก็ต้องใช้เวลาเพื่อกิจกรรมของครอบครัวมากขึ้น ดังนั้นครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนด้านการศึกษาของสมาชิกเป็นอย่างมาก (มีทนา พนานิรามัย, 2546, น. 74)

แนวคิดเรื่องการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ได้มีการคำนวณถึงต้นทุนและผลตอบแทนที่ได้รับหลังจากการลงทุน การตัดสินใจในการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละคน แต่ละครอบครัว หรือแต่ละหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น รายได้ของครอบครัว จำนวนบุตร เพศของบุตร อาชีพของบิดามารดา ฯลฯ

เมื่อพิจารณาถึงเรื่องเพศที่เป็นปัจจัยในการลงทุนในการศึกษา การฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการแบ่งแยกงานตามเพศ ที่มองกันว่าหน้าที่หลักในการหาเลี้ยงครอบครัวเป็นหน้าที่ของผู้ชาย ส่วนผู้หญิงมีหน้าที่ในการทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตร ส่งผลให้บิดามารดาเลือกลงทุนในการศึกษาของบุตรชายมากกว่าบุตรสาว เพราะว่าผู้หญิงจะมีช่วงระยะเวลาที่อยู่ในตลาดแรงงานน้อยกว่าผู้ชาย ทำให้รายได้หรือผลตอบแทนที่เกิดหลังจากการลงทุนในตัวผู้หญิงน้อยกว่าผู้ชาย จากความคิดเหล่านี้ส่งผลให้ผู้หญิงมีสถานภาพที่แตกต่างจากผู้ชายในตลาดแรงงาน เพราะว่าผู้หญิงไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย

### แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน

(Labor Market Discrimination)

การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน ก็คือ การประเมินค่าของบุคคลในตลาดแรงงานนั้น ไม่ได้คำนึงถึงผลผลิตภาพของคนผู้นั้นเพียงอย่างเดียว หากแต่จะนำเอาลักษณะส่วนตัวอื่น ๆ ของแรงงาน เช่น เพศ ผิวพรรณ เชื้อชาติ ศาสนา เข้ามาพิจารณาด้วย ตามคำนิยามนี้แม้ว่ามูลค่าของแต่ละบุคคลในตลาดแรงงาน จะยังคงขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความต้องการและการเสนอขายแรงงานที่มีผลต่อผลผลิตภาพของบุคคลนั้น หากแต่ถ้าเมื่อปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพเข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงานด้วย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมช่วยทำให้มูลค่าของคนงานนั้นเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือลบก็ตาม อาจจะมีเรียกว่ามีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นแล้ว (ภาวดี ทองอุไทย, 2546, น. 3)

สาเหตุการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานนั้นอาจแบ่งแยกออกได้เป็นสามกลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. อคติส่วนบุคคล ซึ่งทำให้นายจ้างและเพื่อนร่วมงานหรือลูกจ้างไม่พึงพอใจที่จะเกี่ยวข้องกับคนงานเชื้อชาติหรือเพศใดเพศหนึ่ง
2. ความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลข่าวสาร ถ้านายจ้างไม่สามารถประเมินคุณสมบัติของผู้มาสมัครงานได้เขาก็อาจเผลอเอาว่าบุคคลนั้นมีลักษณะเหมือนค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่คนนั้นเป็นสมาชิกอยู่
3. อำนาจผูกขาดในตลาดแรงงาน

### การเลือกปฏิบัติอันเกิดจากอคติส่วนบุคคล

อคติ หมายถึง ความรู้สึกไม่ชอบอย่างไม่มีเหตุผลที่มีต่อบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง ความไม่ชอบอาจเกิดจาก รูปร่างหน้าตา สำเนียงการพูด หรือแม้แต่ธรรมเนียมการปฏิบัติที่ไม่คุ้นเคย ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตามที่ ผลของความไม่ชอบนั้นจะทำให้บุคคลที่มีความรู้สึกดังกล่าวพยายาม

แยกตนเองออกห่างจากกลุ่มที่เขาไม่ชอบใจนั้น อคติส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้นอาจมีต้นตอมาจาก นายจ้าง ลูกค้า หรือเพื่อนร่วมงาน

1. อคติจากนายจ้าง เช่น นายจ้างมีอคติต่อผู้หญิงและไม่มีการรับแรงงานหญิงเข้าทำงาน ถึงแม้ว่าคุณลักษณะต่าง ๆ ในเรื่องผลิตภาพทางเศรษฐกิจของผู้หญิงเหมือนกับของผู้ชายทุกประการ

2. อคติจากลูกค้า การที่ลูกค้ามีความพอใจที่จะรับบริการจากแรงงานชายในบางกรณี และจากแรงงานหญิงในบางกรณี ถ้าเกิดว่าความพอใจในการที่จะได้รับบริการจากแรงงานชายใน ตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบสูง เช่น หมอผ่าตัด ผู้จัดการธนาคาร นักบิน ฯลฯ และพอใจที่จะ ได้รับการบริการจากแรงงานหญิงเฉพาะตำแหน่งงานที่มีฝีมือน้อยกว่า เช่น นางพยาบาล พนักงาน บัญชี ฯลฯ ความอคติของลูกค้านี้ก็ส่งผลไปที่การเลือกปฏิบัติทางอาชีพ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมี ผลเสียต่อแรงงานหญิง ทำให้แรงงานหญิงไม่มีโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีความรับผิดชอบและมี ผลตอบแทนสูง ยิ่งไปกว่านั้นถ้าแรงงานหญิงต้องประกอบอาชีพที่ลูกค้าพอใจที่จะได้รับบริการจาก แรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิงก็ต้องยอมที่จะได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่า หรือมิฉะนั้นแรงงาน หญิงก็ต้องมีคุณสมบัติที่สูงกว่าแรงงานชายอย่างเห็นได้ชัดถึงจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน เพราะ นายจ้างประเมินมูลค่าของแรงงานหญิงต่ำกว่ามูลค่าของแรงงานชายที่มีคุณสมบัติเท่ากันเนื่องจาก ลูกค้าพอใจที่จะรับบริการจากผู้ชายมากกว่า

3. อคติจากเพื่อนร่วมงาน แรงงานชายอาจจะไม่พอใจกับสถานการณ์ที่แรงงานหญิง ได้รับตำแหน่งที่พวกเขาคิดว่าไม่เหมาะสม คนงานเหล่านี้ก็อาจจะมีการประท้วงให้นายจ้างไม่มีการจ้างงานแรงงานหญิงในตำแหน่งที่แรงงานชายคิดว่าไม่เหมาะสมเช่นหัวหน้างาน ซึ่งอาจจะ เป็นต้นเหตุให้นายจ้างจำเป็นต้องเลือกจ้างแรงงานชายในระดับดังกล่าว และจ้างแรงงานหญิงใน ระดับที่ต่ำกว่า

### การเลือกปฏิบัติอันเกิดจากความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลข่าวสาร

การเลือกปฏิบัติอาจมีสาเหตุมาจากประเภทและคุณภาพของข้อมูลสารสนเทศที่นายจ้าง ใช้ในการตัดสินใจจ้างงาน นายจ้างมุ่งที่จะแสวงหากำไรสูงสุดย่อมต้องการให้คนงานที่มีผลิตภาพ มากกว่าหรืออย่างน้อยก็เท่ากับค่าจ้างที่นายจ้างให้ไป ฉะนั้นเมื่อมีคนมาสมัครงาน จึงจำเป็นต้อง พยายามเดาว่าผู้สมัครแต่ละคนจะมีผลิตภาพมากน้อยเพียงใด แต่ยากนักที่นายจ้างจะมีโอกาส ทราบถึงผลิตภาพที่แท้จริง ข้อมูลที่นายจ้างมีตอนที่ได้ตัดสินใจรับคนงานเข้าทำงาน คือ การศึกษา ประสบการณ์ คะแนนสอบ เป็นต้น แต่นายจ้างก็ทราบดีว่าความสัมพันธ์เหล่านี้เป็นตัวทำนายผลิตภาพ ที่แท้จริงไม่สมบูรณ์นัก จึงต้องพยายามนำสิ่งอื่น ๆ เข้ามาเสริมในการตัดสินใจจ้างงานด้วย สิ่งเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับความเห็นส่วนตัวของนายจ้างและอาจดูเหมือนเป็นการเลือกปฏิบัติ

ในการรับพนักงานใหม่เข้ามานั้น ไม่ใช่ว่าจะรับหน้าที่ได้ทันทีเสมอไปบางครั้งก็ต้องมีการเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพิ่มเติม นายจ้างก็ย่อมต้องการพนักงานใหม่ที่สามารถเรียนรู้งานได้เร็ว เพื่อที่จะเสียค่าใช้จ่ายน้อย นอกจากนี้ยังต้องการให้พนักงานคนนั้นทำงานอยู่กับเขาไปนาน ๆ เพื่อที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจนคุ้มค่าเงินที่ลงทุนไปในการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามการที่นายจ้างจะสืบเสาะแสวงหาข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้สมัครทุกคนอย่างละเอียด เพื่อที่จะได้ประเมินคุณสมบัติความสามารถของพวกเขา นั้นย่อมเสียค่าใช้จ่ายสูงมาก วิธีการหนึ่งที่เป็นการลดต้นทุนและประหยัดเวลา คือ การพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานในอดีต เกรดเฉลี่ย ระดับการศึกษา ฯลฯ

### การเลือกปฏิบัติอันเกิดจากอำนาจผูกขาด

ความแออัดหรือการกระจุกตัวในตลาดแรงงานโดยที่อธิบายว่าการแบ่งแยกอาชีพตามเพศนั้น เป็นผลของความตั้งใจที่จะสร้างการกระจุกตัวขึ้น เพื่อที่ค่าจ้างค่าตอบแทนในบางอาชีพจะได้ต่ำลง การทำให้บางอาชีพเป็นของผู้ชาย และบางอาชีพเป็นของผู้หญิงไม่ว่าจะโดยขนบธรรมเนียมสังคม ความแตกต่างในความสามารถประกอบอาชีพนั้น ๆ หรือปริมาณแรงงานหญิงชายที่เข้ามาในอาชีพมากน้อยต่างกัน ล้วนส่งผลกระทบต่อให้แรงงานหญิงชายในอาชีพนั้น ๆ ได้รับผลตอบแทนต่ำลง

แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานเป็นแนวคิดที่ใช้ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เข้ามาวิเคราะห์การเลือกปฏิบัติซึ่งวิธีการวิเคราะห์นั้นได้กล่าวไว้แล้วในข้างต้น ในส่วนนี้จะเป็นการสรุปอย่างสั้น ๆ ได้ว่า การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานนั้นเกิดขึ้นมาจากสาเหตุหลัก ๆ อยู่ 3 สาเหตุ คือ อคติส่วนบุคคล ความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลข่าวสาร และการต้องการผูกขาดในตลาดแรงงาน ซึ่งสาเหตุทั้ง 3 สาเหตุนี้ ทำให้แรงงานหญิงและแรงงานชายมีสถานภาพที่แตกต่างกัน

### แนวคิดทางด้านชนชั้น (Class)

แนวคิดที่สามารถใช้อธิบายถึงความแตกต่างในการจ้างงานของแรงงานหญิงชายในบริษัทบริหารการจัดการอาคารได้ ก็คือ แนวคิดเรื่องชนชั้น (Class) ของมาร์ก ซึ่งสังคมเราในปัจจุบันยังมีลักษณะในการแบ่งชนชั้นปรากฏอยู่ให้เห็น แน่แน่นอนว่าความไม่เสมอภาคเนื่องจากชนชั้นก็ต้องเกิดขึ้น โดยที่รายละเอียดของแนวคิดเรื่องชนชั้น (Class) ของมาร์ก ได้กล่าวไว้ว่า สภาวะมนุษย์ได้อยู่ภายใต้ระบบทุนนิยม ระบบเศรษฐกิจนี้มีเศรษฐกิจเป็นอิทธิพลพื้นฐานต่อการก่อรูปและพัฒนา

ของโครงสร้างต่าง ๆ ทางสังคม เศรษฐกิจเกิดจากความสัมพันธ์ของผู้คนทางการผลิตและความสัมพันธ์ทางการผลิตได้กลายเป็นความสัมพันธ์ทางชนชั้น เป็นรากฐานหลักของทั้งทางโครงสร้างทางสังคมนั่นเอง

ดังนั้นชนชั้นจึงกลายเป็นมโนทัศน์พื้นฐานสำคัญสำหรับการวิเคราะห์ตามแนวมาร์กซิสม์ นั่นก็คือ เมื่อชนชั้นก่อรูปขึ้นหรือประกอบไปด้วยกลุ่มต่าง ๆ ของผู้คนที่มีความสัมพันธ์กันแล้วนั้น ย่อมเกิดการอยู่ร่วมและการดำรงชีวิตภายใต้ความสัมพันธ์ร่วมกันบนปัจจัยการผลิตต่าง ๆ นอกจากนั้น เมื่อกิจกรรมทางด้านการผลิตของสังคมใดสังคมหนึ่งที่สามารถผลิตผลผลิตส่วนเกิน (Surplus) ออกมาได้มากกว่าความจำเป็น เมื่อนั้นเองกลุ่มที่มีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ จะได้เข้ามาครอบครองควบคุม และถือตัวเป็นเจ้าของ ๆ ผลผลิตนั้น ๆ และตั้งตนเป็นชนชั้นปกครองหรือชนชั้นผู้ครอบงำ (Dominant Class) ชนชั้นนี้ได้ยึดกุมหรือดึงดูดเอาผลผลิตส่วนเกินที่ผลิตขึ้นมาโดยคนอื่น ๆ ที่เหลือในสังคมเป็นผลประโยชน์ของตน ทำให้คนที่เหลือในสังคมซึ่งเป็นผู้ลงแรงการผลิตกลายเป็นชนชั้นที่ถูกปกครอง ซึ่งมาร์กเรียกระบวนการดังกล่าวนี้ว่าการขูดรีด และเป็นสิ่งต่าง ๆ ปรากฏอยู่ในพื้นฐานของสังคมที่มีชนชั้นทุกรูปแบบ เพียงแต่ว่าการขูดรีดนั้นอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปนั่นเอง (ไชยยันต์ ไชยพร, 2546, น. 73 อ้างถึงใน อรุชยา ผู้พัฒนา, 2547, น. 22)

นอกจากชนชั้นแล้ววิถีการผลิตก็เป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้คนในแต่ละสังคมด้วย เนื่องจากวิถีการผลิตเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความก้าวหน้าในความสามารถทางการผลิตของมนุษยชาติ และภายใต้วิถีการผลิตแต่ละวิธีนั้น พลังทางการผลิตถูกพัฒนาไปในแนวทางใหม่ ๆ อันจะมีผลทำให้เกิดความท้าทายหรือกระตุ้นให้เกิดการก่อรูปของชนชั้นใหม่ เกิดการขัดแย้งทางชนชั้นและเกิดการปฏิวัติหรือเปลี่ยนแปลงขึ้นมาั่นเอง (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545, น. 75 อ้างถึงใน อรุชยา ผู้พัฒนา, 2547, น. 22)

วาทกรรมของ Mark และ Engels หรือที่รู้จักกันในนามของมาร์กซิสม์ (Marxism) ไม่ได้มองปัญหาของความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงและผู้ชายว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเพราะมนุษย์เพศชายกดขี่และเอาเปรียบเพศหญิง สาเหตุของปัญหาไม่ได้อยู่ที่ความเป็นหญิงความเป็นชายที่แตกต่างกัน อันนำมาซึ่งความเหนือกว่าของเพศหนึ่งต่ออีกเพศหนึ่ง วาทกรรมมาร์กซิสม์เสนอว่ามูลเหตุสำคัญของปัญหาอยู่ที่ตัวระบบเศรษฐกิจสังคมหรือชนชั้นต่างหากที่นำมาซึ่งความไม่เสมอภาคและการเอาเปรียบทางเพศซึ่งในชนชั้นนั้นเราสามารถแบ่งได้ 2 อย่าง คือ ชนชั้นของผู้กดขี่ซึ่งเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต และชนชั้นผู้ถูกกดขี่หรือผู้ใช้แรงงาน ดังนั้นการวิเคราะห์ปัญหาผู้หญิงอย่างถูกต้องนั้นจะต้องพิจารณาถึง ลักษณะความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจสังคมของผู้หญิงและผู้ชายที่มีในระบบเศรษฐกิจหรือระบบการผลิตที่ผู้หญิงและผู้ชายดำรงอยู่ และการพิจารณาลักษณะความสัมพันธ์ในการผลิต หมายความว่า เราต้องดูว่าผู้หญิงและผู้ชายนั้นมีลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวในระบบ

การผลิตในสังคมของพวกเขาในรูปแบบใด ขณะเดียวกันเมื่อเราพบเห็นว่ามีเพศใดเพศหนึ่งที่ไม่มีความสัมพันธ์ดังกล่าว ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งมีนั้นการขาดความสัมพันธ์ทางการผลิตนั้นก็ก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เพศหนึ่งครอบงำเอาเปรียบอีกเพศหนึ่ง (ไชยยันต์ ไชยพร, 2546, น. 73 อ้างถึงใน อรุษา ผู้พัฒน์, 2547, น. 23)

จากแนวคิดนี้เราสามารถอธิบายความแตกต่างของแรงงานหญิงชายในตลาดแรงงานได้ว่าการที่ความแตกต่างของแรงงานหญิงชายเกิดขึ้นมานั้น เกิดขึ้นจากการถูกกดขี่ที่เกิดจากชนชั้นนายทุนหรือผู้ที่มีอำนาจมากกว่า ซึ่งผู้ที่อยู่ในชั้นนายทุนนั้นก็ทั้งผู้หญิงผู้ชายซึ่งส่วนใหญ่แล้วนายทุนมักจะเอาเปรียบผู้ใช้แรงงานเพื่อที่จะให้ตนเองมีผลประโยชน์สูงสุด โดยวิธีการผูกขาดในตลาดแรงงานเพื่อทำให้เกิดต้นทุนต่ำในการผลิต ส่งผลให้ผู้หญิงและผู้ชายในชนชั้นแรงงานจำกดอยู่แค่บางประเภทซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก และมูลค่าของงานที่ทำมีค่าต่ำกว่าผลิตภาพที่เกิดขึ้น

จากแนวคิดทั้ง 6 แนวคิดที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้างต้น สามารถที่จะแบ่งเป็นกลุ่มหลัก ๆ ได้ 2 ด้าน คือแนวคิดทางด้านสตรีนิยมและแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งทั้งสองด้านนี้มีข้อจุดเด่นและจุดด้อยที่แตกต่างกัน

แนวคิดทางด้านสตรีนิยมประกอบด้วยแนวคิดเรื่องเพศและเพศภาวะ (Sex and Gender) แนวคิดเรื่องการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และ แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism) และแนวคิดเรื่องชนชั้น (Class) โดยที่มีแนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism) เป็นแนวคิดหลักที่มองว่า การที่ผู้หญิงและผู้ชายไม่มีความเท่าเทียมกันในสังคม เพราะว่าโอกาสในการได้แสดงออกถึงความสามารถความมีเหตุผลของผู้หญิงและผู้ชายแตกต่างกัน ผู้หญิงมักจะตกอยู่ในสถานภาพที่ด้อยกว่าผู้ชายอยู่เสมอ ในส่วนของสาเหตุที่ว่าทำไมถึงเป็นเช่นนั้น เราก็สามารถใช้แนวคิดเรื่องเพศและเพศภาวะ (Sex and Gender) และแนวคิดเรื่องการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) มาอธิบายขยายความต่อไปได้ว่า เมื่อคนเราเกิดมาเพศทางสรีระนั้นมีความแตกต่างกันจริงแต่บทบาททางเพศนั้นไม่ได้แตกต่างกันแต่แรกเกิด บทบาททางเพศแตกต่างกันก็เพราะการขัดเกลาทางสังคมที่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงดู การอบรมสั่งสอน ฯลฯ ทั้ง 3 แนวคิดนี้สามารถอธิบายถึงความแตกต่างของแรงงานหญิงชายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ส่วนแนวคิดเรื่องชนชั้นสามารถอธิบายสถานภาพของแรงงานหญิงชายเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งทฤษฎีทางด้านสตรีนิมนั้นเป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาอธิบายปัญหาความไม่เท่าเทียมของหญิงชายในสังคมในเชิงลึกได้เป็นอย่างดี

แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์เรื่องการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานเป็นแนวคิดที่มองถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination) และแนวคิดเรื่องการลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in Human Capital) เป็นแนวคิดที่ได้มีการคำนวณถึงผลประโยชน์

ที่ได้รับหลังจากการลงทุนว่าคุ้มค่าหรือไม่ สมควรที่จะตัดสินใจลงทุนหรือไม่ โดยที่แนวคิดด้านนี้เป็นแนวคิดที่ได้มีการสรุปผลจากข้อมูลหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง สามารถหาข้อเท็จจริงได้ มีความน่าเชื่อถือมากกว่าแนวคิดในทางสตรีนิยม แต่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์เชิงลึกที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายได้ เพราะในการสรุปผลนั้นจะมีการกล่าวถึงโดยภาพรวมจากสถิติหรือข้อมูลที่ใช้ศึกษา

อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้งหมดนี้มีประโยชน์อย่างมากในศึกษาต่อในเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงและแรงงานชายแตกต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจบริการ การจัดการอาคารซึ่งเป็นงานวิจัยที่ต้องอาศัยทฤษฎีหรือแนวคิดที่สามารถอธิบายได้ในเชิงลึกและสามารถอธิบายได้ในภาพรวม

#### วรรณกรรมปริทัศน์

ภาวดี ทองอุไทย (2545, น. 1-17) ศึกษาเรื่อง ความเสมอภาคระหว่างเพศและการจ้างงานที่เป็นธรรมในประเทศไทย การศึกษาในครั้งนี้ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อการสำรวจช่องว่างที่มีอยู่ระหว่างสภาพการทำงานของหญิงชายในประเทศไทย โดยเน้นให้เห็นถึงผลเสียของความไม่เสมอภาคและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการขจัดช่องว่างนั้น ประการที่สอง คือ การพิจารณา นโยบาย มาตรการและการปฏิบัติต่าง ๆ ที่รัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และสหภาพแรงงาน เพื่อลดระดับความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายในตลาดแรงงาน ส่วนวิธีในการศึกษานั้นจะเป็นการสำรวจแผนการทำงานของสตรีที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยได้เอารอบแนวคิดเรื่องการทำงานที่เป็นธรรมและการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ส่วนข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์จะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของสตรีเมื่อเปรียบเทียบกับชาย และใช้สถิติข้อมูลประเภททุติยภูมิของสตรี จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อสตรีนั้น มีด้วยกันหลายประการที่มีส่วนกำหนดลักษณะของการเสนอขายแรงงานและความต้องการแรงงานสตรี ปัจจัยดังกล่าวอาจจะปรากฏอยู่ก่อนที่สตรีเหล่านั้นจะเข้าสู่ตลาดแรงงานเสียอีก โดยส่งผลให้สตรีมีโอกาสน้อยกว่าผู้ชายในการเข้าถึงกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของตน เช่น การเข้าศึกษาในโรงเรียน หรือการฝึกอบรม บางปัจจัยอาจเกิดขึ้นในหลายระบบ เช่น

ระดับจุลภาค: เกี่ยวเนื่องทั้งสตรีแต่ละคนและครอบครัวของสตรีเหล่านั้น

ระดับมหัศจรรย์ภาค: เกี่ยวเนื่องกับสถาบันที่เป็นหลัก ๆ เช่น ชุมชน ความเชื่อทางวัฒนธรรม และศาสนา ระบบการศึกษา สหภาพแรงงาน ระบบบริหารราชการ นายจ้าง

ระดับมหภาค: ปัจจัยต่าง ๆ ถูกบูรณาการเข้าไปในการวางแผนนโยบาย และโครงการเศรษฐกิจระดับชาติรวมทั้งการนำไปปฏิบัติ

และในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการสรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติในด้านการเสนอขายแรงงานและการต้องของแรงงานในตลาดแรงงานดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติในด้านการเสนอขายแรงงาน คือ

1. ระดับการศึกษาและการฝึกอบรมทักษะของสตรีโดยเฉลี่ยน้อยกว่าชาย

2. ความรับผิดชอบในครอบครัวซึ่งเป็นการทำให้ผู้หญิงไม่สามารถกำหนดเวลาได้แน่นอน อาจจะเป็นข้อจำกัดสำคัญต่อการที่ผู้หญิงจะออกมาทำงานนอกบ้าน

3. ข้อจำกัดต่อการโยกย้าย เมื่อโอกาสในการจ้างงานของสตรีมีน้อยกว่าชาย ก็อาจทำให้สตรีจำเป็นต้องรับงานที่มีสถานภาพต่ำ ค่าจ้างน้อย และสภาพการทำงานไม่ดีนัก นอกจากนี้ การที่สตรีจะตัดสินใจย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาโอกาสที่ดี ยังได้รับอิทธิพลจากเจตคติของครอบครัวและชุมชนในสังคม

4. ความยากจนของครอบครัว สตรีจากครอบครัวที่ยากจนเข้ามาในตลาดแรงงานด้วยความเสียเปรียบแล้วแต่ตั้งแต่นั้น สังคมยังประเมินคุณค่างานในครัวเรือนของสตรีไว้ต่ำ อันทำให้ค่าเสียโอกาสของสตรีถูกกดให้ต่ำไปด้วย ในครัวเรือนที่ภาระการหารายได้มาเลี้ยงดูบุตรตกเป็นหน้าที่ของสตรีนั้น ความจำเป็นที่ต้องทำงานหารายได้ อาจทำให้สตรีถูกกดดันมากกว่าผู้ชาย ที่จะต้องรับงานโดยไม่มีสิทธิเลือกว่าค่าจ้างและสภาพการทำงานจะเป็นเช่นไร

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านความต้องการแรงงานคือ

1. ประเพณีการปฏิบัติในการแบ่งงานหญิงชาย การยึดติดกับประเพณีที่ปฏิบัติกันมาจนชินในเรื่องงานที่เหมาะสมสำหรับหญิงชาย เป็นผลให้สตรีได้รับมอบหมายหน้าที่การงานคนละประเภทกับชาย โดยผู้หญิงจะได้งานที่ถือกันทั่ว ๆ ไปว่าใช้ความสามารถน้อยกว่า และได้รับการประเมินคุณค่าต่ำจึงถือได้ว่าประเพณีดังกล่าวได้มีการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

2. ความรู้สึกส่วนตัวของนายจ้าง นายจ้างอาจมีความเข้าใจว่าประสิทธิภาพของลูกจ้างสตรีมีน้อยกว่าลูกจ้างผู้ชาย และผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนฝึกทักษะฝีมือให้กับสตรีต่ำกว่าด้วย เนื่องจากสตรีมักจะเข้าร่วมในตลาดแรงงานเป็นระยะเวลาสั้นกว่า ไม่ต่อเนื่อง หรือทุ่มเทความตั้งใจให้กับการทำงานน้อยกว่าชาย เพราะต้องแบ่งเวลาและความสนใจให้กับภาระความรับผิดชอบต่อครัวเรือน

3. ต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ สำหรับนายจ้าง นายจ้างพบว่าการมีลูกจ้างสตรีทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายบางอย่างเพิ่มขึ้นมากกว่าลูกจ้างผู้ชาย ค่าใช้จ่ายเหล่านั้นซึ่งรวมไปถึงการใช้สิทธิลาคลอด และการจัดสถานเลี้ยงดูเด็ก อาจมีผลให้นายจ้างลังเลใจที่จะรับสตรีเข้าทำงาน

งานชิ้นนี้ได้มีการยกข้อมูลสถิติจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่ออ้างอิงในบทสรุปหลายหัวข้อเพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้อ่าน เช่น อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน สถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ การจ้างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมและแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลง การประกอบอาชีพจำแนกตามเพศและแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลง การว่างงาน ค่าจ้างและเงินเดือน โอกาสและการเลื่อนตำแหน่ง การออกจากงานและการเลิกจ้าง บทบาทสตรีในตำแหน่งบริหาร สตรีในคณะกรรมการระดับชาติ การเข้าเรียนของหญิงชาย การเข้าเรียนของสตรีในมหาวิทยาลัยรัฐ โอกาสในการฝึกทักษะอบรม ฯลฯ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดในงานชิ้นนี้มีประโยชน์อย่างมากในการทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงชายแตกต่างกัน โดยเฉพาะงานบริหาร การจัดการอาคารซึ่งเป็นงานที่ยังไม่ค่อยเห็นงานวิจัยมากนัก จำเป็นที่ต้องใช้งานวิจัยชิ้นนี้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในสถานการณ์ปัจจุบัน

วันतीय วาสิกะสิน และ สุณีย์ เหมะประสิทธิ์ (2539, น. 8-16) ศึกษาเรื่องค่านิยมและทัศนคติของสังคมไทยต่อสตรีที่มีผลกระทบต่อครอบครัวและสังคม โดยในการศึกษาในครั้งนี้ได้มีการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 1,838 คน มีการสอบถามถึงความคิดเห็นเรื่องค่านิยมของสังคมไทยต่อสตรีในเรื่อง ข้อจำกัดของความเป็นหญิง ความเชื่อเรื่องผู้หญิง การเลือกคู่ครอง การอบรมเลี้ยงดู พฤติกรรมทางเพศของผู้หญิง บทบาทความเป็นลูกสาว บทบาทหน้าที่การงาน บทบาทความเป็นภรรยา บทบาทความเป็นแม่ ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า สังคมยังคงคาดหวังให้ลูกผู้หญิงต้องรับภาระงานบ้านมากกว่าลูกชาย ในส่วนของบทบาทหน้าที่การงานนั้นผู้หญิงมักจะรับภาระทั้งในงานนอกบ้านและงานในบ้าน ผู้หญิงมักมีโอกาสในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยกว่าผู้ชาย รวมทั้งผู้ชายจะมีโอกาสได้รับค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าผู้หญิง

ในการศึกษาในครั้งนี้กลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างจะเป็นพนักงานที่มีอาชีพรับราชการและรัฐวิสาหกิจซึ่งมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ถ้ามีการสำรวจความคิดเห็นของคนในอาชีพอื่นที่หลากหลายมากกว่านี้ น่าจะได้คำตอบที่สามารถอธิบายในภาพโดยรวมได้ดียิ่งขึ้นเพราะว่าบางอาชีพ บางระดับการศึกษา อาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เช่น คนที่มีอาชีพทำสวนไม่มีการศึกษาหรือคนที่เป็นผู้บริหารของบริษัทเอกชนที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปอาจจะมีความคิดบางความคิดแตกต่างกันออกไปก็ได้

สุมาลี ปิตยานนท์ (2538, น. ก) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและการฝึกอบรม โดยงานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความรู้และสถานภาพของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมทั้งการศึกษาแนวโน้มและความคาดหวังทางด้านทรัพยากรมนุษย์จาก

การศึกษาและการฝึกอบรมและแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา และการฝึกอบรมของไทยต่อไปในอนาคต การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเอกสารและงานวิจัยเชิงวิเคราะห์จากเอกสาร ซึ่งเป็นผลงานศึกษาวิจัยที่เกิดขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกจนถึงปี2538 รวมทั้งมีการวิเคราะห์จากข้อมูลการสำรวจหรือสำมะโนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนกรอบในการวิจัยนั้นมีทั้งหมด 6 ประเด็น คือ ประวัติความเป็นมาของนโยบายการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ระบบการศึกษา และการฝึกอบรมอาชีพ การลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรม ผลกระทบของการลงทุนทางการศึกษาและการฝึกอบรมที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ แนวโน้มและความคาดหวังในด้านทรัพยากรมนุษย์จากการศึกษาและการฝึกอบรม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา และการฝึกอบรม จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า

1. อัตราผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่บุคคลได้รับจากการลงทุนทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาสายวิชาการสูงที่สุด ตามด้วยมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพวะเทคนิคและวิชาชีพชั้นสูง ส่วนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญมีอัตราต่ำสุดโดยการเปรียบเทียบ
2. โดยทั่วไปผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันเอกชนจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนในอัตราที่ต่ำกว่าผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันรัฐ เนื่องจากสถาบันเอกชนเก็บค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมที่สูงกว่าแต่ผลตอบแทนต่อผู้ลงทุนก็จัดว่าอยู่ในอัตราที่สูงและคุ้มค่า
3. ในระดับอุดมศึกษาสาขาที่ให้ผลตอบแทนมากที่สุด คือ วิศวกรรมศาสตร์ สาขาที่ให้ผลตอบแทนต่ำที่สุด คือ นิติศาสตร์และศึกษาศาสตร์ แต่ถึงกระนั้นอัตราผลตอบแทนที่ได้รับก็จัดได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ต่ำมากนัก ผู้สำเร็จการศึกษาในมหาวิทยาลัยจะได้รับผลตอบแทนในอัตราที่สูงที่สุดโดยเปรียบเทียบ และผู้ที่ทำงานในภาครัฐวิสาหกิจจะได้ผลตอบแทนที่สูงที่สุดตามด้วยภาคเอกชนและภาคราชการ
4. การฝึกอบรมทักษะแรงงานในรูปของการฝึกงานมีส่วนทำให้ค่าจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้นหลังจากการฝึกงานแล้ว
5. การฝึกอบรมแบบเป็นทางการรูปแบบอื่น ๆ มีผลต่อรายได้ของคนงานเฉพาะการฝึกอบรมภายนอกบริษัท การฝึกอบรมภายในมีผลกระทบน้อยเนื่องจากเนื้อหาของการฝึกอบรมเป็นทักษะที่คนงานทั่วไปควรจะมี ผู้ที่ผ่านงานจากต่างประเทศจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าคนงานทั่วไป
6. ในระบบการศึกษาไทยไม่มีการกีดกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย แต่อัตราการเรียนต่อในระดับสูงกว่าการศึกษาภาคบังคับสำหรับเพศหญิงนั้นมีน้อยกว่าเพศชาย โดยเหตุผลด้านประเพณีและความเชื่อดั้งเดิม แต่แนวโน้มที่เพศหญิงจะเข้ารับการศึกษาในระดับสูงกว่าภาคบังคับเริ่มสูงขึ้นในระยะหลัง

7. ประชากรชนบทมีโอกาสในการเข้ารับการศึกษาในระดับประถมศึกษาได้อย่างทั่วถึงมาเป็นเวลาช้านานแล้ว แต่คุณภาพของการศึกษาที่ได้รับยังด้อยกว่าการศึกษาของประชากรเมืองอย่างมาก ส่วนการศึกษาในระดับสูงกว่าภาคบังคับประชากรชนบทมีโอกาสเข้ารับการศึกษาได้น้อยมาก เนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจของชาวชนบทไม่อำนวยให้ รวมทั้งสถานที่ตั้งของโรงเรียนจะอยู่ในเขตเมืองเป็นส่วนใหญ่ทำให้มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ส่วนด้านการวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์สำหรับการศึกษานั้นได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า รายได้มีอิทธิพลในการกำหนดอุปสงค์ของการศึกษากว่า คือ ถ้ารายได้ของครอบครัวเพิ่มมากขึ้นการศึกษาของบุตรจะเพิ่มสูงขึ้นด้วย อิทธิพลของรายได้ของครอบครัวมีอิทธิพลเป็นอย่างมากในการเลือกที่จะศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือไม่ แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกสาขาวิชาเรียนมากนัก

ส่วนปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการศึกษา คือ

1. ความมั่งคั่งของครอบครัววัดจากรายได้และจำนวนที่ดินที่ถือครอง (กรณีที่เป็นครอบครัวเกษตรกร) อาชีพของหัวหน้าครอบครัว โดยหัวหน้าครอบครัวที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีอุปสงค์ในการศึกษาค่อนข้างต่ำ เนื่องจากครอบครัวจำเป็นจะต้องใช้แรงงานเด็กช่วยกันทำงานให้ครอบครัว ดังนั้นต้นทุนค่าเสียโอกาสของครอบครัวจะสูงในการให้เด็กไปโรงเรียน ประกอบกับหลักสูตรในการศึกษาระดับสูงกว่าประถมศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของหัวหน้าครอบครัวที่เป็นครอบครัวเกษตรกร ส่วนหัวหน้าครอบครัวที่ทำอาชีพพนักงานในสำนักงานจะมีอุปสงค์สำหรับการศึกษาต่อค่อนข้างสูง

2. ลักษณะส่วนตัวของผู้ปกครองที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์สำหรับการศึกษา คือ

2.1 เพศโดยเพศชายมีแนวโน้มที่จะได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าผู้หญิง

2.2 ระดับการศึกษาของบิดามารดา โดยครอบครัวที่บิดามารดามีระดับการศึกษาที่สูง ระดับการศึกษาของบุตรก็จะสูงตามไปด้วย

3. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์สำหรับการศึกษา โดยครอบครัวที่มีบุตรน้อยโอกาสที่บุตรจะได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงจะมีสูงกว่าครอบครัวที่มีบุตรมาก

4. ชุมชนและท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่ออุปสงค์สำหรับการศึกษาพบว่าในเขตเทศบาลและกรุงเทพฯ อุปสงค์ในการศึกษาจะสูงกว่าเขตอื่น ๆ

ในการศึกษาวิเคราะห์ของงานวิจัยชิ้นนี้ค่อนข้างจะใช้ข้อมูลที่เก่าและเป็นการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่มีอยู่แล้ว ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถจะรู้ข้อจำกัดของงานวิจัยแต่และขึ้นได้ แต่อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์ข้อมูลหลายเล่มในงานวิจัยชิ้นนี้ มีประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบ

ปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงชายแตกต่างกัน ซึ่งมีเนื้อหาหรือประเด็นในด้านการลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรมเหมือนกัน เพียงแต่แตกต่างกันแค่ช่วงเวลาในการศึกษา ข้อมูลใหม่ที่ได้มาจากการสำรวจในเหตุการณ์ปัจจุบัน อาจทำให้สามารถมองเห็นความแตกต่างของการลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรมของเพศหญิงชายได้มากกว่า พร้อมทั้งสามารถมองเห็นวิวัฒนาการด้านการลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างจากสมัยเก่าถึงสมัยปัจจุบัน และอาจจะสามารถคาดคะเนถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ด้วย