

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษานี้ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงชายแตกต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร สามารถนำเสนอผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษาออกเป็นสองส่วนหลัก ๆ คือ

1. ผลการศึกษาในเชิงปริมาณ ซึ่งได้มีการใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาอภิปรายตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์เบื้องต้นว่าด้วยลักษณะทางสังคมและการจ้างงานของพนักงานหญิงและพนักงานชาย

1.2 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้าง

1.3 อภิปรายผลการศึกษาในเชิงปริมาณ

2. ผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ ซึ่งได้มีการใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเป็นข้อมูลในการอภิปราย โดยมีการจัดแบ่งออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 กรณีศึกษาพนักงานหญิงชายของบริษัทบริหารจัดการอาคารในตำแหน่งต่าง ๆ

2.2 กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคลของบริษัทบริหารจัดการอาคาร

2.3 อภิปรายผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาในเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์เบื้องต้นว่าด้วยลักษณะทางสังคมและการจ้างงานของหญิงและชาย

ตารางที่ 4.1

สถานภาพสมรสของพนักงานบริหารการจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

สถานภาพสมรส	หญิง	ชาย	รวม
โสด	22 (57.89%)	34 (54.84%)	56
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	7 (18.42%)	17 (27.42%)	24
สมรสแล้วแยกกันอยู่	1 (2.63%)	2 (3.26%)	3
ม่าย	8 (21.06%)	3 (4.84%)	11
หย่าร้าง	0 (0%)	6 (9.64%)	6
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.170 (a)	4	.038
Likelihood Ratio	12.087	4	.017
Linear-by-Linear Association	.000	1	.992
N of Valid Cases	100		

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน โดยส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างจะมีสถานภาพโสด 56 คน คิดเป็น 56% เป็นพนักงานหญิง 22 คน และพนักงานชาย 34 คน ส่วนรองลงมาคือ สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน 24 คน คิดเป็น 24% เป็นพนักงานหญิง 7 คน และพนักงานชาย 14 คน ส่วนกรณีอื่น ๆ นั้นจะมีจำนวนใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาจากค่า Chi-Square Sig. ซึ่งมีค่าเท่ากับ $0.038 < 0.05$ นั้นแสดงว่าพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งเพศหญิงและเพศชายมีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน โดยพนักงานหญิงจะมีสถานภาพโสดและม่าย ส่วนพนักงานชายจะมีสถานภาพโสดและแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน

ตารางที่ 4.2

การศึกษาของพนักงานบริหารการจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

การศึกษา	หญิง	ชาย	รวม
มัธยมปลาย/ปวช.	7 (18.42%)	36 (58.06%)	43
อนุปริญญา/ปวส.	18 (47.36%)	14 (22.58%)	32
ปริญญาตรี/สูงกว่า	13 (34.22%)	12 (19.36%)	25
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.214 (a)	2	.000
Likelihood Ratio	16.128	2	.000
Linear-by-Linear Association	10.698	1	.001
N of Valid Cases	100		

จากตารางที่ 4.2 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะจบการศึกษาในระดับมัธยมปลาย หรือ ปวช. ซึ่งมีทั้งหมด 43 คน คิดเป็น 43% เป็นพนักงานชาย 36 คน เป็นพนักงานหญิง 7 คน รองลงมาคือ จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. มีทั้งหมด 32 คน คิดเป็น 32% เป็นพนักงานชาย 18 คน เป็นพนักงานหญิง 14 คน และที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีทั้งหมด 25 คน คิดเป็น 25% เป็นพนักงานหญิง 13 คน เป็นพนักงานชาย 12 คน

เมื่อพิจารณาจากตารางค่า Chi-Square Sig. พบว่าค่า Chi-Square Sig. = 0.000 < 0.05 นั้นแสดงว่า การศึกษาของพนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชายที่ทำงานอยู่ในบริษัทบริหารการจัดการอาคารมีความแตกต่างกัน โดยที่การศึกษาของพนักงานหญิงดีกว่าการศึกษาของพนักงานชาย เห็นได้จากการที่พนักงานชายส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในระดับมัธยมปลาย หรือ ปวช. ส่วนพนักงานหญิงจะจบการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส.

ตารางที่ 4.3

สาขาวิชาที่จบการศึกษาของพนักงานบริหารการจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

สาขาวิชา	หญิง	ชาย	รวม
ศึกษาศาสตร์/มนุษยศาสตร์	25 (65.79%)	3 (4.84%)	28
วิทยาศาสตร์/เศรษฐศาสตร์	11 (28.95%)	55 (88.71%)	66
วิศวกรรมศาสตร์/อื่น ๆ			
นิติศาสตร์/รัฐศาสตร์	2 (5.26%)	4 (6.45%)	6
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25.864 (a)	2	.000
Likelihood Ratio	26.403	2	.000
Linear-by-Linear Association	4.460	1	.035
N of Valid Cases	100		

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างจะจบการศึกษาจากสาขา วิชาวิทยาศาสตร์/เศรษฐศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์และอื่น ๆ เช่น นิเทศศาสตร์ ช่างไฟฟ้า ช่างกล ฯลฯ ซึ่งมีทั้งหมด 66 คน คิดเป็น 66% เป็นพนักงานชาย 55 คน เป็นพนักงานหญิง 11 คน รองลงมาคือ จบการศึกษาจากสาขาวิชา บริหารธุรกิจ/ศิลปศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์มีทั้งหมด 28 คน คิดเป็น 28% เป็นพนักงานชาย 3 คน เป็นพนักงานหญิง 25 คน และที่จบการศึกษาจากสาขาวิชานิติศาสตร์และรัฐศาสตร์มีทั้งหมด 6 คน คิดเป็น 6% เป็นพนักงานหญิง 2คน เป็นพนักงานชาย 4 คน

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่าค่า Chi-Square Sig. = 0.000 < 0.05 นั้นแสดงว่า พนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารเพศหญิงและเพศชายมีการเลือกสาขาวิชาเรียนที่แตกต่างกัน โดยพนักงานหญิงส่วนใหญ่จะเลือกเรียนในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ/ศิลปศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ส่วนพนักงานชายจะเลือกเรียนในสาขา วิทยาศาสตร์/เศรษฐศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์และอื่น ๆ เช่น นิเทศศาสตร์ ช่างไฟฟ้า ช่างกล ฯลฯ

ตารางที่ 4.4

ตำแหน่งงานของพนักงานบริหารการจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

ตำแหน่งงาน	หญิง	ชาย	รวม
ผู้จัดการอาคาร/ผู้ช่วยผู้จัดการ	2 (5.26%)	9 (14.52%)	11
เลขานุการ/บัญชี/ธุรการ	25 (65.79%)	1 (1.61%)	26
ช่างประจำอาคาร/ฝ่ายอาคาร	1 (2.63%)	43 (69.35%)	44
พนักงานต้อนรับ/ประชาสัมพันธ์	10 (26.32%)	1 (1.61%)	11
อื่น ๆ	0 (0%)	8 (12.91%)	8
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	82.599 (a)	4	.000
Likelihood Ratio	105.123	4	.000
Linear-by-Linear Association	.295	1	.587
N of Valid Cases	100		

จากตารางที่ 4.4 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน มีจำนวนพนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการอาคารและผู้ช่วยผู้จัดการอาคารมีทั้งหมด 11 คน คิดเป็น 11% เป็นผู้หญิง 2 คน เป็นผู้ชาย 9 คน พนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเลขานุการ พนักงานบัญชี และธุรการ มีทั้งหมด 26 คน คิดเป็น 26% เป็นพนักงานหญิง 25 คน เป็นพนักงานชาย 1 คน พนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่และช่างประจำอาคารมีทั้งหมด 44 คน คิดเป็น 44% เป็นผู้หญิง 1 คน เป็นผู้ชาย 43 คน พนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานต้อนรับหรือประชาสัมพันธ์มีทั้งหมด 11 คน คิดเป็น 11% เป็นพนักงานหญิง 10 คน เป็นพนักงานชาย 1 คน และพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ 8 คน คิดเป็น 8% โดยในตำแหน่งงานนี้จะเป็นเพศชายทั้งหมด

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่า ค่า Chi-Square Sig. = 0.000 < 0.05 แสดงว่าพนักงานหญิงและพนักงานชายในบริษัทบริหารการจัดการอาคารทำงานในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

โดยพนักงานหญิงส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเลขานุการ พนักงานบัญชี พนักงานธุรการ พนักงานต้อนรับและพนักงานประชาสัมพันธ์ ส่วนพนักงานชายจะทำงานอยู่ในตำแหน่งช่างประจำอาคาร ฝ่ายอาคารสถานที่ ผู้จัดการอาคาร ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร และ ตำแหน่งงานอื่น ๆ (เช่น วิศวกรอาคาร)

ตารางที่ 4.5

รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริหารการจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

รายได้ต่อเดือน	หญิง	ชาย	รวม
6,000-9,999 บาท	26 (68.42%)	29 (46.77%)	55
10,000-14,999 บาท	10 (26.32%)	26 (41.94%)	36
15,000-19,999 บาท	1 (2.63%)	4 (6.45%)	5
20,000-24,999 บาท	1 (2.63%)	2 (3.23%)	3
25,000-29,999 บาท	0 (0%)	1 (1.61%)	1
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.932 (a)	4	.294
Likelihood Ratio	5.367	4	.252
Linear-by-Linear Association	3.604	1	.058
N of Valid Cases	100		

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารจะมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 6,000-9,999 บาท โดยมีจำนวนทั้งหมด 55 คนซึ่งคิดเป็น 55% ในกลุ่มนี้เป็นพนักงานหญิง 26 คน เป็นพนักงานชาย 29 คน รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนช่วง 10,000-14,999 บาทต่อเดือน เป็นจำนวน 36 คน คิดเป็น 36% เป็นพนักงานหญิง 10 คน เป็นพนักงานชาย 26 คน และพนักงานที่มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,000-19,999 บาทต่อเดือน มีจำนวน 5 คน คิดเป็น 5% เป็นพนักงานหญิง 1 คน เป็นพนักงาน

ชาย 4 คน พนักงานที่มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,000-24,999 บาทต่อเดือนมีจำนวน 3 คน คิดเป็น 3% เป็นพนักงานหญิง 1 คน เป็นพนักงานชาย 2 คน สุดท้ายจะเป็นพนักงานที่ได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วง 25,000-29,999 บาทต่อเดือนซึ่งมีอยู่ 1 คน เป็นพนักงานชาย

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. จะพบว่าค่า Chi-Square Sig. = 0.294 > 0.05 นั้นแสดงว่า พนักงานหญิงและพนักงานชายที่ทำงานอยู่ในบริษัทบริหารการจัดการอาคารมีรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน โดยที่พนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหญิงและชายส่วนใหญ่จะมีรายได้ประมาณ 6,000-9,999 บาทต่อเดือน และ 10,000-14,999 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 4.6

การใช้ภาษาต่างประเทศของพนักงานบริษัทบริหาร
การจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

ใช้ภาษาต่างประเทศ	หญิง	ชาย	รวม
ไม่ได้	6 (15.79%)	18 (29.03%)	24
ได้	32 (84.21%)	44 (70.97%)	76
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.265 (b)	1	.132		
Continuity Correction (a)	1.597	1	.206		
Likelihood Ratio	2.365	1	.124		
Fisher's Exact Test				.154	.102
Linear-by-Linear Association	2.243	1	.134		
N of Valid Cases	100				

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน พนักงานส่วนใหญ่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศได้ซึ่งมีจำนวน 76 คน คิดเป็น 76% เป็น

พนักงานหญิง 32 คน เป็นพนักงานชาย 44 คน และพนักงานที่ไม่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศได้ มีจำนวน 24 คน คิดเป็น 24% เป็นพนักงานหญิง 6 คนและเป็นพนักงานชาย 18 คน

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่า ค่า Chi-Square Sig. = 0.132 > 0.05 นั้นแสดงว่า พนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชายมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานหญิงและพนักงานชายที่ทำงานในบริษัทบริหารการจัดการอาคารส่วนใหญ่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศได้

ตารางที่ 4.7

ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของพนักงานบริษัท
บริหารการจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

ใช้คอมพิวเตอร์	หญิง	ชาย	รวม
ไม่ได้	4 (10.53%)	32 (51.61%)	36
ใช้ได้	34 (89.47%)	30 (48.39%)	64
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	17.262 (b)	1	.000		
Continuity Correction (a)	15.525	1	.000		
Likelihood Ratio	19.224	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	17.089	1	.000		
N of Valid Cases	100				

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน พนักงานส่วนใหญ่สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ ซึ่งมีจำนวน 64 คน คิดเป็น 64% เป็นพนักงานหญิง 34 คน เป็นพนักงานชาย 30 คน และพนักงานที่ไม่สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้มีจำนวน 36 คน คิดเป็น 36% เป็นพนักงานหญิง 4 คน เป็นพนักงานชาย 32 คน

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่า ค่า Chi-Square Sig. = 0.000 < 0.05 นั้นแสดงว่าพนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชายมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์แตกต่างกัน โดยพนักงานหญิงจะมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้ดีกว่าพนักงานชาย

ตารางที่ 4.8

อายุของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคาร
ที่เริ่มทำงานเป็นครั้งแรกจำแนกตามเพศ

อายุ	หญิง	ชาย	รวม
15-20 ปี	20 (52.63%)	47 (75.80%)	67
21-26 ปี	18 (47.37%)	13 (20.97%)	31
27-32 ปี	0 (0%)	2 (3.23%)	2
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.412 (a)	2	.015
Likelihood Ratio	8.962	2	.011
Linear-by-Linear Association	3.470	1	.062
N of Valid Cases	100		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน พนักงานส่วนใหญ่เริ่มทำงานครั้งแรกในช่วงอายุ 15-20 ปีมากที่สุด มีทั้งหมด 67 คน คิดเป็น 67% เป็นพนักงานหญิง 20 คน เป็นพนักงานชาย 47คน ส่วนรองลงมาจะเป็นช่วงอายุ 21-26 ปี มีทั้งหมด 31 คน คิดเป็น 31% โดยเป็นพนักงานหญิง 18 คน เป็นพนักงานชาย 13 คน และพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารที่เริ่มงานครั้งแรกในอายุ 27-32 ปี มีจำนวน 2 คน เป็นผู้ชายทั้งสองคน ซึ่งคิดเป็น 2%ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่า ค่า Chi-Square Sig. = 0.015 < 0.05 นั้นแสดงว่า พนักงานหญิงและพนักงานชายได้เริ่มต้นทำงานในช่วงอายุที่แตกต่างกัน โดยพนักงานชายมีแนวโน้มว่าจะเข้าทำงานเร็วกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 4.9
 ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท
 บริหารการจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

ประสบการณ์ในการทำงาน	หญิง	ชาย	รวม
ไม่มี	23 (60.53%)	18 (29.03%)	41
มี	15 (39.47%)	44 (70.97%)	59
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.660 (b)	1	.002		
Continuity Correction (a)	8.402	1	.004		
Likelihood Ratio	9.687	1	.002		
Fisher's Exact Test				.003	.002
Linear-by-Linear Association	9.564	1	.002		
N of Valid Cases	100				

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ซึ่งมีจำนวน 59 คน คิดเป็น 59% เป็นพนักงานหญิง 15 คน คิดเป็น 15% เป็นพนักงานชาย 44 คน คิดเป็น 44% และพนักงานที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน มาก่อนมีจำนวน 41 คน คิดเป็น 41% เป็นพนักงานหญิง 23 คน คิดเป็น 23% เป็นพนักงานชาย 18 คน คิดเป็น 18%

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่า ค่า Chi-Square Sig. = 0.002 < 0.05 นั้นแสดงว่า พนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชายมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานหญิงส่วนใหญ่จะไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ส่วนพนักงานชายจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน

ตารางที่ 4.10
เงินเดือนเริ่มต้นในการทำงานของพนักงานบริษัท
บริหารการจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

เงินเดือนเริ่มต้น	หญิง	ชาย	รวม
น้อยกว่า 6,000 บาท	1 (2.63%)	0 (0%)	1
6,000-14,999 บาท	37 (97.37%)	61 (98.39%)	98
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.247 (a)	2	.325
Likelihood Ratio	2.894	2	.235
Linear-by-Linear Association	2.101	1	.147
N of Valid Cases	100		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคาร ซึ่งมีทั้งหมด 100 คน มีพนักงานที่มีเงินเดือนเริ่มต้นน้อยกว่า 6,000 บาทต่อเดือน จำนวน 1 คน คิดเป็น 1% ซึ่งเป็นพนักงานหญิง พนักงานที่มีเงินเดือนเริ่มต้นที่ 6,000-14,999 บาทต่อเดือนมีจำนวน 98 คน คิดเป็น 98% เป็นพนักงานหญิง 37 คน เป็นพนักงานชาย 61 คน ซึ่งคิดเป็น 37% และ 61% ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือนเริ่มต้นที่ 15,000-24,999 บาท มีจำนวน 1 คน คือพนักงานชาย

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่า ค่า Chi-Square Sig. = 0.325 > 0.05 นั้นแสดงว่าพนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชายมีเงินเดือนเริ่มต้นในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่พนักงานหญิงและพนักงานชายมีเงินเดือนเริ่มต้นที่ 6,000-14,999 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 4.11
 การขึ้นเงินเดือนในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหาร
 การจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

การขึ้นเงินเดือน	หญิง	ชาย	รวม
ไม่เคย	9 (23.68%)	12 (19.35%)	21
เคย	29 (76.32%)	50 (80.65%)	79
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.266 (b)	1	.606		
Continuity Correction (a)	.069	1	.793		
Likelihood Ratio	.263	1	.608		
Fisher's Exact Test				.621	.392
Linear-by-Linear Association	.264	1	.608		
N of Valid Cases	100				

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน พนักงานส่วนใหญ่จะได้รับการขึ้นเงินเดือนโดยที่มีพนักงานที่ได้ขึ้นเงินเดือนทั้งหมด 79 คน คิดเป็น 79% ซึ่งแยกเป็นพนักงานหญิง 29 คน คิดเป็น 29% พนักงานชาย 50 คน คิดเป็น 50% ส่วนที่ไม่เคยได้รับการขึ้นเงินเดือนเลยมีแค่ 21 คน คิดเป็น 21% เป็นพนักงานหญิง 9 คน คิดเป็น 9% พนักงานชาย 12 คน คิดเป็น 12%

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่า Chi-Square Sig. = 0.606 > 0.05 นั้นแสดงว่าในการขึ้นเงินเดือนของพนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชายไม่มีความแตกต่างกัน โดยพนักงานหญิงและพนักงานงานชายส่วนใหญ่จะเคยได้ขึ้นเงินเดือน

ตารางที่ 4.12
การเลื่อนตำแหน่งในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหาร
การจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

การเลื่อนตำแหน่งงาน	หญิง	ชาย	รวม
1 ครั้ง	34 (89.47%)	40 (64.52%)	74
2 ครั้ง	3 (7.89%)	11 (17.74%)	14
3 ครั้งขึ้นไป	1 (2.64%)	11 (17.74%)	12
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.159 (a)	2	.027
Likelihood Ratio	12.347	2	.006
Linear-by-Linear Association	6.407	1	.011
N of Valid Cases	100		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน มีพนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน 1 ครั้งตั้งแต่เริ่มทำงาน มีทั้งหมด 74 คน คิดเป็น 74% เป็นพนักงานหญิง 34 คน คิดเป็น 34% เป็นพนักงานชาย 40 คน คิดเป็น 40% พนักงานที่ได้เลื่อนตำแหน่งงาน 2 ครั้งตั้งแต่เริ่มทำงานมีทั้งหมด 14 คน คิดเป็น 14% เป็นพนักงานหญิง 3 คน คิดเป็น 3% เป็นพนักงานชาย 11 คน คิดเป็น 11% พนักงานที่ได้เลื่อนตำแหน่งงาน 3 ครั้งขึ้นไปตั้งแต่เริ่มทำงาน มีทั้งหมด 12 คน คิดเป็น 12% เป็นพนักงานหญิง 1 คน คิดเป็น 1% เป็นพนักงานชาย 11 คน คิดเป็น 11%

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่า Chi-Square Sig. = 0.027 < 0.05 นั้นแสดงว่าพนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชายเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยพนักงานหญิงจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานน้อยกว่าพนักงานชาย หรือ พนักงานชายมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 4.13

การเข้าฝึกอบรมของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารจำแนกตามเพศ

การเข้าฝึกอบรม	หญิง	ชาย	รวม
1 ครั้ง	34 (89.48%)	37 (59.68%)	71
2 ครั้ง	0 (0%)	1 (1.61%)	1
3 ครั้ง	2 (5.26%)	4 (6.45%)	6
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.418 (a)	3	.010
Likelihood Ratio	13.471	3	.004
Linear-by-Linear Association	10.487	1	.001
N of Valid Cases	100		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้งหมด 100 คน พนักงานส่วนใหญ่จะได้รับการคัดเลือกให้เข้าฝึกอบรมเป็นจำนวน 1 ครั้ง มีทั้งหมด 71 คน คิดเป็น 71% เป็นพนักงานหญิง 34 คน คิดเป็น 34% เป็นพนักงานชาย 37 คน คิดเป็น 37% ส่วนรองลงมาคือ การได้รับคัดเลือกให้เข้าฝึกอบรม 4 ครั้งขึ้นไป ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 22 คน คิดเป็น 22% เป็นพนักงานหญิง 2 คน คิดเป็น 2% เป็นพนักงานชาย 20 คน คิดเป็น 20%

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่า Chi-Square Sig. = 0.010 < 0.05 นั้น แสดงว่า พนักงานเพศหญิงและพนักงานเพศชายมีโอกาสในการเข้าฝึกอบรมแตกต่างกัน โดยพนักงานชายจะมีโอกาสในการเข้าฝึกอบรมบ่อยกว่าพนักงานหญิง

ตารางที่ 4.14
ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทบริหารการอาคาร
ของพนักงานจำแนกตามเพศ

ระยะเวลาที่	หญิง	ชาย	รวม
น้อยกว่า 1 ปี	3 (7.89%)	3 (4.84%)	6
1-3 ปี	27 (71.06%)	42 (67.74%)	69
4-6 ปี	6 (15.79%)	12 (19.36%)	18
7 ปีขึ้นไป	2 (5.26%)	5 (8.00%)	7
รวม	38 (100%)	62 (100%)	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.889 (a)	3	.366
Likelihood Ratio	12.893	3	.230
Linear-by-Linear Association	1.699	1	.192
N of Valid Cases	100		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทบริหารการอาคารทั้งหมด 100 คน พนักงานส่วนใหญ่จะทำงานกับบริษัทบริหารการอาคารมาเป็นระยะเวลา 1-3 ปี มีทั้งหมด 69 คน คิดเป็น 69% ซึ่งแยกเป็นพนักงานหญิง 27 คน คิดเป็น 27% พนักงานชาย 42 คน คิดเป็น 42% ส่วนรองลงมาทำงานกับบริษัทบริหารการอาคารมาเป็นระยะเวลา 4-6 ปี มีจำนวนทั้งหมด 18 คน คิดเป็น 18% เป็นพนักงานหญิง 6 คน พนักงานชาย 12 คน ส่วนพนักงานที่ทำงานกับบริษัทบริหารการอาคารน้อยกว่า 1 ปีและตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไปมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 6 คน และ 7 คน

เมื่อพิจารณาค่า Chi-Square Sig. พบว่า Chi-Square Sig. = 0.366 > 0.05 นั้นแสดงว่า พนักงานหญิงและพนักงานชายมีระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานหญิงและพนักงานชายส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทบริหารการอาคารมาเป็นระยะเวลา 1-3 ปี

สรุปว่า พนักงานบริษัทบริหารการอาคารมีความแตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้

1. สถานภาพสมรส โดยพนักงานหญิงจะมีสถานภาพโสดและม่าย ส่วนพนักงานชายจะมีสถานภาพโสดและแต่งงานแล้วอยู่ด้วยกัน
2. ระดับการศึกษา โดยพนักงานหญิงจะมีการศึกษาคือสูงกว่าพนักงานชาย
3. เลือกสาขาวิชาเรียน โดยพนักงานหญิงส่วนใหญ่จะเลือกเรียนด้านบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปศาสตร์ ส่วนพนักงานชายจะเลือกเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ
4. ตำแหน่งงาน โดยพนักงานหญิงส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเลขานุการ พนักงานบัญชี พนักงานธุรการ พนักงานต้อนรับ และพนักงานประชาสัมพันธ์ ส่วนพนักงานชายจะทำงานอยู่ในตำแหน่งช่างประจำอาคาร ฝ่ายอาคารสถานที่ ผู้จัดการอาคาร ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร และตำแหน่งงานอื่น ๆ (เช่น วิศวกรอาคาร)
5. การใช้คอมพิวเตอร์ โดยพนักงานหญิงในบริษัทบริหารการอาคารมีความรู้ความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ดีกว่าพนักงานชาย
6. อายุที่เริ่มทำงาน โดยพนักงานชายมีการเริ่มต้นในการทำงานเร็วกว่าพนักงานหญิง
7. ประสบการณ์ในการทำงาน โดยพนักงานหญิงส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนเริ่มต้นทำงานกับบริษัทบริหารการอาคาร ส่วนพนักงานชายจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนเริ่มต้นทำงานกับบริษัทบริหารการอาคาร
8. การเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพนักงานชายในบริษัทบริหารการอาคารมีการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานหญิง
9. การเข้าฝึกอบรม โดยพนักงานชายในบริษัทบริหารการอาคารมีการเข้าฝึกอบรมบ่อยกว่าพนักงานหญิง

พนักงานบริษัทบริหารการอาคารไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การใช้ภาษาต่างประเทศ โดยพนักงานหญิงและพนักงานชายในบริษัทบริหารการอาคารส่วนใหญ่มีความรู้มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ
2. การขึ้นเงินเดือนโดยพนักงานหญิงและพนักงานชายในบริษัทบริหารการอาคารส่วนใหญ่เคยได้รับการขึ้นเงินเดือน
3. เงินเดือนเมื่อเริ่มต้นในการทำงานและเงินเดือนในปัจจุบัน โดยส่วนใหญ่พนักงานหญิงและพนักงานชายมีเงินเดือนเริ่มต้นที่ 6,000-14,999 บาทต่อเดือน และมีเงินเดือนในปัจจุบันประมาณ 6,000-9,999 บาทต่อเดือน และ 10,000-14,999 บาทต่อเดือน
4. ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทโดยพนักงานหญิงและพนักงานชายส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทบริหารการอาคารมาเป็นระยะเวลา 1-3 ปี

การวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้าง

ในการศึกษาวิเคราะห์หาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้าง ผู้ศึกษาได้มีการเลือกเงินเดือนเริ่มต้นในการทำงานและเงินเดือนในปัจจุบันมาเป็นตัวแปรอิสระ (Dependent Variable) เพื่อที่จะดูว่าปัจจัยตัวไหนบ้างที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างของพนักงานหญิงชาย เมื่อได้เริ่มต้นเข้ามาทำงานในตลาดแรงงาน และเมื่อทำงานไปในตลาดแรงงานสักระยะเวลาหนึ่งแล้วจะมีปัจจัยตัวไหนบ้างที่มีอิทธิพลต่อเงินเดือนในปัจจุบันของพนักงานหญิงชาย โดยผลที่ได้มีดังต่อไปนี้

Multiple: เงินเดือนเริ่มต้นในการทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคาร

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0.411	9	0.46	2.589	.011 (a)
	Residual	1.589	90	0.18		
	Total	2.00	99			

H_0 : เงินเดือนเริ่มต้นในการทำงานไม่ขึ้นอยู่กับอายุ เพศ ระดับการศึกษา ภาษาต่างประเทศ ตำแหน่งงาน สาขาวิชาเรียนหรือ β ทุกตัวมีค่าเท่ากับ 0

H_1 : เงินเดือนเริ่มต้นในการทำงานขึ้นอยู่กับอายุ เพศ ระดับการศึกษา ภาษาต่างประเทศ ตำแหน่งงาน สาขาวิชาเรียน หรือ β อย่างน้อยหนึ่งตัวไม่เท่ากับ 0

เมื่อพิจารณาค่า Sig. จากตาราง ANOVA พบว่าค่า Sig. = 0.011 < 0.05 สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ นั่นคือ เงินเดือนเริ่มต้นในการทำงานขึ้นอยู่กับอายุ เพศ ระดับการศึกษา ภาษาต่างประเทศ ตำแหน่งงาน และสาขาวิชาเรียน

เมื่อเราได้ว่าตัวแปรอายุ เพศ ระดับการศึกษา ภาษาต่างประเทศ ตำแหน่งงานและสาขาวิชาเรียนมีความสัมพันธ์กับเงินเดือนเริ่มต้นของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการแล้วขั้นต่อไปเราจะทำการทดสอบว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับรายได้เริ่มต้นมากน้อยเพียงใด โดยการพิจารณาจากตาราง Coefficients (a)

Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	1.643	.169		9.712	.0000
อายุเมื่อเริ่มทำงาน	.016	.007	.307	2.285	.025
เพศหญิง	-.026	.036	-.089	-.728	.469
ระดับการศึกษา ¹	-.016	.097	-.050	-.164	.870
ระดับการศึกษา ²	-.096	.102	-.293	-.939	.350
ใช้ภาษาต่างประเทศได้	.058	.032	.175	1.803	.075
ตำแหน่งงานเริ่มต้น ³	.049	.032	.173	1.520	.132
ตำแหน่งงานเริ่มต้น ⁴	.039	.072	.078	.541	.590
สาขาวิชาเรียน ⁵	-0.28	.044	-0.80	-6.27	.532
สาขาวิชาเรียน ⁶	.131	.080	.219	1.622	.108

¹ระดับการศึกษา เป็นระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมต้น ถึงมัธยมปลาย รวมทั้งปวช และอื่น ๆ โดยใช้ระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีเป็นตัวอ้างอิง

²ระดับการศึกษา เป็นระดับการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาตรี/ปวส ถึง ปริญญาตรีโดยใช้ระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีเป็นตัวอ้างอิง

³ตำแหน่งงานเริ่มต้น เป็นตำแหน่งผู้จัดการอาคาร/ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร/อื่น ๆ โดยใช้ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอาคาร/หัวหน้าช่าง/ช่างอาคารเป็นตัวอ้างอิง

⁴ตำแหน่งงานเริ่มต้น เป็นตำแหน่งเลขานุการ/พนักงานบัญชี/พนักงานธุรการ/พนักงานประชาสัมพันธ์/พนักงานต้อนรับ โดยใช้ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอาคาร/หัวหน้าช่าง/ช่างอาคารเป็นตัวอ้างอิง

⁵สาขาวิชาเรียน เป็น สาขาวิชาบริหาร/ศิลปศาสตร์/มนุษยศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยใช้ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์/เศรษฐศาสตร์/อื่น ๆ เป็นตัวอ้างอิง

⁶สาขาวิชาเรียน เป็น สาขานิติศาสตร์/รัฐศาสตร์ โดยใช้ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์/เศรษฐศาสตร์/อื่น ๆ เป็นตัวอ้างอิง

จากตาราง Coefficients (a) พบว่า ค่า Sig. ของตัวแปรอายุตัวแปรเดียวที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั้นแสดงว่าเงินเดือนเริ่มต้นในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารมีความสัมพันธ์กับอายุของพนักงานที่เริ่มต้นเข้าไปทำงานกับบริษัท โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก นั้นหมายความว่า พนักงานที่เริ่มเข้าทำงานมีอายุมากกว่าจะได้รับเงินเดือนเริ่มต้นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ทั้งนี้ น่าจะเกิดจากผู้ที่เข้ามาทำงานขณะที่มีอายุมากมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วก่อนเข้าทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคาร

Multiple: เงินเดือนในปัจจุบัน

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.367	7	5.481	19.527	.000 (a)
	Residual	25.823	92	0.281		
	Total	64.190	99			

H_0 : เงินเดือนในปัจจุบันของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม หรือ β ทุกตัวมีค่าเท่ากับ 0

H_1 : เงินเดือนในปัจจุบันของพนักงานขึ้นอยู่กับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม หรือ β อย่างน้อยหนึ่งตัวไม่เท่ากับ 0

เมื่อพิจารณาค่า Sig. จากตาราง ANOVA พบว่าค่า Sig. = 0.000 < 0.05 สามารถปฏิเสธ H_0 ได้ นั่นคือเงินเดือนในปัจจุบันของพนักงานขึ้นอยู่กับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม

ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการทดสอบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กับเงินเดือนในปัจจุบันของพนักงานมากน้อยเพียงใดโดยมีการพิจารณาจากตาราง Coefficients (a)

Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	2.097	.415		5.059	.000
เพศหญิง	-.354	.154	-.214	-2.299	.024
ประสบการณ์ในการทำงาน	.012	.012	.092	1.012	.314
ระดับการศึกษา ⁷	.008	.384	.005	.022	.982
ระดับการศึกษา ⁸	.711	.398	.384	1.785	.078
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ⁹	-.028	.157	-.016	.177	.860
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ¹⁰	-.438	.192	-.251	-2.284	.025
จำนวนครั้งที่เข้าฝึกอบรม	.268	.059	.424	4.581	.000

จากตาราง Coefficients (a) พบว่าค่า Sig. ของตัวแปรเพศ จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม และตัวแปรตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอาคาร/หัวหน้าช่าง/ช่างอาคาร มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั้น แสดงว่าตัวแปรทั้งสามตัวมีความสัมพันธ์กับเงินเดือนในปัจจุบัน โดยตัวแปรจำนวนครั้งในการเข้าฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับเงินเดือนในปัจจุบันมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก นั่นคือ พนักงานคนไหนที่ได้เข้าฝึกอบรมหลายครั้งจะได้รับเงินเดือนมากตามไปด้วย รองลงมาจะเป็นตัวแปรเพศที่มีความสัมพันธ์กับเงินเดือนในปัจจุบันจากตาราง Coefficients (a) พบว่าเงินเดือนใน

⁷ระดับการศึกษา เป็นระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมต้น ถึงมัธยมปลาย รวมทั้งปวช และอื่น ๆ โดยใช้ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นตัวอ้างอิง

⁸ระดับการศึกษา เป็นระดับการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาตรี/ปวส ถึง ปริญญาตรีโดยใช้ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นตัวอ้างอิง

⁹ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตำแหน่งเลขานุการ/พนักงานบัญชี/พนักงานธุรการ/พนักงานประชาสัมพันธ์/พนักงานต้อนรับ โดยใช้ตำแหน่งผู้จัดการอาคาร/ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร/อื่น ๆ เป็นตัวอ้างอิง

¹⁰ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอาคาร/หัวหน้าช่าง/ช่างอาคาร โดยใช้ตำแหน่งผู้จัดการอาคาร/ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร/อื่น ๆ เป็นตัวอ้างอิง

ปัจจุบันของพนักงานเพศหญิงมีค่าน้อยกว่าพนักงานเพศชาย (เมื่อมีการเปรียบเทียบเพศหญิงกับเพศชาย) ส่วนตัวแปรสุดท้ายที่มีความสัมพันธ์กับเงินเดือนในปัจจุบัน คือตัวแปรตำแหน่งงาน จากผลที่ได้จะเห็นว่า พนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอาคาร/หัวหน้าช่าง/ช่างอาคาร/เลขานุการ/พนักงานบัญชี/พนักงานธุรการ/พนักงานประชาสัมพันธ์/พนักงานต้อนรับ มีเงินเดือนน้อยกว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการอาคาร/ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร/อื่น ๆ

อภิปรายผลการศึกษาในเชิงปริมาณ

จากทฤษฎีการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination) ซึ่งได้มีการกล่าวไว้ว่า การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination) คือ การประเมินค่าของบุคคลในตลาดแรงงานนั้นไม่ได้คำนึงถึงผลิตภาพของคนผู้นั้นเพียงอย่างเดียว หากแต่จะนำเอาลักษณะส่วนตัวอื่น ๆ ของแรงงาน เช่น เพศ ผิวพรรณ เชื้อชาติ ศาสนา เข้ามาพิจารณาด้วย (ภาวดี ทองอุไทย, 2546, น. 3) จากผลการศึกษาพบว่า

1. ไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องของรายได้หรือเงินเดือนของพนักงานหญิงชายเมื่อเริ่มต้นเข้าทำงานในบริษัทบริหารการจัดการอาคาร แต่จะมีการเลือกปฏิบัติในเรื่องของเงินเดือนหรือรายได้ของพนักงานหญิงชายเมื่อพนักงานทำงานในบริษัทบริหารการจัดการอาคารไปสักระยะเวลาหนึ่ง หมายความว่า เมื่อพนักงานหญิงและพนักงานชายเริ่มต้นทำงานในบริษัทบริหารการจัดการอาคารพร้อม ๆ กัน พนักงานหญิงและพนักงานชายจะได้รับเงินเดือนเริ่มต้นในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากัน แต่เมื่อพนักงานหญิงและพนักงานชายทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคารไปสักระยะเวลาหนึ่ง พนักงานหญิงจะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าพนักงานชาย การที่พนักงานชายได้รับเงินเดือนมากกว่าพนักงานหญิงเมื่อทำงานกับบริษัทมาระยะเวลาหนึ่ง อาจจะมีสาเหตุมาจากหลายสาเหตุ แต่สาเหตุหนึ่งที่พบในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานชายได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมความรู้ความสามารถบ่อยครั้งกว่าพนักงานหญิง

2. มีการแบ่งแยกตำแหน่งงานระหว่างพนักงานหญิงและพนักงานชาย พนักงานหญิงและพนักงานชายได้มีการแบ่งแยกตำแหน่งงานกันอย่างเห็นได้ชัดเจน จากตารางแสดงความสัมพันธ์ของเพศกับตำแหน่งงานจะเห็นได้ว่า ผู้หญิงโดยส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในตำแหน่งเลขานุการ พนักงานบัญชี พนักงานธุรการ พนักงานต้อนรับ และพนักงานประชาสัมพันธ์ ส่วนพนักงานชายจะทำงานอยู่ในตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร ผู้จัดการอาคาร ช่างประจำอาคาร ฝ่ายอาคารสถานที่ และตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงตำแหน่งงานที่อยู่ในระดับหัวหน้างาน เช่น ผู้จัดการอาคาร ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร จะเป็นพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง สาเหตุที่มีการแบ่งแยกตำแหน่ง

งานของพนักงานหญิงชาย เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น การเลือกสาขาวิชาเรียนที่แตกต่างกัน การคาดหวังของบทบาทหญิงชายในสังคมที่มีความแตกต่างกัน การผูกขาดในตลาดแรงงานโดยการทำให้ตำแหน่งงานบางตำแหน่งเป็นของผู้หญิง และบางตำแหน่งงานเป็นของผู้ชาย

3. มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องของการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพนักงานหญิงชายได้ทำงานกับบริษัทบริหารจัดการอาคารมาเป็นระยะเวลาเท่ากัน จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศและระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทบริหารจัดการอาคารพบว่าพนักงานหญิงชายส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทบริหารจัดการอาคารมาเป็นระยะเวลา 1-3 ปี พนักงานชายมีการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานหญิงเห็นได้จากตารางที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศและการเลื่อนตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่ได้เลื่อนตำแหน่งงานตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป จะมีจำนวนพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง ที่เป็นเช่นนั้นก็อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานชายได้รับการฝึกอบรมน้อยกว่าพนักงานหญิง การคาดหวังของสังคมที่มองบทบาทของหญิงชายแตกต่างกัน เป็นต้น

สรุปผลการวิเคราะห์การศึกษาปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงชายแตกต่างกัน
กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจบริหารจัดการอาคารจากข้อมูลที่ได้ในเชิงปริมาณ ได้ว่า

ในตลาดแรงงานธุรกิจบริหารจัดการอาคารยังคงมีปัญหาการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination) ให้พบเห็นอยู่ ซึ่งปัญหาที่ได้พบเห็นในการศึกษาในครั้งนี้ คือ

1. เมื่อพนักงานหญิงและพนักงานชายเริ่มทำงานพร้อมกันในตำแหน่งงานเดียวกัน พนักงานชายและพนักงานหญิงจะได้รับเงินเดือนเท่ากัน แต่พอทำงานไปสักระยะเวลาหนึ่ง พนักงานชายจะได้รับเงินเดือนมากกว่าพนักงานหญิง

2. มีการแบ่งแยกงานตามเพศ

3. พนักงานชายมีการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานหญิง

สาเหตุของปัญหาทั้งสามปัญหาที่เกิดขึ้นในการศึกษาในครั้งนี้ น่าจะเกิดมาจากหลายสาเหตุ แต่สาเหตุหลัก ๆ คือ การคาดหวังของสังคมที่มีต่อบทบาทของหญิงชายที่แตกต่างกัน ความต้องการของตลาดแรงงาน พื้นฐานของพนักงาน เช่น ระดับการศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน ความสามารถพิเศษต่าง ๆ ฯลฯ

ประเด็นที่ได้ค้นพบในการศึกษาในครั้งนี้ คือ การที่พนักงานหญิงได้รับการก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าพนักงานชาย นอกเหนือจากปัญหาการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน ยังมีสาเหตุมาจากตัวของพนักงานหญิงเองที่ไม่ยอมรับโอกาสนั้น พบว่า พนักงานหญิงบางคนปฏิเสธที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งที่บริษัทได้เปิดโอกาสให้ ซึ่งอะไรเป็นสาเหตุของประเด็นนี้ จะได้มีการพูดถึงกันอีกครั้งในการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อวิเคราะห์ถึงต้นตอของสาเหตุที่แท้จริง

ผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาในเชิงคุณภาพนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ผลการศึกษาในส่วนของพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ของบริษัทบริหารการอาคาร
2. ผลการศึกษาในส่วนของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทบริหารการอาคาร
3. อภิปรายผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาของพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ของบริษัทบริหารการอาคาร

กรณีที่ 1 : คุณเอ (นามสมมุติ) พนักงานตำแหน่งเลขานุการ

คุณเออายุ 28 ปี เพศหญิง ยังเป็นโสด พื้นฐานครอบครัวนั้นมาจากครอบครัวที่มีการโยกย้ายถิ่น โดยบิดามารดาเป็นคนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในกรุงเทพฯ เมื่อ 15 ปีที่แล้ว เนื่องจากบิดาได้งานทำในกรุงเทพฯ ปัจจุบันบิดามีอาชีพขับแท็กซี่ ส่วนมารดามีอาชีพเป็นแม่บ้านและรับสอนพิเศษเด็กนักเรียนในระดับประถมศึกษา (มารดาเคยมีอาชีพรับราชการครูมาก่อน) คุณเอพักอาศัยอยู่กับบิดามารดา ลักษณะนิสัยส่วนตัวของคุณเอเป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งใจทำงาน เป็นมิตรกับทุกคน ใจเย็น มีใจรักงานบริการ

ด้านการศึกษา เริ่มตั้งแต่จบประถมศึกษา เธอได้เลือกเรียน ต่อในระดับ ปวช. สาขาการบัญชี เธอเล่าให้ฟังว่า ตอนที่เธอเรียนอยู่ในระดับปวช. เธอเกเรมาก ไม่ค่อยตั้งใจเรียน หนีเรียนบ่อย ในที่สุดท้ายก็โดนไล่ออกจากโรงเรียน หลังจากออกจากโรงเรียนเธอก็ได้ทำงานกับโรงงานผลิตปากกา โรงงานทำขนมปัง ทำงานได้ประมาณ 1 ปี เธอก็ได้ตัดสินใจเรียนต่อที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจนจบ ม.3 และเรียนต่อระดับ ปวส. ในสาขาการบัญชี โดยเธอใช้วิธีการเรียนไปด้วยทำงานไปด้วย หลังจากจบการศึกษาในระดับ ปวส. เธอได้ตัดสินใจเข้าเรียนต่อในระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาบริหารการอาคารของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง สาเหตุที่เธอเลือกสาขานี้ก็เพราะเธอคิดว่าเรียนไม่ยากและจบง่าย แต่ในระดับ ปวส. ที่เธอเลือกสาขาการบัญชีเป็นเพราะว่าบิดามารดาบอกว่าเป็นสาขาวิชาที่จบมาแล้วหางานทำง่าย ได้เงินเดือนสูง เธอต้องการที่จะทำให้บิดาและมารดาพอใจก็เลยจำเป็นต้องเลือกเรียนสาขาวิชาการบัญชี แต่ในระดับปริญญาตรีเธอได้เลือกเรียนตามความต้องการของตัวเอง โดยเธอได้ทำการชี้แจงเหตุผลให้บิดามารดาและคนรอบข้างทราบทำไมไม่เลือกเรียนต่อในสาขาการบัญชีซึ่งเป็นสาขาวิชาที่ทุกคนต้องการให้เธอเรียน

ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนในทุกระดับชั้น ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายนั้น จะแตกต่างกันไป โดยในระดับประถมศึกษาจนถึง ปวช. บิดามารดาจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย แต่ในช่วงที่เธอออกมาเรียนที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและระดับ ปวส. เธอเป็นคนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาด้วยตัวเองโดยใช้วิธีการเรียนไปด้วยทำงานไปด้วย ส่วนในระดับปริญญาตรีเธอได้ กู้ยืมเงินทุนรัฐบาลเพื่อใช้ในการศึกษา

ส่วนด้านความคิดเห็นในเรื่องการเรียนต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี เธอมองว่าเป็น สิ่งที่ดีถ้ามีโอกาส ตัวเธอก็อยากจะเรียนต่อแต่คงไม่ใช่ช่วงระยะเวลาี้ เพราะว่าเธออยากจะทำ งานหาประสบการณ์ไปเรื่อย ๆ ก่อน และตอนนี้เธอยังมีภาระอีกหลายอย่างที่ด้รับผิดชอบ เช่น ผ่อนรถ ผ่อนบ้าน จ่ายค่าเงินกู้ที่ได้กู้ยืมจากรัฐบาล ฯลฯ เธอเล่าให้ฟังว่าบิดามารดาคาดหวังที่จะ ให้เธอเป็นผู้ดูแลในยามแก่เฒ่า ด้วยสาเหตุนี้เองจึงทำให้เธอต้องเลือกทำงานเพื่อสร้างความมั่นคง ให้กับครอบครัวก่อนที่จะเลือกเรียนต่อในระดับปริญญาโท คุณเอบอกว่าคุณมีพี่ชายหนึ่งคนแต่เขา ไม่ได้ช่วยเหลือครอบครัวสักเท่าไร เพราะว่าเขาแต่งงานแล้วและแยกย้ายไปมีครอบครัวใหม่ จะ ช่วยดูแลบิดามารดาบ้างก็ต่อเมื่อมีปัญหาหนัก ๆ เท่านั้น

เมื่อเปรียบเทียบกับผู้หญิงกับผู้ชายใครสมควรที่จะเรียนต่อในระดับสูงมากกว่ากัน คุณเอ มองว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีสิทธิที่จะเรียนต่อเท่าเทียมกัน แต่ว่าผู้หญิงที่เรียนสูงจะแตกต่างจากผู้ชาย ที่เรียนสูงตรงที่หาแฟนหรือคูชีวิตได้ยาก เพราะว่าผู้หญิงที่มีการศึกษาสูงต้องหาแฟนหรือคูชีวิตที่มี การศึกษาในระดับเดียวกันหรือมีการศึกษาที่สูงกว่า แต่ถ้าผู้ชายมีการศึกษาสูงเป็นสิ่งที่ดีเพราะว่า ยังงัยแล้วผู้ชายก็ต้องมาเป็นหัวหน้าครอบครัว

ด้านอาชีพและการทำงาน คุณเอทำงานอยู่ในตำแหน่งเลขานุการ ได้รับเงินเดือน 15,000 บาท ทำงานอาทิตย์ละ 6 วัน วันจันทร์ถึงวันศุกร์ ทำงานตั้งแต่เวลา 9.00น.-17.30 น. และ วันอาทิตย์ทำงานครึ่งวัน ตั้งแต่เวลา 9.00น-12.00 น. ส่วนวันเสาร์เป็นวันหยุด เธอทำงานกับบริษัทนี้ มาตั้งแต่จบปริญญาตรีจนถึงปัจจุบันรวมเป็นระยะเวลา 4 ปี

สาเหตุที่คุณเอเลือกสมัครงานในตำแหน่งเลขานุการเพราะว่าเป็นลักษณะงานที่อยู่ใน สาขาเดียวกับวิชาที่ได้เรียนจบมา ประกอบกับเป็นตำแหน่งงานที่บิดาของเธอได้ฝากฝังไว้กับคนรู้จัก ในบริษัท โดยที่คุณเอได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเมื่อเข้าทำงานกับบริษัทเป็นจำนวน 8,500 บาท และได้ปรับขึ้นมาเรื่อย ๆ จนถึงปัจจุบันได้รับเงินเดือน 15,000 บาท/เดือน คุณเอได้วางแผนในการทำงาน ของเธอไว้ว่าจะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ด้รับผิดชอบไปเรื่อย ๆ และจะทำให้ดีที่สุดเท่าที่เธอสามารถ จะทำได้ ไม่ได้คาดหวังว่าจะต้องได้ทำงานอยู่ในตำแหน่งใด

คุณเอเล่าว่ามีอยู่ช่วงหนึ่งเธอได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้จัดการอาคาร แต่เธอปฏิเสธโดยให้เหตุผลว่าไม่เหมาะสมกับตัวของเธอ เธอไม่ชอบงานที่มีความเครียดสูงและต้องมีความรับผิดชอบเยอะ ต้องปกครองคน ที่สำคัญที่สุดคือ เธอพอใจและสนุกกับการทำงานในตำแหน่งงานเลขานุการ

ความสามารถพิเศษของคุณเอในการทำงานมีหลายอย่าง เช่น สามารถพิมพ์ดีดภาษาไทย และภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม เช่น Word Excel และ Internet ได้เป็นอย่างดี สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าเธอจะรักงานที่เธอทำอยู่มาก แต่ถ้าเป็นไปได้เธอยากจะเป็นครูมากกว่า เธอบอกว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าสรรเสริญ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ประกอบกับลักษณะนิสัยส่วนตัวที่เป็นคนรักเด็ก และตั้งแต่เด็กจนโตเป็นผู้ใหญ่ เธอเห็นมารดาของเธอสอนหนังสือมาโดยตลอด มีคนมากมายให้ความเคารพนับถือ เธอก็เลยอยากจะเป็นเหมือนมารดาของเธอบ้าง

จากการศึกษากรณีของคุณเอ พบว่า บิดามารดามีอิทธิพลต่อการเลือกสาขาวิชาเรียน และการเลือกประกอบอาชีพของบุตร เห็นได้จากการที่คุณเอต้องปรึกษาหารือกับบิดามารดาก่อนทุกครั้งที่จะต้องมีการตัดสินใจเลือกว่า จะเรียนสาขาวิชาไหน? เมื่อเรียนจบแล้วจะทำอะไร? ถึงแม้ว่าในช่วงหลังบิดามารดาจะให้อิสระในการตัดสินใจมากขึ้น แต่ก่อนที่เธอจะมีการตัดสินใจเลือกอะไร เธอมักจะต้องได้รับความเห็นชอบจากบิดามารดาก่อนเสมอ

เมื่อพิจารณาในด้านหน้าที่การงานของคุณเอ พบว่า เธอมีโอกาสในการที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เห็นได้จากการที่เธอได้รับการคัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดการอาคาร แต่เธอไม่ยอมรับในตำแหน่งผู้จัดการอาคาร เป็นเพราะเธอมองว่าตำแหน่งงานนั้นไม่เหมาะสมกับตัวเธอ นั้นแสดงว่าสังคมได้เปิดโอกาสให้เธอแสดงความสามารถแต่เธอไม่ยอมรับโอกาสนั้น อาจจะเป็นไปได้ว่า การเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเด็กที่ได้ปลูกฝังให้เธอพอใจในงานที่ไม่ต้องมีความรับผิดชอบมาก ไม่ยุ่งวุ่นวาย งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ต้องใช้ความคิดมากมาย

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจได้อย่างชัดเจนจากกรณีของคุณเอ คือ สภาพแวดล้อมรอบข้างมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของหญิงและชายแตกต่างกัน โดยเริ่มตั้งแต่วัยเด็ก เด็กผู้หญิงมักจะเลือกหรือใฝ่ฝันที่จะประกอบอาชีพเหมือนมารดา ส่วนเด็กผู้ชายก็มักจะเลือกหรือใฝ่ฝันที่จะประกอบอาชีพเหมือนบิดา ความคิดความฝันในส่วนนี้ได้ถูกหล่อหลอมซึมซับผ่านการเลี้ยงดู ซึ่งในสังคมเรานั้นได้แบ่งแยกบทบาททางเพศไว้อย่างชัดเจน การแบ่งแยกบทบาททางเพศทำให้การเลี้ยงดูบุตรหญิงและบุตรชายแตกต่างกัน ส่งผลให้การเลือกประกอบอาชีพของบุตรหญิงและบุตรชายมีความแตกต่างกันไปด้วย โดยส่วนใหญ่บุตรหญิงมักจะเลียนแบบจากมารดา ส่วนบุตรชายนั้นจะเลียนแบบจากบิดา เห็นได้จากคุณเอซึ่งมีมารดาประกอบอาชีพเป็นคุณครู และตัวเธอเองก็อยากที่จะเป็นเหมือนกับมารดา คือ เธอยากจะเป็นครู เพราะเธอได้เห็นได้สัมผัสกับอาชีพนั้นมาตั้งแต่เด็ก

จนโต การซึ่มซึบทีละเล็ทีละน้อยจากสิ่งทีเธอได้พบเห็น ในที่สุดทำให้เธอคิดว่าอาชีพครูนั้นเป็นอาชีพทีเหมาะกับตัวเธอมากที่สุดและเป็นอาชีพทีดีทีสุดสำหรับตัวเธอ

ข้อค้นพบในการศึกษากรณีของคุณเอ พบว่า การทีผู้หญิงบางคนไม่นิยมมีการศึกษาสูง เพราะกลัวว่าจะหาคู่ครองได้ยาก

กรณีที 2 : คุณบี (นามสมมุติ) (พนักงานตำแหน่งผู้จัดการอาคาร)

คุณบี (นามสมมุติ) อายุ 33 ปี เพศหญิง ยังเป็นโสด เป็นคนสมุทพรากการ บิดาเสียชีวิตแล้ว แต่ก่อนเสียชีวิตนั้นบิดามีอาชีพรับราชการเป็นทหารเรือ ส่วนมารดาเป็นแม่บ้านและทำสวน ตอนนีคุณบีพักอาศัยอยู่กับมารดาและคุณยาย ลักษณะบุคลิกของคุณบีเป็นคนใจดี มีความรับผิดชอบสูง มีเหตุผล มีความเด็ดเดี่ยว ไหวพริบดี ทำงานเก่ง และยิ้มแย้มแจ่มใส

ด้านการศึกษา เริ่มตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นคุณบีได้เลือกเรียนในสาขาวิชาอังกฤษ-คณิตศาสตร์ ต่อมาในช่วงมัธยมศึกษาตอนปลายเธอได้เลือกเรียนในสาขาวิชา วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ และเธอเลือกเรียนสาขาวิชาศิลปศาสตร์การโรงแรมและการท่องเที่ยวในระดับการศึกษาปริญญาตรี ในช่วงวัยเด็กเธอได้วางแผนในเรื่องการศึกษาไว้ว่าจะเรียนให้สูงทีสุดเท่าทีสามารถจะเรียนได้ ตอนจบปริญญาตรีใหม่ ๆ คุณบีได้มีความคิดทีจะเรียนต่อในระดับปริญญาโท แต่อีกความคิดหนึ่งก็อยากจะทำางานทำ เพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงานและอยากจะช่วยเหลือมารดาแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว สุดท้ายเธอก็ได้เลือกทีจะทำางานทำ เธอบอกว่าพอทำงานนาน ๆ เข้าความคิดทีอยากจะทำางานทำในระดับปริญญาโทนั้นก็ค่อย ๆ จางลง เพราะความขี้เกียจและภาระทีต้องรับผิดชอบ ประกอบกับการเรียนต่อในระดับปริญญาโทจะต้องมีค่าใช้จ่ายสูง

ทุกครั้งที่มีการตัดสินใจเลือกสาขาวิชาเรียนหรือศึกษาต่อ คุณบีจะต้องปรึกษาหารือกับทางบ้านก่อนเสมอ หลังจากทีได้รับอนุญาตจากทีบ้านแล้ว เธอก็ดูว่ามีเพื่อนเรียนด้วยหรือเปล่า ถ้าในสาขาวิชานั้น ๆ มีเพื่อนเรียนกันเยอะ เธอก็จะเลือกเรียน แต่ถ้ามีเพื่อนเรียนกันน้อยเธอก็จะไม่เลือก และสาเหตุทีเธอต้องเลือกเรียนสายสามัญมาโดยตลอด เป็นเพราะว่าทางบ้านไม่สนับสนุนให้เรียนสายอาชีพะ

ส่วนค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนเริ่มตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงปริญญาตรีมารดาจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายมาโดยตลอด จะมีคุณยายและคุณลุงช่วยเหลือบ้างเล็กน้อย คุณบีมองว่าคนทีจ่ายเงินเพื่อการศึกษาเล่าเรียนของเธอนั้นมีอิทธิพลมากพอสมควรในการตัดสินใจ ว่าจะทำางานอะไร? ค่าใช้จ่ายเท่าไร? เหมาะสมกับเพศหรือไม่?

ด้านความคิดเห็นส่วนตัวของคุณบีเรื่องการลงทุนในการศึกษา เธอมองว่าหญิงชายมีสิทธิในการศึกษาเล่าเรียนเท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน แต่ความจำกัดของผู้หญิงจะมีมากกว่าผู้ชายตรงทีต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัวรวมถึงญาติพี่น้อง โอกาสทีจะทำางานต่อใน

ระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีนั้นก็เป็นไปได้ค่อนข้างยาก คุณบีเองก็ต้องมีหน้าที่ดูแลครอบครัวเป็นหลักของบ้านเพราะเธอเป็นลูกคนเดียว ทุกคนในบ้านก็หวังที่จะพึ่งพิงในยามชรา เรื่องการเรียนต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีก็เลยค่อนข้างจะเป็นไปได้ยาก

ด้านอาชีพและการทำงาน เริ่มจากหลังจบปริญญาตรีได้ประมาณ 1 เดือน คุณบีก็เริ่มทำงานกับบริษัทนายหน้าเช่า ชื่อ ชาย สำนักงาน ในตำแหน่งพนักงานธุรการ ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นที่ 7,500 บาท/เดือน คุณบีทำงานกับบริษัทนี้ได้ 2 เดือน ก็ลาออก สาเหตุที่ลาออกก็เพราะว่าไม่ชอบงานและสภาพแวดล้อมภายในบริษัท ที่สำคัญที่สุดก็คือได้งานที่ใหม่ (ตอนแรกที่ตัดสินใจทำงานในบริษัทนั้นก็เพราะเธอคิดว่างานหายาก ได้งานก็ทำไปก่อน พอมีประสบการณ์แล้วค่อยขยับขยายไปทำงานที่อื่นที่ดีกว่า) หลังจากลาออกจากงานเธอก็ได้เริ่มงานที่ใหม่ซึ่งเป็นบริษัทบริหารการจัดการอาคารโดยเริ่มต้นจากตำแหน่งธุรการ ได้รับเงินเดือน 8,500 บาท/เดือน หลังจากนั้นได้เปลี่ยนมาทำงานในตำแหน่งฝ่ายอาคารสถานที่ ได้รับเงินเดือน 10,000 บาท/เดือน คุณบีทำงานอยู่ฝ่ายอาคารสถานที่ได้ไม่นานก็ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นรองผู้จัดการอาคาร เงินเดือนประจำตำแหน่ง 12,000 บาท/เดือน ทำอยู่ในตำแหน่งรองผู้จัดการอาคารอยู่ประมาณ 1 ปีก็ได้เลื่อนขึ้นเป็นผู้จัดการอาคาร เงินเดือนที่ได้รับตอนเริ่มทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการอาคารช่วงแรกอยู่ที่ 15,000 บาท/เดือน คุณบีทำงานในตำแหน่งผู้จัดการอาคารมาเป็นระยะเวลาทั้งหมด 4 ปี ปัจจุบันมีเงินเดือน 20,000 บาท/เดือน และเธอคิดว่าคงจะทำงานในตำแหน่งนี้ไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะมีเงินเก็บพอที่จะซื้อ Apartment เล็ก ๆ ไว้ให้คนเช่า เพื่อเป็นเงินไว้ใช้จ่ายเมื่อยามชรา ส่วนเวลาในการทำงานของเธอจะเริ่มงานตั้งแต่ 9.00 น. จนถึง 17.30 น. วันจันทร์ถึงวันเสาร์ หยุดงานวันอาทิตย์ ความสามารถพิเศษของเธอที่โดดเด่นมากที่สุด คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ส่วนความสามารถอื่น ๆ ก็จะเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรม Microsoft Word Microsoft Excel Internet ฯลฯ.

ความคิดเห็นของคุณบีในด้านการเลือกประกอบอาชีพ เธอมองว่าที่จริงแล้วสาขาวิชาที่เรียนมาไม่ค่อยจะสำคัญมากนัก เพราะเมื่อมาเริ่มต้นทำงานกับบริษัท ทางบริษัทจะต้องมาสอนงานในระบบให้ใหม่อีกครั้งหนึ่ง เธอบอกว่าวิชาที่ได้เล่าเรียนมาไม่ค่อยได้ใช้สักเท่าไร การที่เธอได้รับคัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่งงานบ่อย ๆ นั้น เธอได้ใช้วิธีการเรียนรู้งานของแต่ละตำแหน่งโดยการสังเกตการทำงานของหัวหน้างาน ประกอบกับการเข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับลักษณะหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งบริษัทจะมีช่วงเวลาให้เธอฝึกงานกับพนักงานคนเก่าที่เธอต้องมาทำหน้าที่แทน ตอนที่เธอได้เปลี่ยนตำแหน่งมาอยู่ที่ฝ่ายอาคารสถานที่ในช่วงแรก ๆ เธอบอกว่ารู้สึกกลัวเล็กน้อย เพราะว่าฝ่ายอาคารสถานที่จะต้องดูแลควบคุมพนักงานรักษาความปลอดภัยและพนักงานทำความสะอาด ช่วงแรก ๆ พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่ค่อยให้ความเคารพเชื่อฟัง

แต่พอทำงานด้วยกันสักระยะหนึ่งพวกเค้าก็ไม่กล้าขัดคำสั่ง ให้ความเคารพนับถือ อาจจะเป็นเพราะบุคลิกนิสัยส่วนตัวของคุณบี ที่เป็นคนจริงจัง พูดคำไหนคำนั้น ทำงานตามกฎระเบียบ

ในการเลือกอาชีพของคุณบี ทางบ้านของเธอเห็นด้วยกับความคิดเห็นของเธอมาโดยตลอด ปัจจุบันนี้เธอรู้สึกพอใจกับบริษัทที่ทำงานอยู่ในด้านสวัสดิการและหน้าที่การงานของเธออยู่พอสมควร ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่อาชีพในฝันของเธอ

จากการศึกษากรณีของคุณบี (นามสมมุติ) พบว่า สังคมรอบข้างไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนฝูงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการศึกษา เห็นได้จากการเลือกสาขาวิชาเรียนของคุณบี ซึ่งเธอต้องได้รับความเห็นชอบจากครอบครัวก่อนที่จะมาพิจารณาถึงความต้องการของตนเองว่าต้องการจะเรียนอะไร

ในด้านชีวิตการทำงาน เธอเป็นผู้หญิงที่จัดว่ามีความรู้ความสามารถสูง และได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อาจจะเป็นเพราะเธอมีคุณลักษณะที่เหมาะสมหลายประการ เช่น ลักษณะเป็นผู้นำ มีเหตุผล น่าเกรงขาม มีไหวพริบดี ทำงานเก่ง ยิ้มแย้มแจ่มใส ซึ่งงานบริหารการจัดการอาคารเป็นงานที่ต้องการคนที่มีใจรักงานบริการยิ้มแย้มแจ่มใส

กรณีที่ 3 : คุณซี (นามสมมุติ) (พนักงานช่างอาคาร)

คุณซี (นามสมมุติ) เพศชาย แต่งงานแล้ว มีลูก 2 คน ตอนนี้อายุ 39 ปี บิดามีอาชีพเป็นพนักงานของธนาคารออมสิน มารดามีอาชีพเป็นแม่ค้า ภรรยาอาชีพเป็นแม่บ้าน ลักษณะนิสัยของคุณซี เป็นคนเงียบ ไม่ค่อยคุย ขยันทำงาน คุณซีจบการศึกษาในระดับ ปวช. สาขาช่างยนต์ ทำงานกับบริษัทบริหารจัดการอาคารมาแล้ว 2 บริษัท บริษัทแรกทำงานอยู่ที่นั่นทั้งหมด 9 ปี จนกระทั่งโดนผู้จัดการอาคารที่ทำงานร่วมกันกลั่นแกล้งจนต้องลาออก ในช่วงที่ตกงานได้ย้ายไปอยู่ที่บ้านนอก จนกระทั่งมีเพื่อนที่เคยเป็นช่างอาคารด้วยกันชักชวนให้มาทำงานกับอีกบริษัทหนึ่ง ซึ่งตอนนี้คุณซีได้ทำงานกับบริษัทนี้มาเป็นระยะเวลา 6 เดือนแล้ว ในตำแหน่งช่างประจำอาคาร คุณซีบอกว่า เขาชอบทำงานกับผู้จัดการคนนี้นัก เพราะผู้จัดการคนนี้เป็นคนที่ทำงานแบบไม่ใช้อารมณ์ในการปกครองลูกน้อง ทำงานตามหน้าที่หลักของแต่ละตำแหน่งงานและเป็นคนที่เข้าใจลูกน้อง ความสามารถพิเศษของคุณซีคือ สามารถใช้ภาษาอังกฤษติดต่อสื่อสารในการทำงานที่ตนรับผิดชอบได้ สามารถใช้คอมพิวเตอร์ เช่น Microsoft Word Excel ได้ เป้าหมายที่วางไว้ในการทำงานก็ไม่ได้หวังอะไรมากมาย อยากจะเป็นหัวหน้าช่างมีเงินเดือน ประมาณ 12,000 บาทต่อเดือน เพราะว่าตอนนี้มีเงินเดือนแค่ 8,000 บาทต่อเดือน ซึ่งไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ต้องเลี้ยงดูลูกและภรรยา

ด้านการศึกษา ตอนสมัยเป็นเด็กคุณซีได้วางแผนไว้ว่าเมื่อเรียนจบ ม.3 แล้วอยากจะสอบเข้าเป็นนักเรียนช่างทหารเรือ หลังจบ ม.3 ก็ได้ไปสอบเข้าเป็นนักเรียนช่างทหารเรือ แต่สอบไม่ติด

ก็เลยหันมาเรียนทางด้านช่างเทคนิคแทน การวางแผนในการศึกษาจะได้รับคำแนะนำจากบิดา และคุณครูที่ปรึกษา

ส่วนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึง ปวช. บิดาจะเป็นคนดูแลค่าใช้จ่ายทั้งหมด แต่คุณซีก็มีส่วนช่วยเหลือบิดาบ้าง โดยการทำงานพิเศษในช่วงปิดเทอมเพื่อเก็บเงินไว้ใช้จ่ายในการเล่าเรียน ลักษณะงานที่ทำในช่วงปิดเทอมนั้นก็จะเป็นรับจ้างตัดหญ้าตามบ้านเจ้านายของบิดา ช่วยขายกาแฟในร้านกาแฟ

ความคิดเห็นส่วนตัวในเรื่องการลงทุนในการศึกษาของเพศหญิงและเพศชาย คุณซีมองว่าเพศหญิงและเพศชายสมควรที่จะมีสิทธิเท่าเทียมกันในการศึกษาต่อ แต่สาขาวิชาเรียนนั้นคิดว่าต้องดูให้เหมาะสมกับเพศของตนเอง เพราะสรีระร่างกายของหญิงและชายแตกต่างกัน ผู้หญิงอาจจะไม่สะดวกที่จะเลือกเรียนสาขาวิชาเรียนบางสาขา เช่น ช่างเทคนิคเพราะในการเรียนจะต้องมีการปฏิบัติงานจริง

ในการเลือกสาขาวิชาเรียนของคุณซี เขาเลือกเรียนโดยใช้ความคิดหรือการตัดสินใจด้วยตนเอง หลังจากได้รับการแนะนำจากบิดาและอาจารย์ที่ปรึกษาว่าอะไรน่าจะเหมาะกับตนเอง หลักเกณฑ์ในการตัดสินใจของคุณซี คือ 1. ต้องมีใจรักในสาขาวิชานั้น 2. วิชานั้นจะต้องสามารถทำความเข้าใจหรือเรียนรู้ได้ง่าย 3. สมองของตนเองพอรับไหว 4. เหมาะสมกับเพศของตนเอง

ด้านอาชีพและการทำงาน คุณซีเล่าว่าตอนเป็นเด็กคุณซีอยากจะทำราชการเป็นทหารมากเพราะว่าชอบและอยากรับใช้ชาติบ้านเมือง อยากเข้มแข็ง อดทน ประกอบกับต้องการที่จะทำให้อบิดามาภาคภูมิใจในตัวของตนเอง คุณซีมีน้องสาวอีกหนึ่ง แต่คุณซีเล่าว่าบิดามารดาไม่ได้คาดหวังอะไรมากมายกับน้องสาว บิดามารดาอยากจะทำให้น้องสาวเรียนจบตามที่รัฐบาลบังคับและออกมาช่วยเหลืองานบ้าน ส่วนตัวของคุณซีเองบิดามารดาได้คาดหวังไว้มาก อยากให้คุณซีได้ทำงานดี ๆ เป็นหน้าเป็นตาให้กับวงศ์ตระกูล

ถึงแม้ว่าหน้าที่การงานในปัจจุบันจะไม่ใช่อาชีพที่ได้ใฝ่ฝันไว้ในยามเด็ก แต่คุณซีก็ไม่ได้ผิดหวังกับตนเองมากมาย แต่ทางบิดามารดาที่มีความผิดหวังเล็กน้อย แต่ตอนหลัง ๆ พวกเขาก็ไม่ได้ว่าอะไร เพราะว่าอาชีพช่างเทคนิคก็สามารถหาเลี้ยงลูกและครอบครัวได้จนถึงปัจจุบัน คุณซียังบอกอีกว่าในการเลือกประกอบอาชีพนั้นครอบครัวมีอิทธิพลมากสำหรับตัวเขา เพราะเขาอยากให้คนในครอบครัวของเขาอยู่ดีกินดี และมีความภาคภูมิใจในตัวของเขา

จากการศึกษากรณีของคุณซี (นามสมมุติ) พบว่า บิดามารดาหรือคนรอบข้างมีอิทธิพลในหลาย ๆ ด้านตั้งแต่ การศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน และการประกอบอาชีพ เมื่อมองถึงประเด็นหญิงชายจะเห็นได้ว่า ครอบครัวคุณซีจะให้ความสำคัญและการคาดหวังในบุตรชายและบุตรสาวแตกต่างกัน เห็นได้จากการที่ทางบิดามารดาได้มีการส่งเสริมด้านการลงทุนในศึกษาของ

บุตรชายเป็นอย่างดี และคาดหวังให้บุตรชายมีหน้ามีตาในสังคม เป็นเจ้าคนนายคน ทำงานในตำแหน่งดี ๆ ซึ่งแตกต่างจากบุตรสาวที่ทางครอบครัวไม่สนับสนุนในด้านการศึกษาเท่าที่ควร จะลงทุนในการศึกษาให้กับบุตรสาวเฉพาะที่ภาครัฐบังคับเท่านั้น และได้คาดหวังที่จะให้บุตรสาวออกมาดูแลงานภายในบ้านมากกว่าทำงานนอกบ้าน

ข้อค้นพบในกรณีของคุณซี พบว่า สังคมรอบข้างไม่ว่าจะเป็นในบ้านหรือนอกบ้านจะคาดหวังในบทบาทของหญิงชายแตกต่างกัน ส่งผลให้การลงทุนเพื่อการศึกษาพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้หญิงและผู้ชายแตกต่างกันไปด้วย โดยผู้ชายจะมีโอกาสดีกว่าผู้หญิงในทุก ๆ ด้าน

กรณีที่ 4 : คุณเจ (นามสมมุติ) (ผู้จัดการอาคาร)

คุณเจ (นามสมมุติ) เพศชาย อายุ 39 ปี เป็นหม้าย มีลูก 2 คน เป็นคนจังหวัดเพชรบุรี บิดามารดามีอาชีพค้าขาย คุณเจเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ ชยันและตั้งใจทำงาน มีเหตุผล และมีมิตรสัมพันธ์ดี จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการอาคาร มีรายได้ 25,000 บาทต่อเดือน ความสามารถพิเศษของคุณเจ คือ สามารถพูดสื่อสารภาษาอังกฤษกับลูกค้าได้เป็นอย่างดี เป้าหมายที่ได้วางไว้ในการทำงาน คือ อยากจะได้ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารของบริษัทที่มีรายได้ประมาณ 35,000-40,000 บาทต่อเดือน

ด้านการศึกษา คุณเจเล่าให้ฟังว่าไม่ได้มีการวางแผนอะไรเลยในการศึกษาของตนเอง ตอนเป็นเด็กนั้นได้เรียนไปตามหน้าที่ พอโตขึ้นมาหน่อยก็คิดว่าอยากจะเรียนให้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย หลังจากจบมัธยมศึกษาตอนปลายแล้วก็หางานทำช่วยบิดามารดาแบ่งเบาภาระทางบ้าน ในการตัดสินใจในเรื่องการศึกษาจะได้รับคำปรึกษาจากผู้ใหญ่ที่นับถือและบิดามารดา เพราะว่าบิดามารดาเป็นคนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน เพราะฉะนั้นทั้งสองจะมีอิทธิพลมากที่สุดว่าจะเรียนต่อถึงระดับไหน? สาขาวิชาอะไร? มีค่าใช้จ่ายเท่าไร? บิดาและมารดาจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายได้หรือไม่ คุณเจมีน้องสาวและพี่ชายอีกสองคนที่บิดามารดาจะต้องรับผิดชอบในเรื่องการศึกษา คุณเจบอกว่าบิดามารดาเป็นคนที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาของตนเองและพี่ชายพอสมควร ส่วนน้องสาวอาจจะได้รับการส่งเสริมน้อยกว่าเพราะบิดามารดาเคยบอกกับตนเองและพี่ชายว่า เดียวน้องสาวก็แต่งงานออกมาเป็นแม่บ้าน เรียนสูง ๆ ไปก็ไม่ได้ใช้ประโยชน์อะไรมากมาย ให้น้องสาวเรียนพอที่จะประกอบอาชีพได้นิดหน่อยก็พอแล้ว ปัจจุบันนี้พี่ชายของคุณเจเรียนจบปริญญาตรีสาขานิติศาสตร์มีอาชีพเป็นตำรวจ ส่วนน้องสาวเรียนจบแค่ปวช. มีอาชีพเป็นพนักงานพนักงานธุรการในบริษัทเอกชน ส่วนคุณเจเรียนจบมัธยมศึกษาตอนปลายมีอาชีพเป็นผู้จัดการอาคาร

คุณเจมองว่าในการศึกษาต่อในระดับสูง ๆ ของหญิงชายในสมัยนี้ น่าจะมีสิทธิเท่าเทียมกัน จะแตกต่างกันบ้างก็น่าจะเป็นที่ฐานะของทางบ้านของแต่ละคนว่าจะสามารถรับผิดชอบค่าใช้จ่าย เหล่านั้นได้หรือไม่

ด้านอาชีพและการทำงาน คุณเจทำงานอยู่ในธุรกิจบริหารการจัดการมา 12 ปี เปลี่ยนบริษัทมา 3 บริษัท โดยทำงานกับบริษัทแรกเป็นระยะเวลา 9 ปี เริ่มต้นทำงานในตำแหน่งช่างอาคาร หัวหน้าช่างอาคาร จนตำแหน่งสุดท้าย คือ ฝ่ายอาคารสถานที่ สาเหตุที่ต้องออกจากบริษัทแรก เนื่องจากบริษัทหมดสัญญาจ้างกับอาคารและไม่มีตำแหน่งว่างให้ลง ขณะที่รอรองานจากบริษัท คุณเจได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงานกับอีกบริษัทหนึ่งซึ่งเป็นบริษัทที่เล็กกว่า คุณเจได้ทำงานในฝ่ายอาคารสถานที่ แต่เนื่องจากคุณเจมองว่าระบบการทำงานของบริษัทนี้ไม่ค่อยดีเท่าไรก็เลยลาออก รวมระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทที่สองได้ทั้งหมด 6 เดือน หลังจากออกจากบริษัทที่สองคุณเจก็ได้เริ่มงานกับบริษัทที่สามซึ่งเป็นบริษัทที่คุณเจได้ทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยทำงานในตำแหน่งผู้จัดการอาคาร และคุณเจคิดว่าคงจะทำงานกับบริษัทนี้ไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะเกษียณ

คุณเจเล่าว่าในตอนวัยเด็กอยากจะเป็นทหารมาก เพราะรู้สึกว่าการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ประกอบกับบิดาของคุณเจท่านอยากให้คุณเจเป็นทหารเพื่อที่จะได้รับใช้ชาติ ถึงแม้ว่าอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบันนั้นจะแตกต่างจากอาชีพที่อยากเป็นในตอนเด็ก แต่คุณเจก็รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองไม่น้อย เพราะว่ามีผู้จัดการไม่กี่คนที่จบการศึกษาแค่มัธยมศึกษาตอนปลาย นั้นแสดงว่าคุณเจเป็นคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถึงได้รับความไว้วางใจจากบริษัทให้ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการอาคาร

จากการศึกษากรณีของคุณเจ (นามสมมุติ) พบว่า บิดามารดามีอิทธิพลในการลงทุนในการศึกษาของบุตร โดยมีการให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาของบุตรชายมากกว่าบุตรสาว และสังคมรอบข้างยังมีอิทธิพลต่อการแบ่งแยกงานตามเพศ สังเกตได้จากการที่บิดามารดาของคุณเจได้มองว่าน้องสาวของคุณเจไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาสูง ๆ เพราะว่ามันก็ต้องออกมาทำงานบ้าน ส่วนคุณเจและพี่ชายกลับต้องได้รับการศึกษาสูง ๆ เพื่อที่จะได้ออกไปทำงานนอกบ้าน เป็นหน้าเป็นตาให้กับครอบครัวและวงศ์ตระกูล

กรณีที่ 5 : คุณพี (นามสมมุติ) (พนักงานฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์)

คุณพี (นามสมมุติ) อายุ 23 ปี เพศหญิง ยังเป็นโสด เป็นคนจังหวัดอุบลราชธานี ย้ายเข้ามาอยู่ในกรุงเทพฯ หลังจากที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคาร บิดามารดาของคุณพีมีอาชีพค้าขาย คุณพีเริ่มทำงานเป็นครั้งแรกกับบริษัทบริหารการจัดการหลังจากจบปริญญาตรี โดยได้รับเงินเดือนเริ่มต้นที่ 10,300 บาทต่อเดือน ขณะนี้คุณพีทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคารมาเป็นระยะเวลา 6 เดือน เธอจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาเวชนิเทศน์

ความสามารถพิเศษคือ การวาดเขียน การออกแบบ โปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟิกดีไซน์ และสามารถพูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษได้ ลักษณะส่วนตัวของคุณพี เธอเป็นคนสดใสร่าเริง มองโลกในแง่ดี คุยเก่ง ฉลาด เป้าหมายที่วางไว้ในการทำงาน คือ อยากรับงานที่ตนได้เรียนมา เช่น โปรแกรมเมอร์ หรือ นักออกแบบ

ด้านการศึกษา คุณพีได้วางแผนในการศึกษาไว้ว่า อยากรับงานให้สูงที่สุดเท่าที่เธอจะสามารถเรียนได้ ตอนนี้เรียนจบปริญญาตรีแล้ว และมีโครงการที่จะเรียนต่อในปริญญาโทในเร็ว ๆ นี้ ซึ่งในการวางแผนเรื่องการศึกษาของเธอนั้นขึ้นอยู่กับคำแนะนำของรุ่นพี่ที่เธอเคารพ บิดามารดา และเพื่อนสนิท เธอบอกว่าคนที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการตัดสินใจในการศึกษาของเธอน่าจะเป็น บิดามารดา เพราะว่าท่านทั้งสองเป็นคนดูแลค่าใช้จ่ายทั้งหมด บิดามารดาของคุณพีอยากให้คุณพีเรียนสูง ๆ เพื่อที่จะได้ทำงานดี ๆ ได้รับเงินเดือนสูง ๆ สามารถเป็นหน้าเป็นตาของครอบครัวได้ เนื่องจากว่าในครอบครัวของเธอไม่มีลูกผู้ชาย มีแต่ลูกสาว 3 คน เธอเป็นลูกคนโตจึงต้องทำหน้าที่เป็นเสาหลักของบ้าน

คุณพีมองว่าในการศึกษานั้นหญิงชายควรที่จะมีสิทธิในการได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน แต่ที่แตกต่างกันน่าจะเป็นเรื่องการเลือกสาขาวิชาเรียน เธอคิดว่าผู้ปกครองส่วนมากไม่ชอบให้ลูกสาวเรียนด้านช่างเทคนิคหรือสาขาวิชาที่มีผู้ชายเรียนมากกว่า 90% และไม่ชอบให้ลูกผู้ชายเรียนสาขาวิชาพาณิชยศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่มีผู้หญิงเรียนมากกว่า 90% เพราะเธอเคยได้ยินบ่อย ๆ จากเพื่อนสนิทของเธอในเรื่องการเลือกสาขาวิชาเรียนที่ผู้ปกครองหรือบิดามารดาไม่อนุญาตให้เลือกเรียนวิชานั้นวิชานี้โดยให้เหตุผลว่าไม่เหมาะสมกับเพศ ซึ่งแตกต่างจากตัวเธอที่ทางบิดามารดาไม่ได้กำหนดว่าจะต้องเลือกเรียนอะไร ในการเลือกสาขาวิชาเรียนของคุณพี เธอมีหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจโดยมีการคำนึงถึงอนาคตข้างหน้าและความสามารถของตน หลัก ๆ แล้วพิจารณาจาก 1. ความชอบในสาขาวิชา 2. ผลตอบแทนที่ได้รับหลังจากเรียนจบ 3. สภาพแวดล้อมที่จะต้องเจอเมื่อเข้าไปศึกษาหมายถึงว่ามีเพื่อนผู้หญิงมากน้อยแค่ไหน 4. ค่าใช้จ่ายในการศึกษา 5. ความคิดเห็นของบิดามารดา

ด้านอาชีพและการทำงาน คุณพีทำงานกับบริษัทบริหารจัดการเป็นที่แรกหลังจากเรียนจบปริญญาตรี เธอไม่เคยทำงานที่ไหนมาก่อน เธอบอกว่าตอนเข้ามาทำงานใหม่ ๆ จะมีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ ต้องมาปรับตัวเรียนรู้ในเรื่องการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและการทำงานที่แตกต่างจากสาขาวิชาที่ตนเองได้ศึกษาเล่าเรียนมา

เธอเล่าให้ฟังว่าสมัยตอนเป็นเด็กเธออยากจะเป็นหมอหรือสถาปนิกมาก เพราะว่าหมอเป็นอาชีพที่สามารถช่วยเหลือคนป่วยให้หายจากความทุกข์ทรมารได้เป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและที่สำคัญเธอสามารถดูแลบิดามารดาในยามเจ็บป่วยได้ ส่วนอาชีพสถาปนิกที่อยากจะเป็น

เพราะชอบออกแบบและรักงานด้านศิลปะ หลักการในการเลือกอาชีพของคุณพี เธอบอกว่าต้องมองก่อนว่าเป็นอาชีพที่ชอบหรือเปล่า และรองลงมาก็ดูผลตอบแทนที่จะได้รับในอาชีพนั้น ๆ ว่าจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษากรณีของคุณพี (นามสมมุติ) พบว่าสภาพแวดล้อมและอิทธิพลทางครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจในเลือกสาขาวิชาเรียนเห็นได้จากการที่เพื่อน ๆ ของเธอหลายคนที่ไม่สามารถที่จะเลือกสาขาวิชาเรียนที่ต้องการอยากจะเรียนได้ เพราะผู้ปกครองหรือบิดามารดามองว่าไม่เหมาะสมกับเพศ ส่วนปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสาขาวิชาเรียนหรือการประกอบอาชีพคือ ความชอบหรือความถนัดของบุคคลนั้น ๆ และผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังจากสำเร็จในการศึกษา

เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของคุณพีที่มีต่อการศึกษาว่าเพศหญิงเพศชายนั้นมีโอกาสในด้านการศึกษาเท่าเทียมกันหรือไม่ พบว่า ปัจจุบันนี้เพศหญิงเพศชายมีโอกาสในการศึกษาเท่าเทียมกัน แต่อาจจะมี ความแตกต่างกันบ้างในด้านสาขาวิชาเรียนที่ต้องดูให้เหมาะสมกับเพศของตนเอง นั้นแสดงว่า โอกาสในการศึกษาของเพศหญิงชายในปัจจุบันไม่มีความแตกต่างกัน แต่จะแตกต่างกันในด้านสาขาวิชาที่เลือกเรียน

กรณีที่ 6 : คุณเมย์ (นามสมมุติ) (พนักงานการบัญชี)

คุณเมย์อายุ 31 ปี เพศหญิง แต่งงานแล้ว มีลูก 1 คน เป็นคนจังหวัดร้อยเอ็ด บิดามีอาชีพรับราชการครู มารดาเป็นแม่บ้าน คุณเมย์เป็นคนเจ้าระเบียบ ละเอียดรอบคอบ ไม่ค่อยจะมีอารมณ์ขัน จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสาขาการเงินการธนาคาร ความสามารถพิเศษจะเป็นในเรื่องการพิมพ์งานและการใช้คอมพิวเตอร์ สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานได้ดีเนื่องจากได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านภาษาต่างประเทศหลังจากจบปริญญาตรี ในการทำงานไม่ได้คาดหวังอะไรมากมายแค่มีงานทำ และมีรายได้มาจุนเจือครอบครัวก็พอแล้ว

ด้านการศึกษา คุณเมย์เป็นคนที่เห็นความสำคัญของการศึกษาตั้งแต่วัยเด็ก นอกจากเรียนหนังสือในห้องเรียนแล้ว เมื่อมีเวลาว่างก็หาที่เรียนพิเศษเพิ่มเติมและตั้งความหวังที่จะเรียนให้จบถึงขั้นปริญญาเอก แต่เนื่องจากหลังจบปริญญาตรีได้ตัดสินใจแต่งงานกับแฟนหนุ่มที่คบหากันมาตั้งแต่สมัยเรียนมัธยมปลายก็เลยมีการเปลี่ยนเป้าหมายในการศึกษา เนื่องจากคิดว่าเมื่อแต่งงานแล้วก็คงจะมีลูกและคงจะไม่มีเวลาให้กับการศึกษา จึงตัดสินใจไม่ศึกษาต่อ

คุณเมย์เล่าว่าตอนเรียนอยู่ในมัธยมต้นและมัธยมปลายตนเองเป็นคนที่เรียนค่อนข้างดี เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในสายวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ตอนแรกก็เลือกเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์นั้น เลือกเรียนเพราะว่าเพื่อนกลุ่มเดียวกันตั้งแต่ตอนมัธยมต้นเลือกเรียนกันในสาขานี้เป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับบิดามารดาก็ไม่ได้ขัดแย้งอะไรในการตัดสินใจเลือก

สาขาวิชาเรียน พอเรียนจบมัธยมปลายก็เลือกเรียนในสาขาการเงินการบัญชี เพราะตนเองคิดว่าเป็นสาขาที่หางานง่าย ในการเลือกสาขาวิชาเรียนหรือในการตัดสินใจเรียนต่อในแต่ละครั้งนั้นได้ปรึกษาหารือกับเพื่อน ๆ และพิจารณาถึงความต้องการของตนเองเป็นหลักกว่ามีความถนัดหรือความชอบในด้านไหน ส่วนบิดามารดานั้นสนับสนุนในเรื่องการศึกษาอยู่แล้ว และไม่มีปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่าย เพราะคุณแม่เป็นลูกคนเดียว

ด้านอาชีพและการทำงาน คุณแม่เริ่มทำงานครั้งแรกกับบริษัทที่ประกอบกิจการในด้านการนำเข้าส่งออกในตำแหน่งพนักงานการบัญชี เริ่มต้นทำงานได้รับเงินเดือน 8,500 บาทต่อเดือน ทำงานกับบริษัทมาเป็นระยะเวลา 3 ปีได้ขึ้นเงินเดือนเป็น 11,000 บาทต่อเดือน ในขณะที่ทำงานอยู่กับบริษัทนำเข้าส่งออกนั้นได้รับการชักชวนจากเพื่อนสนิทให้มาสมัครงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคารซึ่งเป็นบริษัทที่กำลังทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพราะว่าบริษัทนี้ให้เงินเดือนมากกว่าและอยู่ใกล้กับที่พักอาศัย คุณแม่บอกว่าในการตัดสินใจในครั้งนั้นได้ใช้ระยะเวลาในการตัดสินใจ เพราะว่าตนเองเริ่มชินกับระบบงานและเพื่อนร่วมงานที่บริษัทนำเข้าส่งออก แต่ในที่สุดก็ได้ตกลงลาออกจากบริษัทนำเข้าส่งออกและเซ็นสัญญาการทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคาร โดยเริ่มต้นทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีได้รับเงินเดือน 12,000 บาทต่อเดือน ปัจจุบันนี้ทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคารในตำแหน่งพนักงานบัญชีเป็นระยะเวลาทั้งหมด 4 ปี ได้รับเงินเดือน 16,500 บาท และคุณแม่คิดว่าคงจะทำงานในตำแหน่งพนักงานการบัญชีไปเรื่อย ๆ เพราะตนเองถนัดงานทางด้านนี้

คุณแม่บอกว่าตอนสมัยยังเป็นเด็กอยากจะเป็นครูเหมือนบิดา เพราะว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคนมากมายให้ความเคารพนับถือ แต่พอโตขึ้นมาอยากจะทำงานที่ไม่อยู่ในระบบราชการ เพราะว่างานข้าราชการได้เงินเดือนน้อยและมีการใช้ระบบเส้นสายกันเยอะ

จากการศึกษากรณีของคุณแม่ (นามสมมุติ) พบว่า อิทธิพลในการลงทุนในการศึกษานอกจากเรื่องเพศแล้ว ยังมีเรื่องจำนวนบุตรในครอบครัวที่มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการลงทุนในการศึกษา ครอบครัวที่มีจำนวนบุตรน้อยโอกาสที่บุตรจะได้รับการศึกษาในระดับสูงก็จะมีมากกว่าครอบครัวที่มีบุตรเยอะ

ข้อค้นพบจากการศึกษากรณีของคุณแม่อีกข้อคืออาชีพของบิดามารดามีอิทธิพลต่อการลงทุนในการศึกษาของบุตร เนื่องจากว่าคุณแม่เกิดมาในครอบครัวที่มีหัวหน้าครอบครัวเป็นครูซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษา ทำให้คุณแม่มีโอกาสในการลงทุนในการศึกษาค่อนข้างสูง

กรณีที่ 7 : คุณนก (นามสมมุติ) (พนักงานประชาสัมพันธ์)

คุณนก (นามสมมุติ) อายุ 26 ปี เพศหญิง ยังเป็นโสด เป็นคนจังหวัดกาญจนบุรี จบการศึกษาในระดับ ปวส. ด้านการเงินการบัญชี ขณะนี้กำลังเรียนเพิ่มเติมด้วยตนเองในมหาวิทยาลัยเปิดแห่งหนึ่ง คุณนกกมีพี่น้องทั้งหมด 3 คน มีพี่ชาย 1 คนและน้องสาว 1 คน ส่วนตนเองเป็นคนกลาง บิดาประกอบอาชีพเกษตรกร ส่วนมารดาประกอบอาชีพค้าขาย ลักษณะนิสัยส่วนตัวของคุณนกระบุเป็นคนอารมณ์ดี สดใสร่าเริง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน พูดเก่ง สามารถติดต่อสื่อสารภาษาอังกฤษได้ และเป็นคนขยันทำงาน

ด้านการศึกษา คุณนกเป็นคนที่ให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาเป็นอย่างมาก มีความใฝ่ฝันที่จะเรียนให้จบถึงขั้นปริญญาตรี แต่เนื่องจากครอบครัวมีฐานะไม่ค่อยดี จึงต้องหยุดเรียนไประยะหนึ่งเพื่อช่วยเหลือบิดามารดาทำงานหารายได้ให้ครอบครัว แต่ตอนหลังก็ใช้วิธีการทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย เธอชอบเรียนในด้านภาษาต่างประเทศมาก สาเหตุที่ชอบเพราะว่าเมื่อสมัยตอนเธอเป็นเด็ก เธอเห็นพี่ที่อยู่ใกล้บ้านคนหนึ่งพูดภาษาอังกฤษเก่ง มีหน้าที่การงานดี ได้รับเงินเดือนสูง แถมยังได้ไปเที่ยวต่างประเทศบ่อย ๆ ตัวเธอก็เลยอยากที่จะเป็นเหมือนพี่คนนั้น ทุกครั้งที่ต้องมีการตัดสินใจในการเรียนว่าจะเรียนในสาขาวิชาใด คุณนกจะต้องปรึกษารับปรึกษากับบิดามารดาก่อนเสมอ เนื่องจากว่าบิดามารดาเป็นผู้ที่รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายในการศึกษา เมื่อจบ ปวส. บิดามารดาอยากให้คุณนกลีกเรียนหนังสือแล้วมาช่วยทำงานหาเลี้ยงครอบครัว คุณนกกก็ได้ทำตามความต้องการของบิดามารดา คุณนกกทำงานช่วยมารดาค้าขายอยู่ที่จังหวัดกาญจนบุรีได้ประมาณ 2-3 ปี หลังจากนั้นคุณนกกก็ได้ย้ายเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ และตัดสินใจสมัครเรียนต่อในระดับปริญญาตรีกับมหาวิทยาลัยเปิดแห่งหนึ่งในสาขาวิชามนุษยศาสตร์-ภาษาอังกฤษ คุณนกกตั้งใจมากที่ได้เรียนต่ออีกครั้ง ถึงแม้ว่าเธอจะไม่ได้มีเวลาให้กับการเรียนอย่างเต็มที่ก็ตาม แต่เธอบอกว่าจะพยายามเรียนให้จบปริญญาตรี คุณนกกยังเล่าอีกว่าบิดามารดาของตนนั้นค่อนข้างจะเป็นคนหัวโบราณ มีความเชื่อว่าลูกผู้ชายจะต้องเป็นผู้สืบตระกูลก็เลยทุ่มลงทุนในการศึกษาให้กับพี่ชาย คาดหวังให้พี่ชายได้เป็นเจ้าของคนขายคน รับราชการมีค่านับหน้าถือตาเป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูล เป็นสาเหตุที่ทำให้พี่ชายได้รับศึกษาจนจบปริญญาตรี ส่วนน้องสาวและตัวเธอเองบิดามารดาส่งเสียให้เรียนแค่ระดับ ปวส. เพราะที่ไม่มีเงินพอที่จะส่งเสียให้เรียนจนจบระดับปริญญาตรี.

ด้านอาชีพและการทำงาน คุณนกรเริ่มทำงานครั้งแรกโดยการช่วยมารดาค้าขายซึ่งทำอยู่ได้ 2-3 ปี หลังจากนั้นได้เข้ามาสมัครงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคารในตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์ และทำงานในตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์ทั้งหมดประมาณ 3 ปี เริ่มต้นทำงานด้วยเงินเดือน 7,000 บาทต่อเดือน ตอนนี้อยู่คุณนกรได้รับเงินเดือน 10,000 บาทต่อเดือน คุณนกรมักจะได้รับความชมเชยจากหัวหน้างานบ่อย ๆ เพราะว่าเธอเป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ดี

ขยันทำงานและมีความนอบน้อมถ่อมตน ทำให้ลูกค้าที่ผ่านไปมาประทับใจและชมเชยในงานบริการของฝ่ายประชาสัมพันธ์ เธอบอกว่าเธอคงจะทำงานในตำแหน่งประชาสัมพันธ์ไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะจบปริญญาตรี เมื่อจบปริญญาตรีแล้วเธออยากจะลองสมัครงานในฝ่ายการตลาดของบริษัทบริหารการจัดการอาคาร เพราะว่ามีลักษณะงานคล้ายกับงานประชาสัมพันธ์แต่ต้องอาศัยความสามารถเพิ่มมากขึ้น และเธอคิดว่าเธอสามารถทำได้เพราะเป็นอาชีพที่เธอรักและเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝันไว้ในตอนเป็นเด็ก ในระยะแรกที่ตัดสินใจเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ บิดามารดาไม่ค่อยเห็นด้วย เพราะกลัวว่าจะโดนหลอกอยากให้อยู่ที่บ้านช่วยกันทำงานที่บ้านมากกว่า แต่ตอนหลังทั้งบิดาและมารดาก็ยอมรับและชื่นชมในความสามารถและความขยันอดทนของคุณก

จากการศึกษากรณีของคุณก (นามสมมุติ) พบว่า ความเชื่อในเรื่องเพศมีอิทธิพลต่อการลงทุนในการศึกษาของหญิงชายแตกต่างกัน โดยเพศชายมักจะมีโอกาสในการลงทุนในการศึกษาสูงกว่าเพศหญิงเพราะเชื่อกันว่าเพศชายเป็นผู้สืบตระกูล เมื่อลูกชายในครอบครัวมีการศึกษาสูง มีหน้าที่การงานดี จะทำให้เป็นเกียรติต่อวงศ์ตระกูล และอีกประเด็นที่ได้ค้นพบจากการศึกษาในกรณีนี้คือ สภาพแวดล้อมรอบข้าง เช่น ครอบครัว บิดามารดา เพื่อนบ้าน สังคม ฯลฯ มีอิทธิพลต่อการเลือกสาขาวิชาเรียน การเลือกประกอบอาชีพหรือแม้แต่การลงทุนในการศึกษา

กรณีที่ 8 : คุณตรี (นามสมมุติ) (ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร)

คุณตรี (นามสมมุติ) เป็นโสด เพศชาย อายุ 30 ปี เป็นคนจังหวัดนครสวรรค์ บิดามารดามีอาชีพค้าขาย ลักษณะนิสัยส่วนตัวของคุณตรี เป็นคนบุคลิกและหน้าตาดี มีเหตุผล สุขุม มีความสามารถพิเศษในด้านกีฬาฟุตบอลและการใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนความสามารถในเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศนั้นคุณตรีสามารถฟังและเขียนได้แต่พูดได้ตอบไม่ค่อยได้ คุณตรีจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในคณะนิเทศศาสตร์-การสื่อสารมวลชน ปัจจุบันทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร ได้รับเงินเดือน 15,000 บาทต่อเดือน เป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ในการทำงานคือตำแหน่งผู้จัดการอาคาร

ด้านการศึกษา หลังจากจบการศึกษาในระดับประถมศึกษาคุณตรีตัดสินใจเรียนต่อในสายอาชีพ เริ่มจาก ปวช. และเมื่อจบ ปวช. ก็เรียนต่อในระดับ ปวส. ในสาขาไฟฟ้ากำลัง สาเหตุที่เลือกเรียนในสายอาชีพแทนที่จะเลือกเรียนในสายสามัญเป็นเพราะว่าเพื่อน ๆ หลายคนที่ยกเข้ามาในระดับประถมศึกษาเรียนต่อในสายอาชีพ ประกอบกับบิดามารดาเห็นว่าการศึกษาในสายอาชีพดีกว่าเรียนสายสามัญ เพราะว่าเมื่อเรียนจบในระดับ ปวส. แล้วก็สามารถที่จะทำงานหาเลี้ยงครอบครัวได้ และเป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เพราะที่บ้านต้องมีภาระในการส่งเสียน้องชายของคุณตรีอีก 2 คน หลังจากจบ ปวส. คุณตรีได้ทำงานไปด้วยเรียนไปด้วยจนจบปริญญาตรีในสาขาคณะนิเทศศาสตร์-การสื่อสารมวลชน คุณตรีบอกว่าตนเองเป็นเด็กกิจกรรมตั้งแต่

สมัยเรียนในระดับประถมศึกษา ช่วงหลังจบ ปวส. ได้มีโอกาสทำงานกับบริษัทที่ผลิตสื่อหนังสือพิมพ์ บริษัทหนึ่ง คุณตรีก็เลยมีความรู้สึกว่าคุณเองอยากจะได้ศึกษาค้นคว้าด้านสื่อมากกว่าด้านวิศวกรรมศาสตร์ คุณตรีก็เลยตัดสินใจเรียนต่อในคณะนิเทศศาสตร์-การสื่อสารมวลชน การตัดสินใจในครั้งนี้บิดามารดาไม่ได้บอกความคิดเห็นอะไร เพราะเห็นว่าคุณตรีโตแล้วและทำงานรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาเอง

ด้านความคิดเห็นของคุณตรีต่อการลงทุนในการศึกษา เขามองว่าการศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญมากไม่ว่าจะเป็นสายสามัญหรือสายอาชีพ เพราะว่ามันเป็นใบเบิกทางในการสมัครงานหรือการได้รับเลือกให้เข้าทำงาน ทั้งผู้หญิงและผู้ชายควรที่จะได้รับโอกาสในการศึกษาเท่าเทียมกัน เพราะว่าสมัยนี้ไม่เหมือนสมัยก่อนผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น จะแตกต่างกันบ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายกับการลงทุนในการศึกษาก็น่าจะเป็นเรื่องการเลือกสาขาวิชาเรียน เพราะว่าบางสาขาวิชาเรียนคิดว่าไม่เหมาะกับผู้หญิง เช่น ช่างเทคนิค

ด้านอาชีพและการทำงาน คุณตรีเริ่มทำงานครั้งแรกหลังจบ ปวส. ในบริษัทผลิตสื่อหนังสือพิมพ์โดยทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายการตลาด คุณตรีทำงานกับบริษัทผลิตสื่อหนังสือพิมพ์มาจนจบปริญญาตรี หลังจากจบปริญญาตรีได้รับการชักชวนจากคนที่รู้จักให้มาสมัครงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคาร โดยคุณตรีเริ่มทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายอาคารสถานที่ เริ่มต้นที่เงินเดือนเดือนละ 10,000 บาท เขาทำงานในตำแหน่งฝ่ายอาคารสถานที่เป็นระยะเวลา 2 ปี ก็ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ โดยทางบริษัทได้ให้เงินเดือนเริ่มต้นที่ 12,000 บาทต่อเดือน ปัจจุบันคุณตรีทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการมาทั้งหมด 3 ปีได้รับเงินเดือน 15,000 บาท คุณตรีบอกว่าเขาพอใจกับเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่การงานในตอนนี้นะมาก แต่ก็พยายามทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เพราะว่าเจ้านายจะเห็นผลงานที่ตนเองทำ และได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่านี้ คุณตรีบอกว่าสมัยตอนเป็นเด็กได้เฝ้ามองอยากจะเป็นตำรวจ เพราะคิดว่าตำรวจเป็นอาชีพที่ดูมีเกียรติ แต่พอโตขึ้นมาหน่อยก็อยากเป็นวิศวกรเพราะว่าได้เลือกเรียนในสายอาชีพช่างเทคนิค แต่สุดท้ายก็ค้นพบตนเองเมื่อเรียนจบ ปวส. ว่าอยากประกอบอาชีพอะไรก็ได้ที่เกี่ยวกับการบริการหรือสื่อสารมวลชน คุณตรีบอกว่าสิ่งที่มีอิทธิพลในการเลือกประกอบอาชีพของตนเองนั้น คือ ความชอบและความต้องการของตนเองเป็นอันดับที่หนึ่ง ส่วนอันดับต่อไปที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือ ครอบครัว เพราะว่าคุณตรีอยากจะทำให้ครอบครัว คือ พ่อแม่ ญาติพี่น้องมีความภาคภูมิใจในตัวของเขา โดยคุณตรีพยายามเลือกในสายอาชีพที่ทางครอบครัวมีความพอใจหรืออยากให้เป็น คุณตรีบอกว่าโชคดีที่ทางครอบครัวของคุณตรีไม่ได้คาดหวังกับอาชีพของเขามากนัก เขาก็เลยสามารถเลือกเรียนและเลือกทำงานตามความถนัดของตนเองได้ โดยไม่ต้องปรึกษารือกับพ่อแม่หรือญาติพี่น้องก่อนตัดสินใจ (หลังเรียนจบ ปวส.)

จากการศึกษากรณีของคุณตรี พบว่า บิดามารดา สังคมรอบข้าง และจำนวนบุตรในครอบครัวมีอิทธิพลในการลงทุนในการศึกษาและการเลือกสาขาวิชาเรียนของบุตร เห็นได้จากการที่คุณตรีเลือกเรียนในสายอาชีพ เพราะบิดามารดาเห็นว่าดีกว่าเรียนต่อในสายสามัญ และคุณตรีเองก็เต็มใจเลือกเรียนในสาขานั้น เพราะว่าเพื่อน ๆ ที่เรียนด้วยกันเลือกเรียนในสายวิชานั้นเป็นส่วนใหญ่

ส่วนเรื่องจำนวนบุตรในครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนในการศึกษา เห็นได้จากการที่คุณตรีจำเป็นต้องเลือกเรียนในสายอาชีพและเรียนแค่ระดับ ปวส. เพราะบิดามารดาไม่สามารถรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาของคุณตรีจนจบปริญญาตรีได้ เนื่องจากบิดามารดาของคุณตรีจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการศึกษาของน้องชายของคุณตรีอีกสองคน

กรณีที่ 9 : คุณออย (นามสมมุติ) (พนักงานประชาสัมพันธ์)

คุณออย (นามสมมุติ) อายุ 25 ปี เพศชาย สถานภาพโสด เป็นคนจังหวัดกรุงเทพมหานคร บิดารับราชการเป็นตำรวจ ส่วนมารดาทำงานเป็นลูกจ้างบริษัทเอกชนในตำแหน่งพนักงานการบัญชี คุณออยมีพี่น้องทั้งหมด 2 คน คือ คุณออยและน้องสาว ลักษณะนิสัยส่วนตัวของคุณออยเป็นคนสุภาพ เรียบร้อย มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถพิเศษในด้านการใช้ภาษาในการสื่อสารและการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ คุณออยจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสาขามนุษยศาสตร์-ภาษาต่างประเทศ ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์ ได้รับเงินเดือน 11,000 บาท/เดือน เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวังเอาไว้ในการทำงานคือ ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการตลาดของบริษัท

ด้านการศึกษา เริ่มตั้งแต่ประถมศึกษาคคุณออยชอบเรียนวิชาภาษาอังกฤษมาก เมื่อจบชั้นประถมศึกษาได้เรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ช่วงที่เรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น คุณออยได้สมัครอยู่ในชมรมภาษาอังกฤษและเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมตลอดเวลา พอจบมัธยมศึกษาตอนต้น คุณออยได้เลือกเรียนสาย ศิลปศาสตร์-ภาษาอังกฤษ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในการตัดสินใจเลือกเรียนในสาขาวิชานี้ คุณออยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำฝ่ายแนะแนวทางการศึกษา เมื่อทราบแล้วว่าตนเองน่าจะเรียนสาขาวิชาอะไรก็ได้ปรึกษากับบิดาและมารดา ก่อนตัดสินใจเลือก คุณออยเล่าให้ฟังว่าในช่วงแรกบิดาไม่เห็นด้วยกับความคิดของคุณออย โดยให้เหตุผลว่าเป็นสาขาวิชาที่ผู้หญิงเรียนกันไม่เหมาะกับผู้ชาย ผู้ชายน่าจะเรียนในสายวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์มากกว่า ส่วนมารดาไม่ได้แสดงความคิดเห็นอะไร เพราะคุณออยได้อธิบายเหตุผลให้ฟังว่าทำไมถึงอยากจะทำเลือกสาขาวิชาศิลปศาสตร์-ภาษาอังกฤษ ช่วงหลังมารดาจึงช่วยเกลี้ยกล่อมกับบิดาจนบิดายินยอมให้คุณออยเลือกเรียนในสายสาขาวิชาศิลปศาสตร์-ภาษาอังกฤษ เมื่อจบมัธยมศึกษาตอนปลายคุณออยก็เรียนต่อในระดับปริญญาตรีในสาขาวิชา มนุษยศาสตร์-ภาษาต่างประเทศ ในช่วงเรียนหนังสือคุณออยเล่าให้ฟังว่า ตนเองเป็นเด็กเรียนดี

และไม่ค่อยเกรงใจมีเพื่อนผู้ชายในกลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เพื่อนของคุณคอยคิดว่า คุณคอยเป็นกระเทย คุณคอยบอกว่าช่วงนั้นเป็นช่วงวัยรุ่นก็มีอารมณ์โกรธบ้าง แต่ก็ไม่ได้สนใจอะไรเพราะว่าตนเองไม่ได้เป็นเช่นนั้น และคิดว่าสาเหตุที่คนอื่นคิดเช่นนั้นเป็นเพราะว่าในสาขาวิชาที่ตนเองเรียนมีแต่ผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่จะมีผู้ชายบ้างก็เล็กน้อย

ครอบครัวของคุณคอยให้ความสำคัญในการลงทุนในการศึกษามาก ทั้งคุณคอยและน้องสาวเรียนจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คุณคอยคิดว่าตนเองและน้องสาวคงจะเรียนต่อจนจบปริญญาโททั้งสองคน แต่ก่อนที่จะเรียนต่อในระดับปริญญาโท บิดาและมารดาของคุณคอยอยากให้คุณคอยและน้องสาวทำงานเพื่อหาประสบการณ์ในการทำงานก่อน ส่วนเรื่องค่าใช้จ่ายในการเรียน บิดามารดาของคุณคอยบอกว่าจะช่วยเล็กน้อยในระดับปริญญาโท เพราะว่าได้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายตั้งแต่ประถมศึกษาจนถึงระดับปริญญาตรีแล้ว

ความคิดเห็นของคุณคอยที่เกี่ยวกับการลงทุนในการศึกษาของผู้หญิง คุณคอยมองว่าผู้หญิงควรมีโอกาสในการศึกษาหรือลงทุนในการศึกษาเท่าเทียมกัน สมัยนี้ผู้หญิงและผู้ชายมีวิถีการดำรงชีวิตที่แตกต่างจากสมัยก่อน ผู้หญิงหลายคนยินดีที่จะเป็นโสดและทำงานหาเลี้ยงตนเอง เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทำให้ผู้หญิงมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกับผู้ชาย ด้านการเลือกสาขาวิชาคุณคอยคิดว่าไม่จำเป็นว่าเป็นผู้หญิงแล้วต้องเลือกวิชานั้นเป็นผู้ชายต้องเลือกสาขาวิชานี้ ทั้งผู้หญิงและผู้ชายสามารถที่จะเลือกเรียนได้ในทุกสาขาวิชาถ้ามีความต้องการที่จะเรียน

ด้านอาชีพและการทำงาน คุณคอยไม่เคยทำงานที่ไหนมาก่อนเลย หลังจากจบปริญญาตรีก็ได้เริ่มทำงานกับบริษัทบริหารจัดการอาคารในตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์ โดยได้รับเงินเดือนเริ่มต้นที่ 9,500 บาท ปัจจุบันนี้ทำงานกับบริษัทบริหารจัดการอาคารมาเป็นระยะเวลาประมาณ 3 ปี ได้รับเงินเดือนเป็น 11,000 บาท โดยคุณคอยทำงานอาทิตย์ละ 6 วัน จันทร์ถึงเสาร์ สาเหตุที่คุณคอยเลือกสมัครงานในตำแหน่งประชาสัมพันธ์เพราะว่าต้องการจะใช้ความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมาให้เป็นประโยชน์ ประกอบกับบริษัทบริหารจัดการอาคารได้เรียกตัวเข้าสัมภาษณ์และตกลงรับเป็นพนักงานของบริษัท คุณคอยก็เลยตัดสินใจทำงานในตำแหน่งประชาสัมพันธ์ ถ้าถามถึงอาชีพที่คุณคอยใฝ่ฝันเอาไว้ในสมัยตอนเป็นเด็ก คือ อยากเป็นตำรวจเหมือนพ่อ เพราะคิดว่าตนเองเกิดมาเป็นลูกผู้ชายจะต้องมีความกล้าหาญ เด็ดเดี่ยว ทำงานเพื่อสังคม แต่พอโตขึ้นมาก็เริ่มมีความคิดที่เปลี่ยนไป อยากทำงานอะไรก็ได้ที่ได้ใช้ภาษาต่างประเทศที่ตนเองชอบ

จากการศึกษากรณีของคุณคอย (นามสมมุติ) พบว่า บิดามารดา ครูอาจารย์ และสังคมรอบข้าง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลงทุนในการศึกษา และการเลือกสาขาวิชาเรียน หรือแม้แต่

การเลือกประกอบอาชีพ นอกจากเห็นเนื่องจากสังคมรอบข้างที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนในการศึกษา ยังมี การคาดหวังของสังคมในเรื่องเพศ จำนวนบุตรในครอบครัว และความคิดเห็นส่วนบุคคลที่ยังคงมี อิทธิพลต่อการลงทุนในการศึกษาและการเลือกประกอบอาชีพ เห็นได้จากบิดาของคุณออยมองว่า คุณออยไม่สมควรที่จะเรียนในสาขาศิลปศาสตร์-ภาษาอังกฤษ เพราะคุณออยเป็นผู้ชาย ผู้ชาย ควรจะเรียนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ส่วนจำนวนบุตรที่มีอิทธิพลในการศึกษาเห็นได้ จากการศึกษาที่ครอบครัวของคุณออยมีบุตรที่อยู่ในวัยเรียนแค่สองคนคือคุณออยและน้องสาว เพราะ ฉะนั้นโอกาสที่คุณออยและน้องสาวจะได้รับการลงทุนในการศึกษาในระดับสูงก็มีมากกว่าครอบครัวที่มี บุตรหลายคน ด้านความชอบส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนในการศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน และการเลือกประกอบอาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะว่าอำนาจการตัดสินใจทั้งหมดอยู่ที่ตัวบุคคล บุคคลนั้น ซึ่งความชอบส่วนบุคคลนั้นอาจจะเกิดมาจากความสามารถพิเศษหรือสภาพแวดล้อม รอบข้าง

กรณีที่ 10 : คุณช้าง (นามสมมติ) (พนักงานฝ่ายอาคารสถานที่)

คุณช้าง (นามสมมติ) อายุ 26 ปี เพศชาย สถานภาพโสด เป็นคนจังหวัดนนทบุรี บิดามี อาชีพที่รถจักรยานยนต์รับจ้าง ส่วนมารดาประกอบอาชีพค้าขาย คุณช้างมีพี่น้องทั้งหมด 3 คน คือ คุณช้างและพี่สาวอีก 2 คน คุณช้างเรียนจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ วิชาเอกคอมพิวเตอร์ ลักษณะนิสัยส่วนตัวคุณช้างเป็นคนใจดี มีเหตุผล มีความรู้ความ สามารถในด้านคอมพิวเตอร์ไม่ว่าจะเป็นการประกอบ การซ่อมแซม และการใช้งานโปรแกรม คอมพิวเตอร์ได้อย่างดี ปัจจุบันทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายอาคารสถานที่ ได้รับเงินเดือน 11,000 บาท/เดือน

ด้านการศึกษา เริ่มตั้งแต่คุณช้างเรียนจบในชั้นประถมศึกษาและเลือกเรียนต่อในสายช่าง เทคนิคสาขาไฟฟ้ากำลัง การตัดสินใจในครั้งนั้นบิดามารดาเป็นคนตัดสินใจให้กับคุณช้าง โดยท่าน ทั้งสองให้เหตุผลว่าฐานะทางเศรษฐกิจในบ้านไม่ค่อยดี ท่านทั้งสองไม่สามารถรับผิดชอบค่าใช้จ่ายใน การศึกษาของคุณช้างจนจบปริญญาตรีได้ การเรียนในสาขาช่างเทคนิคจะหางานทำได้ง่ายกว่า สายสามัญ ในช่วงเวลาเดียวกันบิดามารดาได้ขอร้องให้พี่สาวคนแรกของคุณช้างได้เสียสละออกมาทำงานช่วยเหลือบิดาและมารดาในการหารายได้เพื่อส่งเสียคุณช้างและพี่สาวคนที่สอง โดยให้ เหตุผลว่าเกิดเป็นลูกผู้หญิงไม่จำเป็นต้องเรียนมากก็ได้ เดียวก็แต่งงานออกมาเป็นแม่บ้าน ไม่ได้ใช้ ประโยชน์อะไรกับการศึกษาสักเท่าไร เรียนพอที่จะมีความรู้ติดตัวบ้างก็พอแล้ว ในเวลานั้น พี่สาวคนแรกของคุณช้างเรียนจบในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนพี่สาวคนที่สองเรียนอยู่ในชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 คุณช้างได้ตั้งใจเรียนจนจบ ปวช. และศึกษาต่อในระดับ ปวส. ส่วนพี่สาวคนที่ สองได้เรียนจบในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและไม่ได้ศึกษาต่อ เพราะบิดามารดาอยากจะให้คุณช้าง

ซึ่งเป็นลูกผู้ชายได้เรียนจบจนถึงระดับปริญญาตรี ถ้าพี่สาวคนที่สองเรียนต่อในระดับปริญญาตรี ด้วยบิดามารดาคงจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายไม่ไหว เมื่อเรียนจบ ปวส. คุณช้างได้เรียนต่อในระดับปริญญาตรีสาขาวิชาวิทยาศาสตร์-คอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยเปิดแห่งหนึ่ง โดยในการตัดสินใจเลือกสาขาวิชาเรียนได้ปรึกษากับบิดามารดา พี่สาวทั้งสองคน และเพื่อน ๆ ที่เรียนด้วยกันมาว่าเป็น การตัดสินใจที่ถูกต้องหรือไม่ คุณช้างบอกว่าสาเหตุที่เลือกเรียนในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์-คอมพิวเตอร์ เพราะว่า เป็นสาขาวิชาที่เป็นที่นิยมในขณะนั้น คิดว่าเมื่อจบออกมาแล้วสามารถหางานทำได้ง่าย และได้รับผลตอบแทนสูง

ด้านความคิดเห็นของคุณช้างในเรื่องการลงทุนในการศึกษาของผู้หญิงและผู้ชาย คุณช้าง มองว่าไม่ว่าผู้หญิงหรือผู้ชายควรที่จะได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน และจะสามารถลงทุนในการศึกษา ได้ถึงระดับไหนนั้นขึ้นอยู่กับฐานะทางครอบครัว

ด้านอาชีพและการทำงาน คุณช้างทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายอาคารสถานที่ โดยทำงานกับบริษัทบริหารจัดการอาคารมาเป็นระยะเวลา 3 ปี ก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท บริหารจัดการอาคาร คุณช้างได้ทำงานกับร้านคอมพิวเตอร์ในพันธุ์ทิพย์พลาซ่าเป็นระยะเวลา 1 ปี ในระหว่างที่ทำงานอยู่ที่ร้านคอมพิวเตอร์ได้สมัครงานตามบริษัทต่าง ๆ มากมายหลายบริษัท แต่บริษัทบริหารจัดการอาคารบริษัทที่ทำงานอยู่ด้วยในปัจจุบันเรียกสัมภาษณ์เป็นบริษัทแรก ถ้าถามว่าทำไมถึงเลือกสมัครในตำแหน่งฝ่ายอาคารสถานที่ คุณช้างบอกว่าตำแหน่งฝ่ายอาคาร สถานที่เป็นตำแหน่งงานที่น่าสนใจ และคิดว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งงานนี้ ได้ดี ส่วนด้านบิดามารดาและพี่สาวก็เห็นด้วยกับการตัดสินใจลาออกจากร้านคอมพิวเตอร์เพราะ มองว่าการทำงานในบริษัทใหญ่ ๆ จะมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า เมื่อถามคุณช้างว่าตอนสมัยตอนเด็กนั้นอยากจะทำงานอะไร คุณช้างตอบว่าอยากจะเป็นทหารรับใช้ชาติ สาเหตุที่อยากเป็นทหาร เพราะเห็นโฆษณาทางทีวีและได้ยินได้ฟังการสนทนาพูดคุยของคนรอบข้าง ถึงความน่าภาคภูมิใจของลูกผู้ชายเมื่อเกิดมาแล้วได้เป็นทหาร ทำให้ตนเองรู้สึกท้อว่าอาชีพทหารเป็น อาชีพที่มีเกียรติ ดูเท่ แต่พอโตขึ้นก็มีความคิดที่เปลี่ยนแปลงไป

จากการศึกษากรณีของคุณช้าง (นามสมมติ) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลงทุนในการศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน และการเลือกประกอบอาชีพ ประกอบไปด้วย สังคมรอบข้าง เช่น บิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และคนในชุมชน เพศ ฐานะทางครอบครัว

ข้อค้นพบจากการศึกษากรณีนี้ พบว่า ถึงแม้ว่ากาลเวลาจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ค่านิยม ความคิดที่เกี่ยวกับการแต่งงานของบุตรสาวก็ยังคงอยู่ เมื่อเกิดมาเป็นผู้หญิงบิดามารดาคาดหวัง ให้บุตรของตนเองได้แต่งงานมีครอบครัว ซึ่งความคิดความเชื่อเรื่องการมีครอบครัวของบุตรสาวใน ครอบครัวทำให้บิดามารดาเลือกที่จะลงทุนในการศึกษากับบุตรชายมากกว่าบุตรสาว

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาในส่วนของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทบริหารการจัดการอาคาร

กรณีที่ 1 : คุณธี (นามสมมุติ) (ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์)

คุณธีเป็นคนจังหวัดกรุงเทพฯ ตอนนี้อายุ 52 ปี เพศชาย สถานภาพโสด เป็นคนเงียบ ๆ เวลาพูดจาค่อนข้างจะมีหลักการ ใจดี บิดาของคุณธีตอนนี้ไม่ได้ทำงาน อยู่บ้านเฉย ๆ แต่ก่อนที่จะเกษียณบิดามีอาชีพรับเหมาก่อสร้าง ส่วนมารดาเป็นแม่บ้าน คุณธีทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคารมาทั้งหมด 15 ปี เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันประมาณ 40,000 ต่อเดือน ตอนนี้ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ส่วนประสบการณ์ในการศึกษาเริ่มตั้งแต่จบ ม.ศ. 5 หลังจากจบ ม.ศ.5 ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงในสาขานิติศาสตร์ เกรตเฉลี่ยที่จบมานั้นก็อยู่ในระดับปานกลาง เพราะในช่วงที่กำลังเรียนอยู่ในระดับปริญญาตรีได้เข้าไปทำงานอยู่ฝ่ายหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์ไปด้วย

คุณธีเล่าว่าในการพิจารณารับพนักงานเข้าทำงานในบริษัท อันดับแรกต้องดูบุคลิกลักษณะของผู้ที่เข้ามาสมัครก่อนว่าไหวแ้งเป็นอย่างไรบ้าง หลังจากนั้นจึงพิจารณาว่ามีใจรักงานบริการหรือเปล่า มีความนอบน้อมถ่อมตนหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เรียนจบมาจากที่ไหน เกรตเฉลี่ยเท่าไร เคยทำงานที่ไหนมาก่อนหรือเปล่า โดยใช้หลักการเหล่านี้พิจารณาเหมือนกันทั้งผู้หญิงและผู้ชาย ในขั้นตอนแรก และขั้นตอนต่อไปก็จะมีการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครงานตามตำแหน่งงานที่บริษัทต้องการ (กฎเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามนโยบายของบริษัท) เช่น

1. ผู้จัดการอาคาร ควรจะมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีไหวพริบดี ตัดสินใจงานอย่างเด็ดเดี่ยวไม่ลังเล สามารถควบคุมลูกน้องได้ มีความรับผิดชอบสูง มีเหตุผล คุณธีมองว่าผู้จัดการอาคารน่าจะเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง เพราะจะต้องมีหน้าที่ควบคุมพนักงานทั้งหน่วยงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้หญิงไม่สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งงานนี้ได้ เพราะผู้หญิงบางคนมีความรู้ความสามารถเท่าเทียมหรือมากกว่าผู้ชายเสียอีก แต่โดยภาพรวมแล้วผู้ชายจะสามารถเป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้หญิง

2. เลขานุการ ควรจะมีความละเอียดรอบคอบ ทำงานด้านเอกสารเก่งและทำงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว มีความสามารถด้านการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี ในตำแหน่งงานนี้คุณธีคิดว่าเหมาะกับผู้หญิงแต่ไม่เหมาะกับผู้ชาย เพราะผู้ชายไม่ค่อยละเอียดรอบคอบเหมือนผู้หญิง

3. ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร/วิศวกรอาคาร ควรที่จะมีความรู้ในด้านงานระบบของอาคาร มีความคล่องตัวในการตรวจสอบงานโดยเฉพาะงานช่างอาคารที่ต้องมีการปีนป่าย มีประสบการณ์

ในการทำงานในด้านอาคารพอสมควร คุณธิบอว่าในตำแหน่งงานนี้ทั้งผู้หญิงและผู้ชายสามารถทำได้ ถ้ามีความรู้ความสามารถด้านวิศวกรรมศาสตร์และมีประสบการณ์ในการทำงาน แต่ที่เห็นผู้ชายทำงานในตำแหน่งงานนี้มากกว่าผู้หญิง เป็นเพราะว่าทัศนคติความเชื่อในเรื่องการเลือกเรียนเลือกอาชีพ ที่มองว่างานประเภทนี้เหมาะกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ประกอบกับสรีระทางร่างกายที่แตกต่างกันอาจจะมื่ออิทธิพลบ้างเล็กน้อย

4. พนักงานบัญชี/ธุรการ/การเงิน ต้องมีความเอื้อรอบคอบ มีความรู้ความสามารถในเรื่องการเงินการบัญชีเป็นอย่างดี ถ้ามีประสบการณ์มาก่อนในการทำงานในด้านนี้จะดีมาก คุณธิบคิดว่าในตำแหน่งงานนี้เหมาะกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เพราะว่าผู้ชายไม่มีความละเอียดรอบคอบเหมือนกับผู้หญิง

5. ฝ่ายอาคารสถานที่ จะต้องสามารถควบคุมพนักงานทำความสะอาดและพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ มีความรู้ทางด้านกฎหมายบ้างเล็กน้อย สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ ถ้ามองว่าผู้หญิงผู้ชายใครเหมาะในตำแหน่งงานนี้มากกว่ากัน คุณธิบอว่าผู้ชาย เพราะว่าผู้ชายสามารถทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้หญิง ถ้ามีผู้ชายมาสมัครงานในตำแหน่งงานนี้จะมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานมากกว่าผู้หญิง

6. พนักงานต้อนรับ/พนักงานประชาสัมพันธ์/พนักงานการตลาด จะต้องมีความอ่อนหวาน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี มีความอดทนสูง สามารถสื่อสารในภาษาต่างชาติได้อย่างน้อย 1 ภาษา คือ ภาษาอังกฤษ มีความรู้ความสามารถในเรื่องคอมพิวเตอร์บ้างเล็กน้อย และที่สำคัญที่สุด คือ ต้องเป็นคนช่างสังเกต ในตำแหน่งงานนี้คุณธิบอว่าเหมาะกับผู้หญิงแต่ไม่เหมาะกับผู้ชาย แต่ก็มีผู้ชายที่มีลักษณะคล้ายผู้หญิงที่สามารถทำงานในตำแหน่งเหล่านี้ได้ดี

7. ช่างอาคาร/ช่างเทคนิค จะต้องมีความรู้ความสามารถในงานช่างเทคนิคเป็นอย่างดีสามารถทำงานเป็นกะได้ คุณธิบคิดว่าตำแหน่งงานนี้เหมาะกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องทำที่มีการปีนป่ายซึ่งไม่เหมาะกับผู้หญิง และลูกค้ำโดยส่วนมากอยากได้รับการบริการจากช่างผู้ชายมากกว่าช่างผู้หญิง เพราะว่าช่างผู้ชายดูมีฝีมือและน่าเชื่อถือมากกว่า

จากคุณสมบัติที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง ทางบริษัทจะยึดหลักการที่ว่า Put the right man on the right job ซึ่งหมายถึง การคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับงาน เช่น พนักงานต้อนรับต้องคัดเลือกคนที่มีความนอบน้อมถ่อมตน รั้งงานบริการ มีความอดทนสูง มีไหวพริบดี สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี ฯลฯ หลักการนี้มีความสำคัญมากที่จะทำให้บริษัทไม่เสียเวลา ไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณของบริษัทในการฝึกอบรมก่อนที่จะมีการเริ่มทำงานจริง และทำให้บริษัทได้คนที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในบริษัท

นอกเหนือจากการใช้หลักการ Put the right man on the right job ในการพิจารณารับพนักงานเข้าทำงานยังมีอิทธิพลทางด้านอื่นอีกที่ทางบริษัทต้องคำนึงถึง เช่น ความต้องการของลูกค้าหรือนายจ้าง ซึ่งมีอิทธิพลเป็นอย่างมากในการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในแต่ละตำแหน่ง เพราะว่าในการจ้างงานของบริษัทบริหารการอาคารแต่ละครั้ง ทางนายจ้างจะมีสิทธิ์ในการพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานที่อยู่ในสังกัดของบริษัทบริหารการอาคารก่อนที่จะส่งตัวไปทำงานประจำอาคาร ถึงแม้ว่าพนักงานคนนั้น ๆ จะผ่านการคัดเลือกจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทบริหารการอาคารมาแล้ว

ในการคัดเลือกพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในบริษัทบริหารการอาคารทางบริษัทได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์และการทดสอบทักษะต่าง ๆ เช่น การใช้ภาษาอังกฤษ การพิมพ์ดีด ฯลฯ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะจะทำให้เรารู้ว่าคน ๆ นั้นเหมาะสมกับงานตำแหน่งไหน มีความรู้ความสามารถตามที่ได้เขียนไว้ในใบสมัครหรือไม่ ถึงแม้ว่าการสัมภาษณ์งานและการทดสอบความสามารถจะมีความผิดพลาดบ้าง เนื่องมาจากมีการทดสอบแค่ช่วงระยะเวลาอันสั้น แต่ก็ดีกว่าไม่ทดสอบหรือไม่สัมภาษณ์เลย

ด้านความคิดเห็นส่วนตัวของคุณก็เกี่ยวกับการแบ่งแยกงานตามเพศ คุณก็ได้ยกตัวอย่างงานช่างอาคารหรือหัวหน้าฝ่ายอาคารโดยคุณก็กล่าวว่

ผู้หญิงสามารถที่จะทำงานช่างอาคารหรือวิศวกรอาคารได้ ผมเห็นวิศวกรผู้หญิงหลายคนที่สวยงาม ๆ ที่ทำงานในตำแหน่งงานนี้ แต่พวกผู้หญิงที่ทำงานในตำแหน่งงานนี้จะต้องมีผู้ช่วยในเรื่องการแบกหามหรือการปีนป่าย งานบริหารการอาคารอาคารไม่ค่อยจะจ้างช่างผู้หญิง เพราะว่าไม่ค่อยมีผู้หญิงมาสมัครงานเป็นช่างอาคาร ประกอบกับงานช่างอาคารเป็นงานช่างทั่วไป ไม่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งผู้หญิงส่วนใหญ่จะมีความชำนาญเฉพาะด้านมากกว่ามีความสามารถที่จะทำงานช่างทั่วไป เคยเห็นแต่ผู้หญิงที่เป็นวิศวกรที่อยู่ในระดับหัวหน้าและมีความรู้ ความสามารถในเรื่องทฤษฎี ส่วนเรื่องปฏิบัตินั้นไม่ค่อยเก่งเท่าไร เพราะว่าผู้หญิงจะติดเรื่องความสวยความงาม ติดแต่งตัว ผู้หญิงจึงเหมาะกับงานช่างที่เป็นผู้ควบคุม ไม่เหมาะ กับงานที่ต้องลงมือปฏิบัติ

ด้านการฝึกอบรมพนักงานของบริษัท ทางบริษัทมีนโยบายการฝึกอบรมอยู่ 3 ประเภท คือการฝึกอบรมงานพนักงานใหม่ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรหรือระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่ได้พบเจอระหว่างการทำงานของพนักงานทุกแผนก และการฝึกอบรมพนักงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง โดยการฝึกอบรมงานพนักงานใหม่จะใช้วิธีการให้พนักงานใหม่ที่ได้รับคัดเลือกไปทำงานกับพนักงานที่กำลังจะออกจากหน้าทำงานนั้น ๆ เป็นระยะ

เวลา 15-30 วัน ส่วนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์กรหรือระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่ได้พบเจอระหว่างการทำงานของพนักงานทุกแผนกจะจัดขึ้นทุกเดือน โดยจะมีการแจ้งให้พนักงานทุกอาคารที่อยู่ในสังกัดของบริษัทมาอบรมหรือประชุมพร้อมกันที่สำนักงานใหญ่ และมีการแยกอบรมกันตามแผนกหน้าที่เพื่อช่วยกันพัฒนา แก้ไข และปรับปรุง ขบวนการทำงานให้เป็นที่พอใจของผู้ว่าจ้าง หรือนายจ้าง และสุดท้ายจะเป็นการฝึกอบรมพนักงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง จะมีการอบรมเพื่อชี้แจงลักษณะงานของตำแหน่งใหม่เฉพาะผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เลื่อนตำแหน่งเท่านั้น

ในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา มีจำนวนพนักงานหญิงและพนักงานชายเข้าฝึกอบรมในปริมาณที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ที่แตกต่างกันบ้างก็จะมีในส่วนของ การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน โดยผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าฝึกอบรมในส่วนนี้จะเป็นพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง

ส่วนหลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานนั้นจะมองที่ผลงานที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัท

ความคิดเห็นของคุณีที่ว่าผู้ชายสามารถทำงานในตำแหน่งงานระดับสูงได้ดีกว่าผู้หญิงนั้น คุณีคิดว่ามันไม่ค่อยจะถูกต้องเสียทีเดียว แต่มันก็มีส่วนเป็นไปได้อีกเพราะว่าผู้ชายเด็ดขาดมากกว่าผู้หญิงจึงสามารถบังคับลูกน้องได้ดีกว่า ผู้หญิงยังมีเรื่องความสงสารหรือความผูกพันมาเกี่ยวข้องจึงทำให้ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่ากับผู้ชาย แต่ก็มีบ้างเหมือนกันที่ผู้หญิงมีลักษณะเป็นผู้นำสามารถปกครองลูกน้องได้ดี และสามารถทำงานได้เหมือนผู้ชาย

ด้านบทลงโทษตามนโยบายของบริษัทเมื่อพนักงานกระทำความผิด ได้แบ่งบทลงโทษออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกจะมีการตักเตือนด้วยวาจา ขั้นที่ 2 จะมีการตักเตือนด้วยหนังสือ และขั้นสุดท้าย คือ การไล่ออก บทลงโทษนี้มีผลบังคับใช้เหมือนกันทั้งพนักงานหญิงและพนักงานชาย

โดยในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา คุณีบอกว่าพนักงานชายจะถูกลงโทษมากกว่าพนักงานหญิง อาจเป็นเพราะว่าพนักงานหญิงทำงานอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงต่อการทำผิดน้อยกว่าพนักงานชาย

ด้านสวัสดิการของบริษัทที่มีให้พนักงานหญิงและพนักงานชายมี ลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน วันหยุดชดเชยต่าง ๆ ประกันสังคม ส่วนที่แตกต่างของพนักงานหญิงและพนักงานชาย คือการลาบวช ลาคลอด คุณีคิดว่าผู้หญิงจะมีการลามากกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงสามารถลาคลอดได้ทุกปี แต่ผู้ชายไม่ค่อยจะลาบวชหลายครั้ง อย่างมากก็แค่ 1 ครั้งตลอดช่วงระยะเวลาในการทำงาน คุณีคิดว่าพนักงานหญิงได้ผลประโยชน์ในเรื่องสวัสดิการของบริษัทมากกว่าพนักงานชาย

จากการศึกษากรณีของคุณี (นามสมมุติ) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานของพนักงานหญิงชายในบริษัทบริหารจัดการอาคารมีทั้งหมด 3 ด้านคือ

1. ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลที่รับคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานหรือพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จากหลักการในการคัดเลือกพนักงานใหม่เข้าทำงาน พบว่า ค่อนข้างที่จะเสี่ยงต่อการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน เช่น การพิจารณาโหวงเฮ้งของบุคคลที่เข้าสมัครงานว่ามีโหวงเฮ้งดีหรือเปล่า การพิจารณาเช่นนี้ทำให้ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพนักงานฝ่ายบุคคลมีอิทธิพลต่อการจ้างงานว่าจะมีการจ้างงานบุคคลที่เข้ารับสมัครหรือไม่ ถ้าเกิดความพอใจในตัวบุคคล ๆ นั้นก็อาจจะได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงาน ถ้าเกิดพนักงานฝ่ายบุคคลเกิดความไม่พอใจหรือไม่ถูกชะตากับบุคคล ๆ นั้นก็อาจจะไม่ได้รับคัดเลือกให้ทำงานเช่นเดียวกัน

2. นโยบายของบริษัทที่มีต่อการจ้างงานพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งในส่วนนี้คุณก็มี การเล่าให้ฟังถึงลักษณะการพิจารณาบุคคลที่เข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละตำแหน่งงาน ได้มีการระบุเด่นชัดว่าต้องการให้เป็นเพศหญิงหรือเพศชายในตำแหน่งงานใดมากกว่ากัน เช่น ในตำแหน่งงานช่างอาคารต้องการพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง ในตำแหน่งงานเลขานุการ ต้องการพนักงานหญิงมากกว่าพนักงานชาย เป็นต้น

ส่วนองค์ประกอบอื่นที่สืบเนื่องจากการจ้างงานไม่ว่าจะเป็น สวัสดิการในการทำงาน บทลงโทษเมื่อกระทำความผิด การฝึกอบรมและหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานหญิงชายในบริษัทบริหารจัดการอาคารนั้นไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนัก

3. ความต้องการของลูกค้าหรือเจ้าของอาคาร ความต้องการของเจ้าของอาคารถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดของงานบริหารจัดการอาคาร เพราะว่าบริษัทคู่แข่งมีจำนวนมาก ดังนั้นบริษัทบริหารจัดการอาคารจึงมีความจำเป็นที่ต้องทำตามความต้องการของเจ้าของอาคาร เห็นได้จากการที่พนักงานที่เข้าไปปฏิบัติงานในอาคารจะต้องได้รับความเห็นชอบจากเจ้าของอาคารก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน เมื่อเจ้าของอาคารเกิดความไม่พอใจในตัวพนักงานคนใด ทางบริษัทบริหารจัดการอาคารก็ต้องเปลี่ยนตัวพนักงานคนนั้นโดยทันที

กรณีที่ 2 : คุณหญิง (นามสมมุติ) (พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์)

คุณหญิง อายุ 31 ปี สถานภาพโสด เป็นคนจังหวัดขอนแก่น เข้ามาอยู่ในกรุงเทพฯ เพราะต้องการมาทำงาน บิดามารดามีอาชีพค้าขายและเกษตรกร คุณหญิงเรียนจบระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาบริหารจัดการ ทำงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทบริหารจัดการอาคารมาทั้งหมด 2 ปี ความสามารถพิเศษคือ สามารถฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว และสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Word, Excel, Internet และ Power Point ได้เป็นอย่างดี ส่วนเป้าหมายในการทำงานของคุณหญิง เธอบอกว่าต้องการจะทำงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไปเรื่อย ๆ และจะพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

คุณหญิงได้กล่าวถึงโครงสร้างในการทำงานของบริษัทบริหารการจัดการอาคารที่คุณหญิงได้ทำอยู่ว่า คณะกรรมการบริษัทหรือเจ้าของหุ้นส่วนบริษัทที่เป็นเจ้าของอาคารมีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รองลงมาจะเป็นผู้บริหารของบริษัทในฝ่ายต่าง ๆ ที่อยู่ในสำนักงานใหญ่ รองลงมาก็เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในแผนกต่าง ๆ ของสำนักงานใหญ่ ส่วนพนักงานที่อยู่ตามไซต์งาน เช่น ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ แผนกบัญชี แผนกช่างอาคาร ฯลฯ ก็ทำงานตามนโยบายของสำนักงานใหญ่

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณารับพนักงานใหม่เข้าทำงานโดยมีการพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้มาสมัครงานตามตำแหน่งงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้จัดการอาคาร ควรจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถทางด้านงานบริหารการจัดการอาคาร มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้จัดการหรือหัวหน้างานมาบ้างแล้ว มีไหวพริบดี สามารถปกครองลูกน้องได้ ควรมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นขั้นต่ำ คุณหญิงคิดว่าผู้ชายน่าจะเหมาะกับตำแหน่งงานนี้มากกว่าผู้หญิง เพราะผู้ชายสามารถปกครองลูกน้องได้ดีกว่าผู้หญิง

2. เลขานุการ ต้องมีความรู้ความสามารถในงานเอกสาร สามารถพิมพ์ดีดงานทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องแคล่วว่องไว ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงาน จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ คุณหญิงมองว่าผู้หญิงจะมีโอกาสในการทำงานในตำแหน่งเลขานุการสูงกว่าผู้ชาย เพราะผู้หญิงมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานด้านเอกสารและมีความรู้ความสามารถในการพิมพ์งานดีกว่าผู้ชาย

3. ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร หรือ วิศวกรอาคาร ควรมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีในสาขาวิศวกรรมศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในด้านงานอาคารเป็นอย่างดี ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงาน จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ในตำแหน่งงานนี้จะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายก็ได้ แต่ถ้าเป็นเพศชายจะดีกว่าเพศหญิง เพราะบางครั้งผู้ช่วยผู้จัดการอาคารหรือวิศวกรอาคารจะต้องทำหน้าที่แทนผู้จัดการกรณีที่ผู้จัดการไม่อยู่ ซึ่งบุคคลผู้นั้นจะต้องมีลักษณะใกล้เคียงกับผู้จัดการคือต้องมีความเป็นผู้นำ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งคุณหญิงมองว่าคุณสมบัติเหล่านี้จะมีอยู่ในตัวของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง

4. พนักงานฝ่ายบัญชี/การเงิน/ธุรการ ควรมีวุฒิมัธยมศึกษาอย่างต่ำ ม.6 หรือ ปวช. มีความรู้ความสามารถในเรื่องการเงิน การบัญชี มีความละเอียดรอบคอบ ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงาน จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ มีความรู้ความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี คุณหญิงคิดว่าในตำแหน่งงานนี้น่าจะเหมาะกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงมีความละเอียดรอบคอบ และมีความรู้ความสามารถในงานด้านเอกสารมากกว่าผู้ชาย

5. ฝ่ายอาคารสถานที่ ควรมีความรู้ความสามารถในด้านอาคารหรือการทำความสะดวก และการรักษาความปลอดภัย มีลักษณะการเป็นผู้นำ สามารถควบคุมลูกน้องได้ มีความคล่องแคล่ว ว่องไว ถ้ามองว่าในตำแหน่งงานนี้ผู้หญิงหรือผู้ชายใครเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่ากัน คุณหญิง คิดว่าผู้ชายน่าจะเหมาะสมมากกว่าผู้หญิง เพราะว่าลักษณะงานที่ต้องอาศัยความเป็นผู้นำ การเป็น หัวหน้า ผู้ชายมักจะสามารถทำได้ดีกว่าผู้หญิง

6. พนักงานการต้อนรับและพนักงานการตลาด ควรจะมีความสุภาพเรียบร้อย มีความ นอบน้อมถ่อมตน สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ มีปฏิภาณไหวพริบดี สามารถแก้ไขงานเฉพาะหน้า ได้อย่างรวดเร็ว เป็นงานที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิง ไม่เหมาะสมสำหรับผู้ชาย เพราะผู้ชายจะมีบุคลิก ลักษณะที่ตรงกันข้ามกับบุคลิกลักษณะที่งานในตำแหน่งนี้ต้องการ

7. พนักงานช่างอาคาร และช่างเทคนิค ควรมีความรู้ความสามารถในด้านการแก้ไข ซ่อมแซมงานในระบบอาคารเป็นอย่างดี สามารถทำงานเป็นกะได้ คุณหญิงคิดว่าเป็นงานของผู้ชาย ไม่เหมาะสมสำหรับผู้หญิง

สรุปแล้วในการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในแต่ละตำแหน่งงานจะต้องดูรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกและการแต่งกายในวันที่เข้ามาสมัครและวันที่เข้ารับการสัมภาษณ์
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
3. วุฒิการศึกษา
4. ความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน
5. เพศ และอายุ
6. ความสามารถพิเศษอื่น ๆ

คุณหญิงคิดว่าการรับพนักงานเข้าทำงานแต่ละตำแหน่งต้องมีการคำนึงถึงนโยบาย ของบริษัทและความต้องการของลูกค้า ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความต้องการของลูกค้ากับนโยบาย ของบริษัทแล้ว คุณหญิงคิดว่าความต้องการของลูกค้าจะต้องมาก่อนหรือมีความสำคัญมากกว่า เพราะว่าธุรกิจบริหารการจัดการอาคารเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันกันในการให้บริการ ถ้าลูกค้ามี ความพอใจในงานบริการของพนักงานในบริษัท โอกาสที่บริษัทจะได้รับงานจ้างงานในปีต่อ ๆ ไปก็ จะมีโอกาสสูง

ในเรื่องเพศกับการจ้างงาน คุณหญิงมองว่าเพศมีอิทธิพลมากต่อการจ้างงานเพราะว่า งานบางประเภทไม่เหมาะสมกับเพศหญิง เช่น ช่างอาคาร วิศวกรอาคาร ฯลฯ และงานบางประเภทก็ ไม่เหมาะสมกับเพศชาย เช่น ประชาสัมพันธ์ การตลาด เลขานุการ ฯลฯ เนื่องมาจากลักษณะทางเพศ ที่มีความแตกต่างกัน คุณหญิงมองว่าผู้ชายสามารถทำงานในตำแหน่งผู้นำ หรือ ทำงานในระดับ

ผู้บริหารได้ดีกว่าผู้หญิงเพราะผู้ชายมีความเด็ดเดี่ยว มีความกล้าหาญ ไม่โลเล และมีเหตุผลมากกว่าผู้หญิง

คุณหญิงได้เล่าถึงขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานว่า ผู้ที่เข้ามาสมัครงานจะต้องผ่านการสัมภาษณ์และการทดสอบความสามารถในตำแหน่งงานที่สมัคร โดยในการทดสอบความสามารถนั้นได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก มีการทดสอบความรู้ความสามารถในด้านภาษาอังกฤษ ขั้นที่สองมีการทดสอบความรู้ความสามารถในด้านงานหลักที่จะต้องทำหรือความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้น ๆ ต้องการ เช่น ถ้าสมัครงานในตำแหน่งเลขานุการหรือพนักงานธุรการ ก็จะมีการทดสอบการพิมพ์ดีด การจัดเก็บเอกสาร ฯลฯ

หลังจากรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานกับบริษัท ก่อนที่พนักงานใหม่จะมีการเริ่มงานกับบริษัทตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้สมัครเข้ามา หรือได้รับการคัดเลือกให้ทำงานอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ทางบริษัทมีนโยบายให้จัดฝึกอบรมพนักงานใหม่ก่อนเริ่มทำงานเสมอ โดยใช้วิธีการสัมมนาเป็นระยะเวลา 1-2 วัน เพื่อให้พนักงานใหม่เรียนรู้งานและทราบถึงระบบการทำงานของบริษัท หลังจากนั้นเมื่อพนักงานใหม่ทำงานกับบริษัทได้สักระยะเวลาหนึ่ง ทางบริษัทก็จะมีการจัดฝึกอบรมทักษะในการทำงาน โดยคุณหญิงกล่าวว่าในหนึ่งปีที่ผ่านมา การจัดฝึกอบรมทักษะในการทำงานในแต่ละครั้งมีจำนวนพนักงานหญิงและพนักงานชายที่เข้าฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก เนื่องจากในการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมีการจัดฝึกอบรมพนักงานทุกแผนก ซึ่งบางแผนกอาจจะมีจำนวนผู้หญิงเยอะกว่าผู้ชาย บางแผนกอาจจะมีจำนวนผู้ชายเยอะกว่าผู้หญิง จะแตกต่างกันบ้างก็มีอยู่ในส่วนของการจัดฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพนักงานชายจะมีเปอร์เซ็นต์ในการเข้าฝึกอบรมสูงกว่าพนักงานหญิง

ส่วนหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของพนักงานที่สังกัดอยู่ในบริษัท มีการพิจารณาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท
2. ผลงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา
3. ความเหมาะสมในเรื่องเพศ
4. จำนวนครั้งที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน

ด้านบทลงโทษของบริษัทเมื่อพนักงานกระทำความผิด ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานหญิงหรือพนักงานชายจะได้รับการลงโทษเหมือนกัน ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ขั้นที่ 1 ตักเตือนด้วยวาจา กรณีที่กระทำความผิดเป็นครั้งแรก
- ขั้นที่ 2 ตักเตือนด้วยหนังสือ กรณีที่กระทำความผิดเป็นครั้งที่สอง
- ขั้นที่ 3 ไล่ออก กรณีที่กระทำความผิดเป็นครั้งที่สาม

ในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา คุณหญิงเล่าว่า พนักงานชายโดนลงโทษมากกว่าพนักงานหญิง อาจจะเป็นเพราะพนักงานชายไม่ค่อยมีระเบียบวินัย

ในด้านสวัสดิการที่บริษัทมีให้กับพนักงานหญิงและพนักงานชายไม่แตกต่างกัน โดยมีการจัดให้มี ประกันสังคม กองทุนประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน เบี้ยขยัน และสิทธิอื่น ๆ ตามกฎหมาย

จากการศึกษาในกรณีของคุณหญิง (นามสมมุติ) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานของพนักงานหญิงชายในบริษัทบริหารจัดการอาคารนั้นประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านความต้องการของลูกค้าและความต้องการของบริษัท จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คุณหญิง (นามสมมุติ) ส่วนหนึ่งที่กล่าวว่า ลูกค้ามีความสำคัญมากในการทำธุรกิจในด้านบริหารการจัดการอาคาร ถ้าลูกค้ามีความพอใจในการได้รับบริการจากพนักงานโอกาสที่ทางบริษัทจะได้รับงานในอาคารนั้นก็จะมีต่อไปเรื่อย ๆ แต่ถ้าลูกค้าไม่พอใจก็อาจจะจบสัญญาจ้างงานได้ง่าย ๆ จากสาเหตุนี้เองทางบริษัทบริหารจัดการอาคารจึงจำเป็นต้องจัดหาพนักงานให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าและตรงกับความต้องการของบริษัท

2. ด้านความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่าความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานหรือการจ้างงานในแต่ละตำแหน่งงาน เพราะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นเหมือนตัวแทนของบริษัทในการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในบริษัท ความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงมีผลต่อการจ้างงาน คือ ถ้าพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่ทำหน้าที่รับพนักงานเข้าทำงานมีความชื่นชอบในตัวบุคคลที่มาสมัครงานบุคคล ๆ นั้นก็อาจจะได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานกับทางบริษัท ในทางกลับกันถ้าพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่ทำหน้าที่รับพนักงานเข้าทำงานไม่ชื่นชอบในตัวบุคคลที่มาสมัครงานบุคคล ๆ นั้นก็อาจจะไม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานกับบริษัท

3. ด้านภูมิหลังของบุคคลที่มาสมัครงาน เช่น เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถพิเศษ ฯลฯ สังเกตได้จากการที่คุณหญิง ได้สรุปถึงหลักการในการคัดเลือกพนักงาน ว่าจะต้องมีการพิจารณาจากอะไรบ้าง ก่อนที่จะมีการตัดสินใจจ้างงานซึ่งในข้อมูลที่คุณหญิงได้กล่าวถึงนั้นประกอบไปด้วย บุคลิกและการแต่งกายในวันที่เข้ามาสมัครและวันที่เข้ารับการสัมภาษณ์ (ลักษณะนิสัยส่วนตัวของผู้สมัครงาน) ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เพศ อายุ และความสามารถพิเศษ ซึ่งทุกหัวห้อยที่คุณหญิงได้กล่าวมานั้นเป็นส่วนของภูมิหลังของบุคคลที่มาสมัครงาน

กรณีที่ 3 : คุณก้อย (นามสมมติ) (พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์)

คุณก้อย เพศหญิง อายุ 27 ปี สถานภาพโสด เป็นคนจังหวัดกรุงเทพมหานครแต่กำเนิด บิดามารดามีอาชีพค้าขาย คุณก้อยทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการในแผนกฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่จบปริญญาตรีจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลา 4 ปี คุณก้อยเป็นคนอารมณ์ดี แต่ค่อนข้างจริงจังกับงาน ทำงานตามนโยบายของบริษัทมาโดยตลอด เริ่มทำงานที่เงินเดือน 8,500 บาท จนปัจจุบันนี้ได้รับเงินเดือน 12,000 บาท คุณก้อยจบปริญญาตรีในสาขาวิชาการจัดการทั่วไป ความสามารถพิเศษคือ สามารถใช้โปรแกรม Microsoft office และ internet ได้ ส่วนเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ในการทำงานคือ กรรมการผู้จัดการของบริษัท มีรายได้ประมาณ 30,000 บาทต่อเดือน

คุณก้อยได้เล่าถึงขบวนการในการทำงานของบริษัทที่เธอได้ทำงานอยู่ว่า ทางบริษัทมีแผนงานในการทำงานตามลำดับขั้นตอน คือ ฝ่ายบริหารของบริษัทบริหารการจัดการอาคารมีหน้าที่ออกนโยบายบริษัทโดยออกผ่านหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ มีหน้าที่ควบคุมพนักงานในสังกัดแผนกตัวเองให้ทำงานภายใต้นโยบายของบริษัท

ในการพิจารณารับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในแต่ละตำแหน่งงานจะมีหลักการในการพิจารณาที่แตกต่างกันไป คือ

1. ผู้จัดการอาคาร บุคคลที่สามารถผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งงานนี้ได้ จะต้องมีความประสงค์ในการทำงานด้านงานบริหารการจัดการมานานพอสมควร หรือไม่ก็จบปริญญาตรีในด้านสาขาวิชาการจัดการจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายก็ได้ แต่ถ้าเป็นเพศชายจะดูน่าเชื่อถือมากกว่าเพศหญิง เพราะว่าผู้หญิงไม่ค่อยมีจิตใจหนักแน่น ทำงานตามอารมณ์มากกว่าเหตุผลทำให้เสียงานใหญ่ได้ง่าย ๆ และที่สำคัญคือถ้ามีผู้หญิงเป็นหัวหน้างาน ระบบการปกครองในบริษัทจะไม่ดีเท่ากับผู้ชายเป็นหัวหน้างาน เพราะลูกน้องจะให้ความเกรงใจหรือให้ความเคารพนับถือหัวหน้างานที่เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง

2. ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งนี้ได้จะต้องมีความรู้ความสามารถใกล้เคียงผู้จัดการอาคารและจะต้องมีความรู้เรื่องวิศวกรรมศาสตร์ เพราะว่าบางอาคารผู้ช่วยผู้จัดการอาคารและแผนกวิศวกรอาคารอาจจะเป็นคน ๆ เดียวกัน เพราะฉะนั้นในการพิจารณารับสมัครพนักงานในตำแหน่งงานนี้จะดูว่าได้ผ่านงานด้านวิศวกรรมบ้างหรือไม่ มีลักษณะความเป็นผู้นำมากน้อยแค่ไหน เพศหญิงก็ได้เพศชายก็ดี แต่คิดว่าเพศชายดีกว่า เพราะว่าจะต้องมีการดูแลควบคุมงานด้านฝ่ายอาคารสถานที่ด้วย จะต้องจบการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีด้านวิศวกรรมศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

3. เลขานุการและธุรการ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานนี้จะต้องมีความรู้ความสามารถในงานด้านเอกสาร มีความละเอียดรอบคอบ เพศหญิงหรือเพศชาย

ก็ได้ แต่นิยมเลือกเพศหญิงมากกว่า เพราะว่าผู้หญิงเหมาะกับงานประเภทนี้ ผู้ที่ผ่านการคัดเลือก จะต้องมีการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาตรีในสาขาการบริหารการจัดการ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้มาก่อน

4. พนักงานการเงินและการบัญชี บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาในตำแหน่งงานนี้จะ ต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการเงินการบัญชี จบการศึกษาขั้นต่ำในระดับ ปวช. ด้านการเงิน การบัญชี ไม่จำกัดว่าจะ เป็นเพศหญิงหรือเพศชาย แต่บุคคล ๆ นั้นจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

5. พนักงานฝ่ายอาคารสถานที่ บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องจบการศึกษาขั้นต่ำใน ระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาใดก็ได้ ไม่ระบุว่า จะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย เพียงแต่สามารถปกครอง พนักงานทำความสะอาดและพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานจะ ได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

6. พนักงานฝ่ายการตลาด/ประชาสัมพันธ์/พนักงานต้อนรับ จะต้องเป็นคนที่มีบุคลิกภาพ ดี สดใสร่าเริง หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ใจเย็น สามารถพูดภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศได้ จบการศึกษาขั้นต่ำมัธยมปลาย หรือ ปวช. มีปฏิภาณไหวพริบดี จะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายก็ได้ แต่คุณก็อยคิดว่เพศหญิงน่าจะเหมาะสมกว่าเพศชาย เพราะเพศหญิงมีความอดทน อดกลั้นและ ใจเย็นกว่าเพศชาย สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้มาก่อนจะได้รับการพิจารณา เป็นพิเศษ

7. พนักงานฝ่ายช่างอาคาร จะต้องเป็นเพศชายมีความรู้ความสามารถในการซ่อมบำรุง จบการศึกษาขั้นต่ำในระดับ ปวช. ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนจะได้รับการพิจารณาเป็น พิเศษ

นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกพนักงานใหม่เข้าทำงานที่ทางบริษัทได้ กำหนดเอาไว้แล้วยังมีอีกอย่างหนึ่งที่ใช้ประกอบการพิจารณาในการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน คือบุคลิกภาพท่าทางและการแต่งกายในวันที่เข้ามาสมัครงานและในวันที่เข้ารับการสัมภาษณ์

คุณก็อยมองว่อิทธิพลด้านอื่นนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ของบริษัทและคุณสมบัติของ ผู้ที่มาสมัครงานที่มีผลต่อการจ้างงาน ยังมีความต้องการของลูกค้าที่เป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญ ในการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน เพราะว่ก่อนที่ลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างจะมีการจ้างงาน ทางลูกค้ามี สิทธิที่จะเลือกพนักงานที่อยู่ในสังกัดของบริษัทบริหารจัดการอาคารนั้น ๆ ถ้าผู้ว่าจ้างไม่พอใจ กับพนักงานที่ทางบริษัทบริหารจัดการอาคารได้คัดเลือกมาให้ ทางบริษัทก็จำเป็นต้องจัดหา พนักงานใหม่ให้กับลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างจนกว่าลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างเกิดความพอใจ

ส่วนเรื่องความคิดเห็นของคุณก็เกี่ยวข้องกับหลักการ Put the right man on the right job? เรามองว่าเป็นหลักการที่เหมาะสมกับการค้นหาหรือการพิจารณาคัดเลือกพนักงานใหม่เพราะจะทำให้ทางบริษัทได้พนักงานที่ตรงกับความต้องการ ในส่วนของบริษัทที่คุณก็อยทำงานอยู่ในปัจจุบันก็ได้ยึดหลักการ Put the right man on the right job? เช่นกัน โดยก่อนที่ทางบริษัทจะมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน ทางบริษัทโดยฝ่ายบุคคลจะมีการสัมภาษณ์และทดสอบความรู้ความสามารถผู้ที่มาสมัครงานก่อนเสมอ เพื่อเป็นการค้นหาพนักงานให้ตรงกับความต้องการของบริษัท ในส่วนของขั้นตอนที่คุณก็อยมองว่าความรู้สึกลงตัวของผู้รับพนักงานเข้าทำงานไม่น่าจะมีอิทธิพลในการตัดสินใจว่าจะเลือกรับพนักงานคนนั้น ๆ เข้าทำงานหรือเปล่า เพราะพนักงานที่ทำงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีใจเป็นกลางและจะต้องยึดหลักเกณฑ์ของบริษัทเป็นหลักในการตัดสินใจ

ขั้นตอนต่อไปเมื่อพนักงานได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานในบริษัทแล้ว ทางบริษัทก็จะมีการฝึกอบรมงานหรือสอนงานก่อนเริ่มทำงานจริง โดยจะใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมเป็นเวลา 1 อาทิตย์ แยกเป็น การปฐมนิเทศ 1 วัน และมีการสอนงานในหน้าที่หลักที่ต้องรับผิดชอบประมาณ 6 วัน เมื่อผ่านการฝึกอบรมพนักงานใหม่แล้วก็จะเริ่มทำงานจริง เมื่อทำงานกับบริษัทไปได้สักระยะเวลาหนึ่งทางบริษัทก็จะมีการฝึกอบรมพนักงานซึ่งเป็นการฝึกอบรมเพื่อสร้างความสามัคคีให้กับทางบริษัท โดยมีการจัดอบรมประจำเดือน เพื่อให้พนักงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

ด้านการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงาน ทางบริษัทมีหลักการในการพิจารณาดังต่อไปนี้

1. ผลการทำงานในรอบ 1 ปี
2. ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท

คุณก็อย มองว่า ในการเลื่อนตำแหน่งงาน เรื่องเพศไม่ได้มาเกี่ยวข้องในการพิจารณาว่าจะให้เลื่อนตำแหน่งงานหรือไม่ เพราะว่าบุคคลทุกคนมีความสามารถเท่าเทียมกัน เพราะฉะนั้นทุกคนก็มีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

ด้านการพิจารณาลงโทษเมื่อพนักงานในบริษัทได้มีการกระทำความผิด ได้มีการแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ขั้นที่ 1 กล่าวตักเตือน
- ขั้นที่ 2 กล่าวตักเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร
- ขั้นที่ 3 ให้งาน
- ขั้นที่ 4 เลิกจ้าง

โดยระเบียบการลงโทษนี้จะมีผลบังคับใช้กับพนักงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นพนักงานหญิงหรือพนักงานชาย ในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมาคุณก้อย บอกว่า พนักงานชายได้กระทำผิดกฎของบริษัท และได้รับการลงโทษมากกว่าพนักงานหญิง นั่นแสดงว่า พนักงานชายไม่ค่อยมีระเบียบวินัยปกครองได้ยากกว่าพนักงานหญิง

จากการศึกษาในกรณีของคุณก้อย (นามสมมติ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานของพนักงานหญิงชายมีอยู่ทั้งหมด 3 ปัจจัยคือ

1. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งที่บริษัทเป็นผู้กำหนด จะเห็นได้ว่าทางบริษัทได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจนว่า ตำแหน่งงานไหนต้องการจะรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นอย่างไร เช่น ตำแหน่งพนักงานการเงินและการบัญชี จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านการเงินการบัญชี ต้องจบการศึกษาขั้นต่ำในระดับ ปวช. ด้านการเงินการบัญชี มีความละเอียดรอบคอบ ฯลฯ

2. ความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเห็นว่า ความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อการจ้างงานของพนักงานในบริษัท บริหารการจัดการอาคาร เห็นได้จากการที่ลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างมีอำนาจสั่งการให้เปลี่ยนตัวพนักงานของบริษัทบริหารจัดการอาคารเมื่อไม่มีความพอใจในตัวพนักงานคนนั้น ๆ

3. คุณสมบัติหรือภูมิหลังของผู้สมัครงาน จะเห็นได้ว่าทางบริษัทบริหารจัดการอาคารได้มีการกำหนดไว้ค่อนข้างชัดเจนว่าในตำแหน่งงานต่าง ๆ ต้องการบุคคลในลักษณะใด จบการศึกษาในระดับไหนและจบการศึกษาในสาขาวิชาอะไร มีประสบการณ์ในการทำงานหรือไม่ ฯลฯ บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ทางบริษัทได้กำหนดเอาไว้ก็จะมีโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถตามที่บริษัทต้องการ

กรณีที่ 4 : คุณหนู่ม (นามสมมติ) (พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์)

คุณหนู่ม อายุ 30 ปี เพศชาย สถานภาพโสด เป็นคนจังหวัดกรุงเทพมหานคร บิดามารดาประกอบอาชีพค้าขาย จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์-คอมพิวเตอร์ เริ่มทำงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มาจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลาทั้งหมด 7 ปี ความสามารถพิเศษคือ สามารถสื่อสารใช้งานภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว เป้าหมายในการทำงาน คือ อยากจะทำงานในตำแหน่งผู้บริหารของบริษัท

โครงสร้างในการทำงานของบริษัทที่ คุณหนู่ม ได้ทำงานอยู่ในปัจจุบันได้มีการเรียงลำดับตามการปกครองไว้ดังนี้ คือ คณะกรรมการบริษัทหรือเจ้าของหุ้นส่วนบริษัทจะมีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รองลงมาจะเป็นผู้บริหารของบริษัทในแผนกต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ ส่วนพนักงานที่อยู่ตามไซต์งานจะต้องทำงานตามนโยบายของสำนักงานใหญ่และ

ผู้ว่าจ้าง โดยเรียงลำดับผู้บังคับบัญชาเป็น ผู้จัดการอาคาร ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร แผนกบัญชี แผนกช่างอาคารฯลฯ

คุณหนุ่มได้กล่าวถึงหลักการของบริษัทที่ใช้พิจารณาพนักงานในแต่ละตำแหน่งงานดังต่อไปนี้

1. ผู้จัดการอาคาร ควรจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถด้านงานบริหารการจัดการ มีลักษณะเป็นผู้นำ มีประสบการณ์ด้านการทำงานในด้านบริหารการจัดการมาพอสมควร มีไหวพริบดี สามารถปกครองลูกน้องได้ ควรมิวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นขั้นต่ำ คิดว่าผู้ขายน่าจะเหมาะสมในตำแหน่งนี้มากกว่าผู้หญิง

2. เลขานุการ ต้องมีความรู้ความสามารถในด้านงานเอกสาร สามารถพิมพ์ดีดได้เร็ว มีความคล่องแคล่วว่องไว ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้มาก่อน จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ คุณหนุ่มคิดว่าผู้หญิงจะมีโอกาสในการทำงานในตำแหน่งนี้สูงกว่าผู้ชาย

3. ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร/วิศวกรอาคาร ควรจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิศวกรรมศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ในด้านงานอาคารเป็นอย่างดี ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ จะเป็นเพศหญิงก็ได้เพศชายก็ได้

4. พนักงานบัญชี/การเงิน/ธุรการ ควรจะมีวุฒิมัธยมศึกษาขั้นต่ำ ม.6 หรือ ปวช. มีความรู้ความสามารถในเรื่องการเงิน การบัญชี มีความละเอียดรอบคอบ ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ เพศหญิงจะมีโอกาสได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความละเอียดรอบคอบมากกว่า

5. ฝ่ายอาคารสถานที่ ควรมีความรู้ในด้านงานอาคารเป็นอย่างดี เช่น การทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัย ฯลฯ มีลักษณะการเป็นผู้นำ สามารถควบคุมลูกน้องได้ มีความคล่องแคล่วว่องไว สามารถแก้ไขงานเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เพศชายจะมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานในตำแหน่งงานนี้มากกว่าเพศหญิง

6. พนักงานต้อนรับ/พนักงานการตลาด ควรจะมีความสุภาพเรียบร้อย มีความนอบน้อม ถ่อมตน สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ มีปฏิภาณไหวพริบดี สามารถแก้ไขงานเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว งานในตำแหน่งนี้เหมาะกับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

7. พนักงานฝ่ายช่างอาคาร ควรจะมีความรู้ในด้านการแก้ไขซ่อมแซมงานในระบบอาคารและสามารถทำงานเป็นกะได้ ในตำแหน่งงานนี้รับสมัครเฉพาะเพศชายเท่านั้น

สรุปแล้วในการรับพนักงานใหม่แต่ละตำแหน่งงานจะต้องดูตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บุคลิกและการแต่งกายในวันที่เข้ามาสมัครงานและเข้ามารับการสัมภาษณ์
2. ประสบการณ์ในการทำงาน

3. วุฒิการศึกษา
4. ความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล
5. เพศและอายุ

ในการรับพนักงานใหม่แต่ละครั้งนอกเหนือจากหลักการของบริษัทที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกพนักงาน คุณหนุ่มบอกว่าทางบริษัทมีความจำเป็นที่จะต้องดูความต้องการของลูกค้าว่า มีความคิดเห็นเป็นอย่างไร พอใจมากน้อยเพียงใดกับพนักงานที่ทางบริษัทได้คัดเลือกให้

การคัดเลือกพนักงานใหม่ของบริษัทที่คุณหนุ่มทำงานอยู่ในปัจจุบัน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ และการทดสอบความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามที่ตำแหน่งงานนั้น ๆ ต้องการ ซึ่งในการทดสอบเหล่านี้ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้ยึดหลักของ Put the right man on the right job. เพื่อที่จะทำให้ได้พนักงานที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของลูกค้าและบริษัท

คุณหนุ่มคิดว่าเรื่องเพศมีความสำคัญมากในการจ้างงานในธุรกิจการบริการ เพราะว่างานบางประเภทผู้หญิงอาจจะทำได้ แต่อาจจะทำได้ไม่ดีเท่ากับผู้ชาย เช่น งานช่างอาคาร ผู้ช่วยผู้จัดการ ฯลฯ หรืองานบางเพศผู้ชายอาจจะทำได้แต่อาจจะทำได้ไม่ดีเท่ากับผู้หญิง เช่น งานด้านการตลาด การประชาสัมพันธ์ ฯลฯ และลูกค้าบางกลุ่มก็มีการเลือกที่จะได้รับการบริการในด้านงานบางประเภทจากเพศใดเพศหนึ่ง เช่น ลูกค้ามักจะถามหาช่างอาคารที่เป็นผู้ชายมากกว่าถามหาช่างอาคารที่เป็นผู้หญิง

นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ของบริษัทและผู้ว่าจ้างหรือลูกค้าที่มีอิทธิพลต่อการรับพนักงานใหม่เข้าทำงานแล้ว คุณหนุ่มกล่าวว่าความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานฝ่ายบุคคลเองก็อาจจะมีอิทธิพลในการรับพนักงานใหม่เหมือนกันแต่อาจจะน้อยเพราะพนักงานฝ่ายบุคคลต้องมีใจเป็นกลาง

เมื่อพนักงานผ่านการคัดเลือกเข้ามาเป็นพนักงานของบริษัทแล้ว ก่อนที่จะมีการเริ่มทำงานกับบริษัท พนักงานคนนั้น ๆ จะต้องเข้าฝึกอบรมเพื่อทำความเข้าใจต่อหลักการในการทำงานของบริษัทตามตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับ บริษัทจะใช้เวลาในการฝึกอบรมประมาณ 10 วัน หรืออาจจะมากกว่าหรืออาจจะน้อยกว่าขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน เมื่อทำงานกับบริษัทได้สักระยะเวลาหนึ่ง ทางบริษัทก็จะจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ส่วนการฝึกอบรมเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน ผู้ที่ได้เข้าฝึกอบรมจะต้องผ่านการพิจารณาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานหรือระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทและผลงานในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมาว่ามีความเหมาะสมที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานหรือไม่

ส่วนความคิดเห็นของคุณหนุ่มในเรื่องตำแหน่งที่อยู่ในระดับผู้บริหารในประเด็นที่ว่าผู้หญิงหรือผู้ชายน่าจะมีโอกาสในการทำงานในระดับผู้บริหารหรือระดับผู้นำมากกว่ากัน คุณหนุ่มมองว่า

ผู้หญิงหรือผู้ชายก็มีโอกาสเท่าเทียมกัน เพียงแต่ขอให้บุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ มีความรู้มีความสามารถ

สุดท้ายก็จะเป็นเรื่องบทบาทเพศที่ใช้ลงโทษเมื่อพนักงานในบริษัทกระทำความผิด โดยจะใช้ บทบาทเพศเดียวกันไม่ว่าจะเป็นพนักงานหญิงหรือพนักงานชาย ขั้นตอนในการลงโทษก็มีดังต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1. ตักเตือนด้วยวาจา กรณีที่ทำผิดเป็นครั้งแรก

ขั้นที่ 2. ตักเตือนด้วยหนังสือ กรณีที่ทำผิดเป็นครั้งที่สอง

ขั้นที่ 3. ไล่ออกกรณีที่ทำผิดเป็นครั้งที่สาม

จากการศึกษากรณีของ คุณหนู่ม (นามสมมุติ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานของ พนักงานหญิงชายในบริษัทบริหารการจัดการอาคารประกอบด้วย หลักการของบริษัทที่ใช้ในการ พิจารณารับพนักงานใหม่เข้าทำงานและภูมิหลังของพนักงาน ความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง และความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โดยเมื่อพิจารณาตามปัจจัยในแต่ละ หัวข้อจะพบว่า

1. หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาพนักงานใหม่ของบริษัทบริหารการจัดการอาคาร และภูมิหลังของพนักงาน ได้มีการแบ่งแยกประเภทของงานของพนักงานหญิงชายไว้ค่อนข้างชัดเจน ว่า เพศหญิงน่าจะทำงานในตำแหน่งอะไรและเพศชายน่าจะทำงานในตำแหน่งอะไร ส่วนบางตำแหน่ง ที่เพศหญิงและเพศชายสามารถทำได้จะมีการพิจารณาถึงประสบการณ์ บุคลิกลักษณะและความ สามารถของแต่ละบุคคลว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ หรือไม่ แต่ในการพิจารณานั้นก็ได้นำ ลักษณะความเป็นหญิงความเป็นชายเข้ามาเกี่ยวข้อง การที่สังคมนาว่าผู้หญิงต้องมีความอ่อนหวาน ไม่ค่อยมีเหตุผล จิตใจโลเล ไม่มีความเป็นผู้นำ ผู้หญิงจึงมักจะได้ทำงานในตำแหน่งที่ไม่ต้องใช้ ความคิดเยอะ ไม่ต้องเป็นผู้นำ ทำงานที่ซ้ำซากจำเจ เช่น พนักงานต้อนรับ พนักงานประชาสัมพันธ์ เลขานุการ ฯลฯ ส่วนผู้ชายนั้นจะเป็นอะไรที่ตรงกันข้ามกับผู้หญิง คือ มีความเข้มแข็ง เด็ดเดี่ยว มี เหตุมีผล จิตใจหนักแน่นมั่นคง มีความเป็นผู้นำ ผู้ชายจึงมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานใน ตำแหน่งที่ต้องใช้ความรับผิดชอบเยอะ เป็นงานที่ต้องปกครองคน เช่น ผู้จัดการอาคาร ผู้ช่วยผู้จัดการ อาคาร ฝ่ายอาคารสถานที่ ฯลฯ

2. อิทธิพลด้านความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง พบว่า ลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างบางคน มีความพอใจที่จะได้รับการบริการในงานบางประเภทจากพนักงานเพศใดเพศหนึ่ง เช่น ลูกค้ามี ความต้องการในงานบริการด้านการซ่อมบำรุงจากผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ทำให้งานช่างอาคารหรือ งานด้านวิศวกรรมอาคารมักจะเป็นพนักงานเพศชาย

3. อิทธิพลที่มาจากความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคล ที่มีผลต่อการจ้างงานของพนักงานหญิงชาตินั้น อาจเกิดจากความรู้สึกที่มีต่อกันเมื่อแรกพบ เช่น อาจชอบเพราะว่าหน้าตาผิวพรรณดี การมีสัมมาคารวะ หรือ อาจจะไม่ชอบเนื่องมาจากดูแล้วไม่ถูกชะตา ฯลฯ

กรณีที่ 5 : คุณเอก (นามสมมุติ) (พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์)

คุณเอก อายุ 26 ปี เพศชาย สถานภาพโสด เป็นคนจังหวัดกรุงเทพมหานคร บิดามารดามีอาชีพรับราชการ บิดาเป็นตำรวจ มารดาเป็นนางพยาบาล คุณเอกทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคารในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เรียนจบปริญญาตรีจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลา 3 ปี คุณเอกเป็นคนอารมณ์ดี ชยันทำงาน ทำงานตามนโยบายของบริษัทมาโดยตลอด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาเศรษฐศาสตร์ ความสามารถพิเศษคือ สามารถใช้โปรแกรม Microsoft Office และ Internet ได้อย่างชำนาญ สามารถพูดสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว ส่วนเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ในการทำงานคือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

คุณเอกได้กล่าวถึงลำดับขั้นตอนการทำงานของบริษัทอย่างคร่าว ๆ ว่า ฝ่ายบริหารของบริษัทบริหารการจัดการอาคารมีหน้าที่ออกนโยบายของบริษัทผ่านทางหัวหน้าแผนกต่าง ๆ และหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ก็มีหน้าที่ควบคุมพนักงานในสังกัดให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับนั้น ๆ

ด้านการพิจารณารับพนักงานใหม่เข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งงานทางบริษัทได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

1. ผู้จัดการอาคาร บุคคลที่สามารถได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งงานนี้จะต้องมีประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารการจัดการมาพอสมควร หรือไม่ก็จบการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีสาขาวิชาบริหารการจัดการ เป็นผู้หญิงหรือผู้ชายก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ชายจะดูน่าเชื่อถือมากกว่าผู้หญิง เพราะว่าผู้หญิงไม่ค่อยมีจิตใจหนักแน่น ทำงานตามอารมณ์เสียมากกว่าเหตุผล ทำให้มีปัญหาในระบบการปกครองได้ง่าย

2. ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งนี้ได้จะต้องมีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกับผู้จัดการอาคารและอาจจะต้องมีความรู้เรื่องวิศวกรรม เพราะว่าบางอาคารผู้ช่วยผู้จัดการและแผนกวิศวกรอาคารอาจจะเป็นคน ๆ เดียวกัน เพราะฉะนั้นในตำแหน่งงานนี้จะต้องดูว่าได้ผ่านงานด้านวิศวกรรมมาบ้างหรือเปล่า มีลักษณะความเป็นผู้นำมากน้อยแค่ไหน จะเป็นเพศหญิงก็ได้ เพศชายก็ได้แต่คิดว่าเพศชายดีกว่า เพราะว่าจะต้องมีการดูแลควบคุมงานฝ่ายอาคารสถานที่ด้วยระดับการศึกษาขั้นต่ำจะต้องจบปริญญาตรีสาขาวิศวกรรมศาสตร์หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. พนักงานด้านเลขานุการและธุรการ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานนี้จะต้องมีความรู้ความสามารถในงานเอกสาร มีความละเอียดรอบคอบ จะเป็นเพศหญิงหรือ

เพศชายก็ได้แต่ต้องจบการศึกษาชั้นต่ำชั้น ม.6 หรือ ปวช. หรือมีประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้มาก่อน มักนิยมเลือกเพศหญิงมากกว่าเพศชายเพราะคิดว่าผู้หญิงเหมาะกับงานนี้มากกว่า

4. พนักงานการเงินและการบัญชี บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกให้มาทำงานในตำแหน่งนี้จะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการเงินการบัญชี ไม่จำกัดว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย แต่ต้องจบการศึกษาชั้นต่ำในระดับ ปวช. ด้านการเงินหรือการบัญชี ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงาน จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

5. พนักงานด้านฝ่ายอาคารสถานที่ บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกไม่จำเป็นว่าจะจบการศึกษาในสาขาใด เพียงแต่สามารถปกครองพนักงานทำความสะอาดและพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ วุฒิการศึกษาชั้นต่ำต้องจบปริญญาตรี จะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายก็ได้ ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงาน จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

6. พนักงานการตลาด/ประชาสัมพันธ์/พนักงานต้อนรับ จะต้องเป็นคนที่มีบุคลิกภาพดี สดใสร่าเริง หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ใจเย็น สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ มีปฏิภาณไหวพริบดี จบการศึกษาชั้นต่ำชั้น ม.6 หรือ ปวช. เพศหญิงหรือเพศชายก็ได้ แต่คิดว่าเพศหญิงน่าจะเหมาะสมมากกว่าเพศชาย เพราะว่าเพศหญิงใจเย็นและมีความอ่อนน้อมถ่อมตนมากกว่าเพศชาย

7. พนักงานฝ่ายช่างอาคาร จะต้องเป็นเพศชายมีความรู้ความสามารถในด้านงานซ่อมบำรุง มีวุฒิการศึกษาชั้นต่ำ ปวช. ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงาน จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่บริษัทได้ตั้งไว้แล้ว คุณเอกกกล่าววว่า ยังคงมีอิทธิพลด้านอื่นอีกที่มีผลต่อการจ้างงานของพนักงานบริษัทบริหารการจัการอาคาร คือ ความต้องการของลูกค้า หรือผู้ว่าจ้าง ความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่มีหน้าที่รับสมัครงาน และสุดท้ายคือคุณสมบัติของผู้มาสมัครงาน ซึ่งอิทธิพลทั้งสามข้อนี้มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจรับหรือไม่รับพนักงานคนนั้น ๆ เข้าทำงาน ถึงแม้ว่าทางบริษัทจะมีนโยบายให้พนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ตระหนักถึงหลักการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน โดยให้คำนึงถึงหลักการ Put the right man on the right job? แต่บางครั้งความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานก็มีมากกว่าหลักการที่ตั้งไว้

คุณเอกคิดว่าเรื่องเพศกับการจ้างงานอาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องกันบ้าง แต่อาจจะไม่มากนัก เพราะว่าผู้หญิงและผู้ชายในสมัยนี้เก่งขึ้นมาก สามารถทำงานที่เป็นหน้าที่หลักของกันและกันได้ หมายความว่าผู้หญิงสามารถทำงานที่เป็นลักษณะงานของผู้ชายได้ เช่น ผู้จัดการอาคาร ฝ่ายอาคารสถานที่ ฯลฯ ส่วนผู้ชายบางคนก็สามารถทำงานที่เป็นลักษณะงานของผู้หญิงได้ เช่น พนักงานฝ่ายการประชาสัมพันธ์ พนักงานการตลาด พนักงานต้อนรับ พนักงานบัญชี ฯลฯ

แต่งงานบางอย่างบางประเภทคิดว่าเรื่องเพศหรือสรีระทางเพศนั้นมีส่วนสำคัญที่ไม่เอื้ออำนวยให้เพศหญิง เช่น งานช่างอาคาร วิศวกร ฯลฯ ทำให้ในตำแหน่งเหล่านี้กลายเป็นตำแหน่งงานของผู้ชาย เช่นเดียวกับตำแหน่งเลขานุการที่ไม่ค่อยเห็นผู้ชายทำงานในตำแหน่งนี้สักเท่าไรเลยทำให้ตำแหน่งงานเลขานุการกลายเป็นตำแหน่งงานของเพศหญิง

ในการคัดเลือกพนักงานใหม่ของบริษัท ทางบริษัทใช้วิธีการสัมภาษณ์และการทดสอบความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่พนักงานคนนั้น ๆ ได้สมัคร เมื่อพนักงานคนใดผ่านการคัดเลือกมาได้แล้ว ทางบริษัทก็จะมีกรฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานใหม่ทำความเข้าใจกับองค์กรและหน้าที่งานหลัก ๆ ที่พนักงานคนนั้น ๆ ต้องรับผิดชอบ พร้อมกับชี้แจงกฎระเบียบของบริษัทก่อนเริ่มงานจริงประมาณ 1 วัน (กรณีคนที่เคยทำงานในธุรกิจบริหารการจัดการอาคารมาบ้างแล้ว) แต่ถ้าคนที่ไม่เคยผ่านงานอะไรมาเลยจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 7 วัน เมื่อพนักงานได้เข้ามาทำงานกับบริษัทสักระยะเวลาหนึ่ง ทางบริษัทก็จะมีกรจัดอบรมพนักงานตามแผนงานต่าง ๆ ทุกเดือน เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานและเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานที่อยู่ในบริษัทเดียวกัน

ส่วนหลักเกณฑ์ที่บริษัทใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานในบริษัท ทางบริษัทจะมีการพิจารณาถึงระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท ผลงานในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมา ความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และสุดท้ายคือความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงาน

ส่วนการพิจารณาลงโทษไม่ว่าจะเป็นพนักงานหญิงหรือพนักงานชายจะใช้บทลงโทษเดียวกันโดยแบ่งตามความรุนแรงที่ได้กระทำผิดเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ขั้นที่ 1 กล่าวตักเตือนด้วยวาจา
- ขั้นที่ 2 กล่าวตักเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร
- ขั้นที่ 3 ตัดเงินเดือน
- ขั้นที่ 4 พักงาน
- ขั้นที่ 5 เลิกจ้าง

และจากการสรุปประเมินผลการทำงานของฝ่ายบุคคลในรอบหนึ่งปีที่ผ่านมาพบว่าพนักงานชายมีการกระทำผิดกฎบริษัทมากกว่าพนักงานหญิง

จากการศึกษากรณีของคุณเอก (นามสมมุติ) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารคือ

1. หลักเกณฑ์ของบริษัทในการคัดเลือกพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คุณเอก จะเห็นได้ว่า มีการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานแต่ละตำแหน่งไว้

บางตำแหน่งได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ต้องการพนักงานที่เป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ต้องการบุคคลที่มีลักษณะเป็นอย่างไร

2. ความพอใจของผู้ว่าจ้างหรือลูกค้า ความต้องการหรือความพอใจของลูกค้ามีความสำคัญมาก เนื่องมาจากลูกค้าหรือนายจ้างมีอิทธิพลต่อการจ้างงานของบริษัทบริหารการอาคาร เพราะฉะนั้นบริษัทบริหารการอาคารมักจะต้องทำตามความต้องการของนายจ้าง นายจ้างบางคนพอใจในการได้รับบริการจากงานบางประเภทจากพนักงานเพศใดเพศหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้บริษัทบริหารการอาคารจำเป็นต้องจ้างงานประเภทนั้น ๆ ตามความต้องการของลูกค้า เช่น ลูกค้าพอใจที่จะได้รับการบริการในเรื่องการต้อนรับจากพนักงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย บริษัทบริหารการอาคารจึงจำเป็นต้องรับพนักงานต้อนรับหรือพนักงานประชาสัมพันธ์ที่เป็นเพศหญิง หรือลูกค้าพอใจที่จะได้รับการบริการในงานซ่อมบำรุงจากพนักงานเพศชาย เพราะฉะนั้นบริษัทบริหารการอาคารก็จำเป็นต้องรับพนักงานช่างอาคารหรือวิศวกรที่เป็นเพศชาย

3. ความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานฝ่ายบุคคล ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือกพนักงานเข้าทำงานที่อาจจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบบุคคลที่เข้ามาสมัครงาน อาจเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น เพศ บุคลิกท่าทาง ลักษณะนิสัย ศาสนา เชื้อชาติ ฯลฯ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่รับบุคคลนั้น ๆ เข้าทำงาน

4. ภูมิหลังของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากเพราะว่าในการพิจารณาว่าพนักงานเข้าทำงานจะมีการพิจารณาจากภูมิหลังของบุคคลที่มาสมัครงาน เช่น เพศ การศึกษา ความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ในการทำงาน ฯลฯ

อภิปรายผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษาที่ต้องการค้นคว้าหาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานของพนักงานหญิงชายในธุรกิจบริหารการอาคาร โดยได้มีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ในบริษัทบริหารการอาคารและกลุ่มที่ทำงานอยู่ในส่วนของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานของพนักงานหญิงชายในบริษัทบริหารการอาคารประกอบไปด้วย

1. ภูมิหลังของพนักงาน
2. หลักการของบริษัท
3. ความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง
4. ความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคล

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยในแต่ละหัวข้อจะเห็นได้ว่า เราสามารถแยกปัจจัยทั้ง 4 หัวข้อนี้ ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยที่มาจากตัวพนักงาน (ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน) และปัจจัยที่มาจากผู้ว่าจ้าง (เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน) โดยปัจจัยที่มาจากตัวพนักงาน (ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน) คือ ภูมิหลังของพนักงาน และปัจจัยที่มาจากผู้ว่าจ้าง (เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน) คือ หลักการของบริษัท ความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง และ ความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบุคคล

1. ปัจจัยที่มาจากตัวพนักงาน (ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน)

1.1 ภูมิหลังของพนักงาน

เมื่อคนเราเกิดมามีเพศที่แตกต่างกัน บทบาทที่สังคมมอบให้ก็ย่อมมีความแตกต่างกันไป เพศหญิงมักถูกคาดหวังให้เป็นผู้ตาม ส่วนเพศชายมักถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำ เราสามารถมองเห็นการแบ่งแยกทางเพศตั้งแต่แรกเกิดไม่ว่าจะเป็น การอบรมเลี้ยงดู การแต่งกาย การศึกษา ฯลฯ

การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า บทบาททางเพศที่แตกต่างกันของเพศหญิงและเพศชาย ทำให้ภูมิหลังของพนักงาน เช่น การลงทุนในการศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน และการเลือกประกอบอาชีพมีความแตกต่างกัน โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลให้การจ้างงานของแรงงานหญิงและแรงงานชายในบริษัทบริหารจัดการอาคารมีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาถึงการลงทุนในการศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน และการเลือกประกอบอาชีพ ที่ได้จากการศึกษาพบว่า

1.2 การลงทุนในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงซึ่งประกอบไปด้วย คุณเอ (นามสมมุติ) คุณบี (นามสมมุติ) คุณพี (นามสมมุติ) คุณเมย์ (นามสมมุติ) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีเพียงคุณนก (นามสมมุติ) เพียงคนเดียวที่จบการศึกษาในระดับ ปวส. แต่ก็กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ซึ่งประกอบไปด้วยคุณซี (นามสมมุติ) เรียนจบ ปวช. คุณเจ (นามสมมุติ) เรียนจบมัธยมปลาย ส่วนคุณตรี (นามสมมุติ) คุณออย (นามสมมุติ) และคุณซ่าง (นามสมมุติ) เรียนจบในระดับปริญญาตรี

จากการศึกษาในครั้งนี้ผลที่ได้ในเรื่องการลงทุนในการศึกษาของผู้หญิงดีกว่าผู้ชาย อาจจะเป็นเนื่องจากสังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาของผู้หญิงมากยิ่งขึ้น แต่เมื่อพิจารณาถึงการลงทุนในการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จะเห็นว่าความคิดความเชื่อดั้งเดิมที่สังคมได้ผลักดันการเลี้ยงดูครอบครัวยังเป็นหน้าที่ของผู้หญิง และความคิดเกี่ยวกับการมีคู่ครองทำให้ผู้หญิงบางคนไม่เลือกที่จะลงทุนในการศึกษาในระดับที่สูงกว่าในระดับปริญญาตรี

1.3 การเลือกสาขาวิชาเรียน จากผลการสัมภาษณ์จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง จะเลือกเรียนในสาขาวิชาที่คล้าย ๆ กันและเป็นสาขาวิชาที่มีผู้หญิงเลือกเรียนเป็นส่วนใหญ่ สังเกตจากกรณีศึกษาพบว่า คุณเอ (นามสมมุติ) เลือกเรียนในสาขาวิชาบัญชีในระดับ ปวช., ปวส. และเลือกเรียนสาขาวิชาการจัดการในระดับปริญญาตรี คุณบี (นามสมมุติ) เลือกเรียนสายวิชา วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และเลือกเรียนวิชาศิลปศาสตร์สาขา การโรงแรมการท่องเที่ยว คุณเมย์ (นามสมมุติ) เลือกเรียนสายวิชา วิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ใน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และเลือกเรียนสาขาวิชาการเงินการธนาคารในระดับปริญญาตรี คุณนก (นามสมมุติ) เลือกเรียนวิชาการบัญชีจนจบ ปวส. และเลือกเรียนในสาขาวิชามนุษยศาสตร์-ภาษาอังกฤษ ในระดับปริญญาตรี มีเพียงคุณพี (นามสมมุติ) เพียงคนเดียวที่เลือกเรียนในสาขาวิชาที่มี ผู้ชายเรียนมากกว่าผู้หญิงคือเลือกเรียนในสาขาเวทนิทัศน์

ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ซึ่งประกอบไปด้วยคุณซี (นามสมมุติ) เลือกเรียนใน สาขาวิชาช่างยนต์ คุณเจ (นามสมมุติ) เรียนจบแค่มัธยมปลาย คุณตรี (นามสมมุติ) เลือกเรียน สาขาไฟฟ้ากำลังในระดับ ปวช., ปวส. และเลือกเรียนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์-การสื่อสารมวลชนใน ระดับปริญญาตรี คุณช้าง (นามสมมุติ) เลือกเรียนสาขาไฟฟ้ากำลังในระดับ ปวช. ปวส. และเลือก เรียนสาขาวิชาวิทยาศาสตร์-คอมพิวเตอร์ ในระดับปริญญาตรี จะมีเพียงคุณออย (นามสมมุติ) คนเดียวที่เลือกเรียนในสาขาวิชาที่มีผู้หญิงเรียนเป็นส่วนมาก คือ เลือกเรียนในสาขาศิลปศาสตร์- ภาษาอังกฤษในระดับมัธยมปลาย และเลือกเรียนสาขามนุษยศาสตร์เอกภาษาต่างประเทศใน ระดับปริญญาตรีนั้นแสดงว่าบทบาททางเพศที่สังคมรอบข้างได้หล่อหลอมผ่านการเลี้ยงดูสั่งสอน มาตั้งแต่แรกเกิดทำให้ เพศหญิง และเพศชาย เลือกเรียนในสาขาวิชาที่คิดว่าเหมาะสมกับเพศของ ตนเอง โดยสาขาวิชาที่เพศหญิงและเพศชายเลือกเรียนมีความแตกต่างกันค่อนข้างจะเห็นได้ชัดเจน

1.4 การเลือกประกอบอาชีพ บทบาททางเพศมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ เห็นได้จากกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายได้มีการประกอบอาชีพที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เช่นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง คุณเอ (นามสมมุติ) เลือกประกอบอาชีพเลขานุการ คุณพี (นามสมมุติ) เลือกประกอบอาชีพพนักงานฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์ คุณเมย์ (นามสมมุติ) เลือก ประกอบอาชีพพนักงานบัญชี คุณนก (นามสมมุติ) เลือกประกอบอาชีพ พนักงานประชาสัมพันธ์ ส่วนคุณบี (นามสมมุติ) ได้เลือกประกอบอาชีพธุรกิจเป็นอาชีพแรก แต่จากบุคลิกที่มีความเป็นผู้นำสูง มีความรับผิดชอบ และมีความขยัน จึงได้ประกอบอาชีพผู้จัดการอาคารในปัจจุบัน

ส่วนพนักงานชายเลือกประกอบอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและ ความชำนาญสูง คือคุณซี (นามสมมุติ) เลือกประกอบอาชีพช่างเทคนิค คุณตรี (นามสมมุติ) เลือก ประกอบอาชีพโดยเริ่มจากพนักงานฝ่ายอาคารสถานที่ ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร คุณช้าง (นามสมมุติ)

เลือกประกอบอาชีพเป็นพนักงานฝ่ายอาคารสถานที่ และ คุณเจ (นามสมมุติ) เริ่มต้นด้วยอาชีพช่างอาคาร หัวหน้าช่างอาคาร ฝ่ายอาคารสถานที่ และสุดท้ายเป็นผู้จัดการอาคาร จะมีแค่คุณออย (นามสมมุติ) คนเดียวที่เลือกประกอบอาชีพแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างคนอื่น คือ เลือกประกอบอาชีพที่มีผู้หญิงทำงานมากกว่าผู้ชาย คือ เลือกประกอบอาชีพเป็นพนักงานประชาสัมพันธ์ และอยากจะทำงานในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายการตลาดในอนาคต

ข้อค้นพบจากการศึกษาในครั้งนี้คือบทบาททางเพศที่สังคมได้คาดหวังต่อเพศหญิง และเพศชายต่างกัน ทำให้การอบรมเลี้ยงดูของบุตรหญิงและบุตรชายแตกต่างกัน ส่งผลให้ลักษณะนิสัย ความคิด ความใฝ่ฝัน การแต่งกาย ฯลฯ ของผู้หญิงและผู้ชายแตกต่างกัน ผู้หญิงมักจะเป็นฝ่ายที่อ่อนแอ อ่อนหวาน โดดเดี่ยว ไม่กล้า ไม่มีเหตุผล ฯลฯ ส่วนผู้ชายมักจะเป็นฝ่ายที่เข้มแข็ง กระด้างกระเดื่อง หนักแน่นมั่นคง กล้าหาญ มีเหตุผล ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวส่งผลให้ผู้หญิงบางคนปิดโอกาสของตัวเอง เมื่อสังคมได้เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ โดยสาเหตุของการปิดโอกาสของตนเองคือไม่มีความมั่นใจว่าตนเองสามารถจะทำได้ และกลัวที่จะต้องทำงานที่ต้องใช้รับความรับผิดชอบสูง จากกรณีนี้ทำให้เห็นว่าถึงแม้ว่าสังคมจะเปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายแสดงความสามารถเท่าเทียมกันแต่บทบาททางเพศที่สังคมคาดหวังกับผู้หญิงโดยผ่านทาง สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และการเลี้ยงดู ทำให้ผู้หญิงไม่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง มีการยอมรับและพอใจกับสถานภาพที่ตนเองเป็นอยู่

2. ปัจจัยที่มาจากผู้ว่าจ้าง (เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน)

(หลักการของบริษัท ความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง และ ความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคล)

ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ในตลาดแรงงานของธุรกิจบริหารการจัดการอาคารยังคงมีการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination) สังเกตได้จากหลักการของบริษัท ความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง และ ความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคล ซึ่งทุกปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการจ้างงานในบริษัทบริหารการจัดการอาคารและมีผลต่อเนื่องถึงปัญหาการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน

2.1 หลักการของบริษัท

ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของทุกบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หลักการของบริษัทเกือบทุกบริษัทได้มีการระบุเจาะจงว่าพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย โดยเพศหญิงมักจะได้ทำงานหรือระบุให้อยู่ในตำแหน่งเลขานุการ พนักงานการบัญชี ธุรการ การเงิน ฝ่ายต้อนรับ การประชาสัมพันธ์ และการตลาด ส่วนเพศชายมักจะได้ทำงานหรือระบุให้อยู่ในตำแหน่ง ผู้จัดการอาคาร ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร วิศวกร ฝ่ายอาคาร

สถานที่และช่างอาคาร หลักการในการคัดเลือกพนักงานในแต่ละตำแหน่งนี้ถือว่ามีทางเลือกปฏิบัติ โดยการนำเรื่องเพศเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างเห็นได้ชัดเจน

ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นก็มีการเลือกปฏิบัติอยู่บ้าง ส่วนมากแล้ว พนักงานชายจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมากกว่าพนักงานหญิง เนื่องจากค่านิยมที่นิยมให้ผู้ชายเป็นผู้นำ และผู้หญิงเป็นผู้ตาม แต่ก็จะมีอยู่บ้างที่ผู้หญิงได้ก้าวไปทำงานในตำแหน่งเดียวกับผู้ชาย (กรณีที่ผู้หญิงคนนั้นมีลักษณะความเป็นผู้นำหรือมีบุคลิกนิสัยคล้ายผู้ชาย)

ส่วนเรื่องสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัททั้งพนักงานหญิงและพนักงานชายได้รับความเสมอภาคกันไม่มีการเลือกปฏิบัติ

2.2 ความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง

ความต้องการของลูกค้าถือว่ามีสำคัญมากในธุรกิจนี้ เพราะว่าการบริหารจัดการอาคารเป็นธุรกิจที่ขายงานบริการ ถ้าลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างมีความพอใจกับการบริการของพนักงานที่สังกัดอยู่ในบริษัท โอกาสที่จะได้รับงานหรือได้รับการว่าจ้างของบริษัท ๆ นั้นก็จะมีสูงและมีไปเรื่อย ๆ จนกว่าที่ผู้ว่าจ้างหรือลูกค้าเกิดความไม่พอใจ จากสาเหตุนี้เองบริษัทบริหารจัดการอาคารจำเป็นต้องคัดสรรพนักงานให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าและผู้ว่าจ้าง

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ลูกค้าบางคนเลือกที่จะได้รับการบริการในงานบางประเภทจากเพศใดเพศหนึ่งและจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้ทางบริษัทบริหารจัดการอาคารจำเป็นต้องจัดคนให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง เพื่อที่จะให้บริษัทได้รับการว่าจ้างต่อไป เช่น ลูกค้ามีความพอใจในการได้รับการบริการด้านงานซ่อมบำรุงจากช่างอาคารที่เป็นผู้ชายมากกว่าช่างอาคารที่เป็นผู้หญิง โดยลูกค้ามีความเชื่อว่าผู้ชายสามารถทำงานนี้ได้ดีกว่าผู้หญิง และมีความพอใจในการได้รับการบริการในงานด้านประชาสัมพันธ์/การต้อนรับ ที่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากเชื่อว่าผู้หญิงมีความอ่อนน้อมถ่อมตนและทำงานด้านนี้ได้ดีกว่าผู้ชาย

จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทบริหารจัดการอาคาร ไม่สามารถที่จะคัดเลือกบุคลากรโดยใช้ความรู้ความสามารถของบุคคล ๆ นั้นเข้ามาเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจได้เพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องเอาความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างเข้ามาเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจด้วย จากสาเหตุนี้เองความต้องการของลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างจึงเป็นสาเหตุหนึ่งในหลาย ๆ สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน

2.3 ความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคล

พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นพนักงานที่มีหน้าที่คัดเลือกพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ตรงกับความต้องการของบริษัทและผู้ว่าจ้าง เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจในเบื้องต้น

ว่าผู้ที่เข้ามาสมัครงานจะผ่านการคัดเลือกให้เข้าทำงานในบริษัทหรือไม่ หรือเมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วจะต้องทำงานในตำแหน่งใด

ถึงแม้ว่าทางบริษัทบริหารการจัดการอาคารต่าง ๆ ได้มีการกำหนดนโยบายหรือหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานขึ้นมาเพื่อให้พนักงานที่ทำงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีใจเป็นกลางในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน ไม่นำเอาความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ แต่จากการศึกษาในครั้งนี้อย่าง พบว่า ความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอิทธิพลต่อการเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน เห็นได้จากการที่พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บางคนเลือกที่รับพนักงานเข้ามาทำงานเพราะมีความพอใจในตัวของคุณคน ๆ นั้น และไม่รับพนักงานบางคนเข้ามาทำงานเพราะไม่พอใจในตัวของคุณคน ๆ นั้น เหตุการณ์เหล่านี้ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยที่มีการอคติต่อบุคคล