

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้มีการศึกษาปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของพนักงานหญิงชายแตกต่างกัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร ผู้ศึกษาได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ส่วน เพื่อสะดวกในการศึกษาเปรียบเทียบ คือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาจากพนักงานบริษัทบริหารการจัดการในตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนที่สองเป็นการศึกษาจากพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทั้งสองกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการจะทราบถึงสถานภาพของพนักงานหญิงชายในธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร และต้องการจะทราบถึงความสัมพันธ์ของอัตราค่าจ้างกับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการจ้างงาน โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีทางสตรีนิยมคือแนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม และทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ คือ การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานและการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ มาช่วยในการวิเคราะห์

จากการศึกษา พบว่า ปริมาณความต้องการของแรงงานชายมีมากกว่าแรงงานหญิงในธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร โดยจากการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เพื่อทำการศึกษาวิจัยปรากฏว่าพบพนักงานชายจำนวน 68 คนซึ่งคิดเป็น 68% และพบพนักงานหญิง 32 คนซึ่งคิดเป็น 32% และเมื่อพิจารณาถึงรายได้หรือเงินเดือนของพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารพบว่าพนักงานหญิงมักจะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าพนักงานชาย จากเงินเดือนโดยเฉลี่ยของพนักงานหญิงคือ 9,815 บาท ส่วนเงินเดือนโดยเฉลี่ยของพนักงานชายคือ 11,282 บาท หรือประมาณ 15% สูงกว่า

ด้านตำแหน่งและหน้าที่การงานของพนักงานหญิงชาย พบว่า พนักงานหญิงและพนักงานชายได้มีการแบ่งแยกหน้าที่การงานกันอย่างเห็นได้ชัดเจน พนักงานหญิงส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในตำแหน่งเลขานุการ พนักงานบัญชี พนักงานธุรการ พนักงานต้อนรับ และพนักงานประชาสัมพันธ์ ส่วนพนักงานชายจะทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร ผู้จัดการอาคาร ช่างประจำอาคาร ฝ่ายอาคารสถานที่และตำแหน่งอื่น ๆ (วิศวกรอาคาร/หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่) ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงตำแหน่งงานที่อยู่ในระดับหัวหน้างาน เช่น ผู้จัดการอาคาร ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร จะเป็นพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานชายมีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงกว่าพนักงานหญิง ถึงแม้ว่าพนักงานหญิงและพนักงานชายจะทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคารมาเป็นระยะเวลาไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานหญิงและพนักงานชายส่วนใหญ่

ทำงานกับบริษัทบริหารการจัดการอาคารมาเป็นระยะเวลา 1-3 ปี เมื่อเปรียบเทียบการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานหญิงกับพนักงานชาย พบว่าพนักงานหญิงที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน 1 ครั้ง จะมีจำนวนใกล้เคียงกับพนักงานชาย แต่เมื่อพิจารณาถึงการได้รับเลื่อนตำแหน่งงานตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไป พบว่า มีจำนวนพนักงานชายที่ได้เลื่อนตำแหน่งงานตั้งแต่ 2 ครั้งขึ้นไปมากกว่าจำนวนพนักงานหญิง ส่วนด้านสวัสดิการที่พนักงานหญิงและพนักงานชายได้รับจากบริษัท ทั้งพนักงานหญิงและพนักงานชายได้รับสวัสดิการจากบริษัทที่ทำงานอยู่เหมือนกัน ไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบ

ผลการศึกษาที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ทำให้สามารถมองเห็นสถานภาพของพนักงานหญิงและพนักงานชายในธุรกิจบริหารการจัดการอาคารได้บ้างแล้วว่า มีการจ้างงานพนักงานหญิงและพนักงานชายแตกต่างกันอย่างไร ส่วนสาเหตุของความแตกต่างเหล่านั้นมาจากปัจจัย 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อการจ้างงานคือปัจจัยที่มาจากตัวพนักงานและปัจจัยที่มาจากฝ่ายผู้จ้างงาน

ปัจจัยตัวที่ 1 คือ ตัวพนักงาน (ภูมิหลังของพนักงาน) หมายถึง ระดับการศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน การเลือกประกอบอาชีพ และความสามารถพิเศษต่าง ๆ ของพนักงานก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานหญิงมีการศึกษาดีกว่าพนักงานชาย พนักงานหญิงและพนักงานชายมีการเลือกสาขาวิชาเรียนที่แตกต่างกัน พนักงานหญิงและพนักงานชายมีการเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน และพนักงานหญิงมีความรู้ความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ดีกว่าพนักงานชาย ส่วนที่เหมือนกันของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการศึกษาคือพนักงานหญิงและพนักงานชายสามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการทำงานได้

เมื่อพิจารณาถึงการศึกษามากกว่าของพนักงานหญิงและพนักงานชายทำให้เราพบว่าการลงทุนในการศึกษาของบุตรในแต่ละครอบครัวจะมีความแตกต่างกัน โดยการลงทุนในการศึกษาของบุตรขึ้นอยู่กับฐานะทางครอบครัว จำนวนบุตรในครอบครัว และการประกอบอาชีพของบิดามารดา ครอบครัวไหนที่มีบิดามารดาประกอบอาชีพรับราชการ หรือทำงานในสำนักงานจะตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และมีการลงทุนในการศึกษาของบุตรมากกว่าครอบครัวที่มีบิดามารดาประกอบอาชีพเกษตรกรหรือค้าขาย ครอบครัวไหนที่มีจำนวนบุตรน้อยจะมีการลงทุนในการศึกษาของบุตรมากกว่าครอบครัวที่มีจำนวนบุตรหลายคน และครอบครัวไหนที่มีฐานะทางครอบครัวดีจะมีการลงทุนในการศึกษาของบุตรมากกว่าครอบครัวที่มีฐานะยากจน

จากการศึกษาในครั้งนี้บุคคลที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมาจากครอบครัวที่อยู่ในระดับกลางถึงระดับล่าง ส่วนมากมีปัญหาในเรื่องทรัพยากรในการส่งเสียบุตรเรียน ดังนั้นเมื่อพบข้อจำกัดดังกล่าวบุตรสาวมักต้องเป็นฝ่ายเสียสละให้บุตรชายได้เรียน แต่ถ้าไม่มีข้อจำกัดดังกล่าวกลุ่มตัวอย่างต่างเห็นด้วยว่าหญิงชายควรมีการศึกษาเท่าเทียมกัน แต่อย่างไรก็ตามความคิดเห็นเรื่องการให้บุตรสาวเสียสละให้บุตรชายเรียนได้ลดลงในกลุ่มตัวอย่างรุ่นใหม่ซึ่งก็คือตัวพนักงานเองเมื่อเปรียบเทียบกับรุ่นพ่อแม่ของพนักงาน ถึงแม้ว่าอาจถูกเลือกปฏิบัติในระดับหนึ่งด้วยข้อจำกัด

ทางทรัพยากรดังที่กล่าวมาแล้วแต่เมื่อถามความคิดเห็นจากพนักงานเองส่วนใหญ่เห็นว่าหญิงชายควรได้รับการศึกษาเหมือนกันตามความสามารถ แต่มีผู้หญิงบางคนยังห่วงเรื่องคู่ครองถ้าเรียนสูงเกินไป ส่วนด้านสาขาวิชาที่เรียนต่างก็ได้รับอิทธิพลมาจากรุ่นพ่อแม่ทั้งสิ้น คือ เลือกเรียนสาขาวิชาที่เหมาะสมกับความสามารถ ความต้องการของตนเองและเหมาะสมกับเพศของตนเอง นอกจากนี้ในการเลือกสาขาวิชาเรียนยังได้รับอิทธิพลจากตลาดแรงงานคือการเลือกสาขาวิชาที่หางานทำได้ง่าย

ส่วนด้านการเลือกประกอบอาชีพของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างหญิงชายได้เลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน โดยอิทธิพลที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพ คือ บทบาททางเพศ ความต้องการของตลาดแรงงาน และการศึกษาของพนักงาน

ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนของพนักงานบริษัทบริหารจัดการอาคาร พบว่า เงินเดือนเริ่มต้นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับอายุของพนักงานที่เริ่มต้นเข้าไปทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุมากจะได้รับเงินเดือนมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย แต่เพศของพนักงานกลับไม่มีอิทธิพลต่อเงินเดือนแรกเข้าส่วนเงินเดือนในปัจจุบันของพนักงานมีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งที่เข้าฝึกอบรม เพศ และตำแหน่งงาน โดยพนักงานที่เข้าฝึกอบรมหลายครั้งได้รับเงินเดือนมากกว่าพนักงานที่เข้าฝึกอบรมน้อยครั้ง พนักงานเพศชายได้รับเงินเดือนมากกว่าพนักงานเพศหญิง และพนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการอาคาร ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร ได้รับเงินเดือนมากกว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอาคาร หัวหน้าช่าง ช่างอาคาร เลขานุการ พนักงานบัญชี พนักงานธุรการ พนักงานประชาสัมพันธ์ และพนักงานต้อนรับ

ปัจจัยข้อที่ 2 (ฝ่ายผู้จ้างงาน) ผู้จ้างงานเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่มีผลทำให้การจ้างงานของพนักงานหญิงและพนักงานชายแตกต่างกันในธุรกิจบริหารจัดการอาคาร ซึ่งปัจจัยจากผู้จ้างงานหมายถึง หลักการต่าง ๆ ของบริษัทในการพิจารณาจ้างงาน ความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายบุคคล และความต้องการของลูกค้า

ด้านความต้องการแรงงาน จากการที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานหญิงชายถูกแบ่งแยกหรือจำกัดด้วยสาขาวิชาเรียนมาแล้ว ส่งผลให้การจ้างงานของพนักงานหญิงชายได้มีจำกัดไปด้วย ผลจากการศึกษา พบว่า ในการรับพนักงานเข้าทำงานมีการดูถึงความไหวเห้งและบุคลิกลักษณะท่าทางอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่แล้วพนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งรับพนักงานเข้ามาทำงานได้ยึดหลักการพิจารณาพนักงานเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่บริษัทได้กำหนดเอาไว้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานหญิงและพนักงานชายที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นเหมือนกันในการรับพนักงานในตำแหน่งงานผู้จัดการอาคาร ผู้ช่วยผู้จัดการอาคาร ฝ่ายอาคารสถานที่ ช่างอาคารว่าเหมาะสมกับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง เพราะว่าเป็นงานที่ต้องมีการควบคุมหรือปกครองคน และต้องป็นฝ่ายตามลำดับ ส่วนในการรับพนักงานตำแหน่งประชาสัมพันธ์ เลขานุการ พนักงานการบัญชี

พนักงานธุรการ และพนักงานต้อนรับ เหมาะกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชายเพราะว่าผู้หญิงมีความละเอียดรอบคอบ และสุภาพ สามารถทำงานในตำแหน่งงานเหล่านี้ได้ดีกว่าผู้ชาย

ด้านความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการเลื่อนตำแหน่งงานและการเข้าฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานหญิงชายที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บางคนยังมีการนำเอาเรื่องเพศเข้ามาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานและการคัดเลือกพนักงานเข้าฝึกอบรม (กรณีที่เป็นกรฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน) นอกเหนือจากการพิจารณาจาก ผลการทำงานของพนักงาน และระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท

ด้านความต้องการของลูกค้ำ ในธุรกิจบริหารการจัดการอาคารลูกค้ำมีความสำคัญมาก เพราะลูกค้ำเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการจ้างงานในตลาดแรงงาน จากการศึกษาโดยผ่านความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ลูกค้ำบางคนมีอคติส่วนบุคคลในการรับบริการจากงานบางประเภทจากพนักงานเพศใดเพศหนึ่ง ส่งผลให้การจ้างงานของพนักงานหญิงและพนักงานชายในงานแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ทั้งเชิงสถิติและเชิงคุณภาพสามารถสรุปได้ว่า ผู้หญิงยังถูกกีดกันหรือถูกเลือกปฏิบัติในบางเรื่องตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานและเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว กล่าวคือก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ชายมีโอกาสในการศึกษาที่สูงกว่าผู้หญิงในครอบครัวที่ยากจน และการเลือกสาขาวิชาเรียนยังมีความแตกต่างกันระหว่างหญิงชายทั้งนี้เป็นจริงสำหรับผู้หญิงและผู้ชายในทุกสถานภาพทางเศรษฐกิจ แต่การเลือกปฏิบัตินี้มีแนวโน้มที่จะลดลง สำหรับการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานพบว่าจะมีการเลือกปฏิบัติในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งงานและการได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรม

ข้อจำกัดในการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงชายแตกต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร ในงานวิจัยฉบับนี้ได้มีการใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งข้อจำกัดในการศึกษาในครั้งนี้ก็คือการศึกษาหาข้อมูลในเรื่องบทบาททางเพศที่มีอิทธิพลต่อภูมิหลังของพนักงาน การศึกษาเรื่องบทบาททางเพศเป็นการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมคือ ครอบครัว ญาติพี่น้อง สังคมรอบข้าง ฯลฯ ว่ามีอิทธิพลอย่างไรต่อความคิดของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องการศึกษา การประกอบอาชีพ ข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างเพียงอย่างเดียว เพราะไม่สามารถทำการสัมภาษณ์เจาะลึกครอบครัว หรือ ญาติพี่น้อง ของกลุ่มตัวอย่างได้ การวิจัยในครั้งนี้ก็เลยใช้วิธีการให้กลุ่มตัวอย่างเล่าถึง

ภูมิหลังของตนเองตั้งแต่วัยเด็กในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเก็บข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งข้อมูลส่วนนี้ถ้าได้ทำการสัมภาษณ์บุคคลที่อยู่ในครอบครัวเดียวกับกลุ่ม

ตัวอย่างเช่นพ่อแม่ จะทำให้การศึกษาในครั้งนี้นับมองเห็นภาพของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพล ต่อภูมิหลังของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากเรื่องการสัมภาษณ์บุคคลรอบข้างเพื่อที่จะได้ ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้นแล้ว เรื่องจำนวนกลุ่มตัวอย่างก็เป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง การศึกษา วิจัยในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคาร 5 บริษัทซึ่งเป็นบริษัทที่อนุญาตให้บุคคลภายนอกเข้าไปศึกษาวิจัย (โดยส่วนใหญ่แล้วบริษัทจะไม่อนุญาตให้ บุคคลภายนอกเข้าไปศึกษาหาข้อมูลในบริษัท) ถึงแม้ว่าบริษัทบริหารการจัดการอาคารทั้ง 5 บริษัทจะเป็นบริษัทที่ใหญ่และมีจำนวนพนักงานที่อยู่ในสังกัดมากพอสมควร แต่ถ้ามีการเพิ่มจำนวน กลุ่มตัวอย่างที่มาจากบริษัทอื่น ๆ มากขึ้น จะทำให้ผลการวิจัยสามารถบ่งชี้ปัญหาหรือสถานการณ์ ของแรงงานหญิงชายในธุรกิจบริหารการจัดการอาคารได้ดีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหา การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน เพื่อเป็นการขจัดปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศในตลาดแรงงาน ให้หมดไป ดังต่อไปนี้

1. รัฐบาลควรมีการส่งเสริมทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาซึ่งมีส่วนช่วยเพิ่มโอกาสให้ผู้หญิง ได้รับการศึกษามากขึ้น
2. บริษัทผู้ประกอบการธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร ควรจะมีส่วนร่วมในการช่วยกัน หาแนวทางในการขจัดการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานให้หมดไป โดยให้ความสำคัญกับเรื่องการ เพิ่มโอกาสในการฝึกอบรมของผู้หญิงตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม
3. ในการบรรจุพนักงานเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งงาน บริษัทผู้ประกอบการธุรกิจ บริหารการจัดการอาคารควรจะพิจารณาถึงความสามารถมากกว่าการสมมติที่อาจเกิดจากอคติ
4. บริษัทผู้ประกอบการธุรกิจบริหารการจัดการอาคารควรมีการส่งเสริมให้เกิดความ เข้าใจและลดอคติในส่วนของลูกค้าที่มีต่อการบรรจุพนักงานหญิงชายเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง