

รายงานการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรี
ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว : ศึกษาเฉพาะเขต
กรุงเทพมหานคร

(Motivating Factors For Female Participation in Tourist
Industry : A Case Study for Bangkok Metropolis)

เสนอต่อ

คณะกรรมการบริหาร โครงการวิจัยระดับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรื่องประชากรและการพัฒนา

โดย

จุฬา มนต์ไพบูลย์

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พฤษภาคม ๒๕๒๕

รายงานวิจัยเรื่อง

ปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรี

ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว : ศึกษาเฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร

(Motivating Factors For Female Participation in Tourist

Industry : A Case Study for Bangkok Metropolis)



เสนอต่อ

คณะกรรมการบริหาร โครงการวิจัยระดับจุลภาคในประเทศไทย

เรื่อง ประชากรและการพัฒนา สมาคมนักประชากรไทย

โดย

จุฑา มนต์ไพบูลย์

คณะเศรษฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พฤษภาคม ๒๕๒๕

รองศาสตราจารย์ จุฑา นนดี พนมกุล

มอบให้ขอสงวนกลาง สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒๕ / ๙.๓. / ๒๖

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนำ

การศึกษาริชัยเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานสตรีในระดับจุลภาค ยังไม่ปรากฏว่า ได้กระทำกันอย่างกว้างขวางมากนัก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นสาขาหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และยังเป็นแหล่งสร้างงานจำนวนมาก ทั้งนี้เพราะเป็นกิจการบริการที่ต้องอาศัยผู้ให้บริการ นอกจากนี้ธุรกิจบริการบางประเภทในสาขาอุตสาหกรรมนี้เหมาะสมสำหรับแรงงานสตรีให้เข้าร่วมทำงานอีกด้วย

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากการวิจัยสนาม โดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งจากเจ้าของกิจการและพนักงานสตรีในธุรกิจที่ตกเป็นตัวอย่าง ซึ่งธุรกิจต่าง ๆ เหล่านี้ ถือว่าเป็นธุรกิจที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยตรง ดังนั้น การศึกษาริชัยครั้งนี้ถือว่าเป็นการศึกษาริชัยเชิงประจักษ์ เพื่อทราบตัวกำหนดหรือปัจจัยที่กระตุ้นให้แรงงานสตรีเข้ามาทำงานในสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

การศึกษาริชัยนี้ได้รับ เงินสนับสนุนจาก คณะกรรมการบริหารโครงการวิจัยระดับ จุลภาคในประเทศไทย เรื่อง ประชากรและการพัฒนา สมาคมนักประชากรไทย ซึ่งช่วยให้ ผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาในสิ่งที่สนใจอันอาจเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในประเทศไทย เพื่อพิจารณากระบวนมาตรฐานพนักงานสตรีในธุรกิจนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบคุณผู้ให้การสนับสนุนทางการเงิน ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณสถาบันคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณ รุจี ยุวดี ที่ได้ช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูล สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนเจ้าของกิจการและพนักงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างและหน่วยงานที่ให้ ข้อมูลสถิติ เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย รวมทั้ง คุณ ศิขร กุหาเหมรัตน์ คุณ ชมาภรณ์ เพิ่มพิณทอง คุณ สมคิด เสือทรงศิลป์ และ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดหลายท่าน ที่ได้ช่วยเหลือในการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มโดยสมบูรณ์

บทคัดย่อรายงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรี
ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว : ศึกษาเฉพาะเขตกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่กระตุ้นให้สตรีเข้าทำงานในธุรกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งได้แก่ ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจที่เกี่ยวกับการขนส่ง ธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก และธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ การศึกษานี้ได้จำกัดขอบเขตโดยศึกษาเฉพาะธุรกิจต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อย่างแบบสองชั้น คือ สุ่มตัวอย่างบริษัทธุรกิจ แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานสตรีจำนวนหลังจากบริษัทธุรกิจที่ตก เป็นตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวอย่างกลุ่มนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ ทำให้ได้ศึกษาลักษณะธุรกิจการค้าดำเนินงาน และทัศนคติต่อพนักงานสตรี

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวอย่างกลุ่มพนักงาน ทำให้ได้ศึกษาลักษณะของแรงงานสตรี และได้ใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานสตรีเข้าทำงานในธุรกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ผลจากการวิจัยนี้ ทำให้ทราบว่าแรงงานสตรีส่วนใหญ่ที่เข้าทำงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจโรงแรม และธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งนั้น เกิดจากปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสต้องการความก้าวหน้า และโอกาสอื่น ๆ จากการทำงานมากกว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจ อันได้แก่ รายได้และสวัสดิการจากที่ทำงาน ผลการวิจัยนี้อาจนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาแรงงานสตรี ซึ่งนับวันจะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมากขึ้น

ผู้วิจัย : นาง จุฬา มณีสไพบูลย์

รายงานฉบับสมบูรณ์ : เรียบเรียงเป็นภาษาไทย

ความยาว (๑๑) + ๑๕๑ หน้า + ภาคผนวก

ABSTRACTMOTIVATING FACTORS FOR FEMALE PARTICIPATION
IN TOURIST INDUSTRY : A CASE STUDY FOR BANGKOK METROPOLIS

This research is an attempt to analyse various factors which motivate women to enter employment related to tourist industry, i.e. hotel, travel agencies, transport, souvenir and gift shops, restaurants and entertainment places. This research focusses on the above businesses in Bangkok metropolis. The research data derived from two tiers sampling, i.e. sampling on business enterprises, then sampling on female employees of the firms randomly selected.

The analysis of data from sampled employers leads to the study of the nature of their business and their attitude toward women.

The analysis of data from sampled employees, meanwhile, helps in the study of women employees. Multiple regression analysis is employed in the study of the various factors motivating women for employment in the various tourism-related businesses.

The results of this study tell us that the majority of female employees in tourist industry particularly in hotel and transportation businesses are attracted into this employment by their desires for career advancement and other opportunities rather than remuneration, i.e. incomes and fringe benefits.

This research finding may be utilised for Women Development
Planning which is essential for averall national development

Researcher : Mrs. Chitta Manusphaibool
Complete Report : in Thai, (11) + 151 + Annex
Faculty of Economics Chulalongkorn University
Bangkok, Thailand
May, 1982

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทคัดย่อ

Abstract

สารบัญตาราง

สารบัญรูป

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑	ความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒	วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓
๑.๓	วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย	๔
๑.๔	สมมติฐานในการทำวิจัย	๕
๑.๕	คำจำกัดความ	๕
๑.๖	ขอบเขตการศึกษา	๖
๑.๗	วิธีการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล	๖
๑.๘	แหล่งที่มาของข้อมูล	๘
๑.๙	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๙

บทที่ ๒ ลักษณะธุรกิจในสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

๒.๑	ลักษณะของธุรกิจโรงแรม	๑๐
๒.๒	ลักษณะธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว	๒๗
๒.๓	ลักษณะธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งทางการท่องเที่ยว	๓๖
๒.๔	ลักษณะธุรกิจร้านอาหารของที่ระลึก	๔๘
๒.๕	ลักษณะธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์	๕๓



(๖)

หน้า

บทที่ ๓	ลักษณะของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	
๓.๑	ลักษณะทางประชากร	๖๒
๓.๒	ลักษณะทางสังคม	๗๕
๓.๓	ลักษณะทางเศรษฐกิจ	๘๒
๓.๔	สภาพการทำงานและทัศนคติต่ออาชีพของแรงงานสตรี	๙๐
๓.๕	สรุป	๑๑๑
บทที่ ๔	ปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	
๔.๑	ข้อจำกัดในการวิจัย	๑๑๒
๔.๒	ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	๑๑๒
๔.๓	แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์	๑๑๓
๔.๔	ผลจากการวิจัย	๑๑๖
บทที่ ๕	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
๕.๑	ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	๑๓๘
๕.๒	สรุปผลการวิจัย	๑๔๐
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๔๗
บรรณานุกรม		๑๕๐
ภาคผนวก	ก แบบสอบถามเจ้าของกิจการ	
ภาคผนวก	ข แบบสอบถามพนักงานสตรี	

เลขที่ ๑๗
เลขที่ ๑๕
เลขที่ ๐๐๑๖๙๔
วันที่ ๙ กพ. ๕๗

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ร้อยละของโรงแรมที่เปิดกิจการจำแนกตามปีที่เปิดกิจการ	๑๑
๒.๒	ร้อยละของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างจำแนกตามจำนวนห้องพัก	๑๒
๒.๓	จำนวนเตียง ของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่าง	๑๓
๒.๔	ร้อยละเฉลี่ยของห้องพักที่ขายได้ในแต่ละช่วงฤดูการท่องเที่ยว	๑๖
๒.๕	จำนวนห้องพักที่จะเพิ่มในกรุงเทพมหานคร (เฉพาะโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่าง)	๑๗
๒.๖	ร้อยละของโรงแรมจำแนกตามจำนวนพนักงาน	๒๑
๒.๗	ร้อยละของโรงแรมจำแนกตามเพศของพนักงาน	๒๒
๒.๘	ร้อยละของโรงแรมที่มีการจ้างแรงงานสตรีในระดับบริหาร	๒๓
๒.๙	ร้อยละของโรงแรมที่มีการจ้างแรงงานสตรีในระดับเหนือเทคนิค	๒๔
๒.๑๐	ร้อยละของโรงแรมที่มีการจ้างแรงงานสตรีในระดับเทคนิคชั้นกลาง	๒๕
๒.๑๑	ร้อยละของโรงแรมที่มีการจ้างแรงงานสตรีระดับไม่ต้องใช้เทคนิค	๒๖
๒.๑๒	ร้อยละของกิจการนำเที่ยวจำแนกตามปีที่เปิดกิจการ	๒๗
๒.๑๓	ร้อยละของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามกิจการหลัก	๒๘
๒.๑๔	ร้อยละของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามอัตราส่วนของลูกค้า	๓๑
๒.๑๕	ร้อยละของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับบริหาร	๓๒
๒.๑๖	ร้อยละของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับเหนือเทคนิค	๓๓
๒.๑๗	ร้อยละของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับเทคนิคชั้นกลาง	๓๔
๒.๑๘	ร้อยละของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับไม่ต้องใช้เทคนิค	๓๕
๒.๑๙	ร้อยละของบริษัทการบินจำแนกตามปีที่เริ่มเปิดดำเนินการ	๓๗
๒.๒๐	ร้อยละของบริษัทการบินจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับบริหาร	๓๘
๒.๒๑	ร้อยละของบริษัทการบินจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับเหนือเทคนิค	๔๐
๒.๒๒	ร้อยละของบริษัทการบินจำแนกตามแรงงานสตรีระดับเทคนิคชั้นกลาง	๔๑
๒.๒๓	ร้อยละของบริษัทการบินจำแนกตามแรงงานสตรีระดับไม่ต้องใช้เทคนิค	๔๒
๒.๒๔	ร้อยละของธุรกิจรถทัวร์จำแนกตามปีที่เปิดกิจการ	๔๓

ตารางที่	หน้า	
๒.๒๕	ร้อยละของร้านจำหน่ายของที่ระลึกจำแนกตามปีที่เริ่มเปิดกิจการ	๕๙
๒.๒๖	ร้อยละของร้านจำหน่ายของที่ระลึกจำแนกตามจำนวนพนักงาน	๕๐
๒.๒๗	ร้อยละของร้านจำหน่ายของที่ระลึกจำแนกตามจำนวนแรงงานสตรี	๕๑
๒.๒๘	ร้อยละของร้านจำหน่ายของที่ระลึกจำแนกตามจำนวนแรงงานสตรีในระดับไม่ต้องใช้เทคนิค	๕๒
๒.๒๙	ร้อยละของภัตตาคารและสถาน เริงรมย์จำแนกตามปีที่เริ่ม เปิดกิจการ	๕๔
๒.๓๐	จำนวนและร้อยละของภัตตาคารและสถาน เริงรมย์จำแนกตามจำนวนลูกค้าต่อวัน	๕๕
๒.๓๑	จำนวนและร้อยละของภัตตาคารและสถาน เริงรมย์จำแนกตามจำนวนพนักงาน	๕๖
๒.๓๒	ร้อยละของภัตตาคารและสถาน เริงรมย์จำแนกตามแรงงานสตรีในระดับ เทคนิคชั้นกลาง	๕๘
๒.๓๓	ร้อยละของภัตตาคารและสถาน เริงรมย์จำแนกตามจำนวนแรงงานสตรีระดับที่ไม่ต้องใช้เทคนิค	๕๙
๓.๑	กลุ่มอายุของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๖๓
๓.๒	สถานภาพสมรสของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๖๕
๓.๓	อายุแรกสมรสของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๖๗
๓.๔	จำนวนบุตรเกิดรอดของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๖๙
๓.๕	การวางแผนครอบครัวของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๗๑
๓.๖	วิธีการคุมกำเนิดของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๗๒
๓.๗	ภูมิลำเนาเดิมของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๗๔
๓.๘	ระดับการศึกษาของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๗๖
๓.๙	ประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๗๗
๓.๑๐	ตำแหน่งหน้าที่การงานของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๗๙
๓.๑๑	ลักษณะที่อยู่อาศัยของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	๘๓

ตารางที่		หน้า
๓.๑๒	รายได้ของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๘๕
๓.๑๓	รายได้พิเศษของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๘๖
๓.๑๔	รูปแบบการใช้จ่ายของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๘๘
๓.๑๕	การเปรียบเทียบรายได้รายจ่ายของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๘๙
๓.๑๖	ชั่วโมงการทำงานต่อวันของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๙๒
๓.๑๗	จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๙๔
๓.๑๘	เวลาพักผ่อนของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๙๗
๓.๑๙	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๑๐๐
๓.๒๐	เหตุผลการเลือกอาชีพของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๑๐๒
๓.๒๑	ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๑๐๓
๓.๒๒	ทัศนคติต่ออาชีพของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๑๐๕
๓.๒๓	ทัศนคติของแรงงานสตรีต่อความเหมาะสมของงานจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๑๐๖
๓.๒๔	ทัศนคติต่อนายจ้างของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๑๐๘
๓.๒๕	ปัญหาในการทำงานของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๑๐๙
๓.๒๖	ความคิดที่จะเปลี่ยนอาชีพของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	๑๑๐
๔.๑	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับตัวแปรในธุรกิจโรงแรม	๑๑๗
๔.๒	เมตริกซ์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในธุรกิจโรงแรม	๑๑๘
๔.๓	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่กำหนดการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจโรงแรม	๑๑๙
๔.๔	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในธุรกิจโรงแรม	๑๒๐
๔.๕	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับตัวแปรในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว	๑๒๑

ตารางที่		หน้า
๔.๖	เมตริกซ์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในธุรกิจการนำเข้า	๑๒๒
๔.๗	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่กำหนดการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจการนำเข้า	๑๒๓
๔.๘	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้า	๑๒๔
๔.๙	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับตัวแปรต่าง ๆ ในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง	๑๒๕
๔.๑๐	เมตริกซ์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง	๑๒๖
๔.๑๑	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่กำหนด เข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง	๑๒๗
๔.๑๒	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง	๑๒๘
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก	๑๒๙
๔.๑๔	เมตริกซ์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก	๑๓๐
๔.๑๕	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่กำหนดการ เข้าร่วมแรงงานสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการจำหน่ายของที่ระลึก	๑๓๑
๔.๑๖	ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก	๑๓๒
๔.๑๗	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์	๑๓๓
๔.๑๘	เมตริกซ์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	๑๓๔
๔.๑๙	ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์	๑๓๕
๔.๒๐	ค่าสัมประสิทธิ์/สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดการ เข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจภัตตาคาร และสถานเริงรมย์	๑๓๖

บทที่ ๑

บทนำ



๑.๑ ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยนับตั้งแต่เริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ เป็นต้นมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยในขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีผลทำให้สภาพภาพของสตรีไทยเปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็นของสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ ด้วย กล่าวคือ สตรีมีบทบาทในฐานะผู้ทำงานผู้มีรายได้ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าชาย

บทบาทของสตรีได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๐-๒๕๒๔) ในแง่ที่ว่าสตรีเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศซึ่งไม่ควรถูกมองข้ามหรือปล่อยให้สูญเปล่า ทั้งนี้ ประชากรร้อยละ ๕๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมดเป็นประชากรสตรี ดังนั้นหากได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศโดยตรงย่อมจะส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นในการเตรียมร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนา ได้เห็นความสำคัญของประชากรกลุ่มนี้ โดยบรรจุแผนพัฒนาสตรี ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาขั้นพื้นฐานของสตรีอันเป็นผลกระทบจากแผนพัฒนาฯ ในอดีต

จากสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. ๒๕๑๙ ปรากฏว่าประเทศไทยมีจำนวนประชากรสตรี ๒๐.๙ ล้านคน หรือประมาณร้อยละ ๕๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในจำนวนนี้เป็นสตรีที่เข้าอยู่ในกำลังแรงงานประมาณ ๔.๔ ล้านคน ซึ่งเท่ากับร้อยละ ๒๕.๖ ของสตรีทั้งหมด และจากการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปีเดียวกันพบว่า กำลังแรงงานที่มีงานทำจำนวน ๕,๓๑๘,๓๓๐ คน ซึ่งจำแนกเป็นงานในภาคเกษตรกรรม ๓,๑๘๒,๗๕๐ คน หรือเท่ากับร้อยละ ๕๙.๘๔ ของสตรีที่ทำงานทั้งหมด และเป็นงานในภาคอุตสาหกรรม หัตถกรรม ๗๕๙,๘๒๐ คน หรือร้อยละ ๑๔.๒๙ ของแรงงานสตรีทั้งหมดที่เหลือประมาณร้อยละ ๒๕.๘๗ ทำงานในด้านพาณิชยกรรม การบริการและอื่น ๆ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

ชองกับอุตสาหกรรมดังกล่าว

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๐-๒๕๒๔) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก การขยายตัวของอุตสาหกรรมนี้ มีอัตราที่สูงกว่าการขยายตัวของเศรษฐกิจส่วนรวม ถึงแม้ว่าในช่วงระยะเศรษฐกิจของโลกและภาวะการเมืองระหว่างประเทศของภูมิภาคแหลมอินโดจีน ได้มีความผันผวนอย่างมากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างประเทศที่เดินทางเข้าประเทศไทย ยังคงเพิ่มขึ้นโดยตลอด จากตัวเลขของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยปรากฏว่าในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ มีนักท่องเที่ยวเข้ามาจำนวน ๑.๘๔ ล้านคน ยิ่งไปกว่านั้นตามเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๔ ประมาณการไว้ว่าจำนวนนักท่องเที่ยวจะเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๘.๔ ต่อปี โดยในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ มีนักท่องเที่ยวสูงสุด ๒.๑ ล้านคน และจะเพิ่มขึ้นเป็น ๒.๔ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ รายได้จากนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ ๔ ยังคงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศเมื่อเทียบกับสินค้าออกอื่น ๆ กล่าวคือ ในระยะ ๒๕๒๐-๒๕๒๓ รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ ๓๔ คือเพิ่มจาก ๔,๖๐๐ ล้านบาท ในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็น ๑๔,๐๐๐ ล้านบาท ในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ และคาดว่าจะมีจำนวน ๑๖,๕๐๐ ล้านบาท ในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ เป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๔ กำหนดให้รายได้จากการท่องเที่ยวในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นจำนวน ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท และเพิ่มเป็น ๔๑,๗๐๐ ล้านบาท ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ นอกจากนั้นการขยายตัวของการท่องเที่ยวมีผลให้การลงทุนของภาคเอกชน ในกิจการโรงแรมได้เพิ่มมากขึ้น จะเห็นได้ว่าจำนวนห้องพักทั่วประเทศเพิ่มจาก ๒๗,๐๐๐ ห้องในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ เป็น ๔๒,๐๐๐ ห้องในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๔ ให้จำนวนห้องพักโรงแรมเพิ่มเป็น ๕๑,๐๐๐ ห้อง ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ และขยายขึ้นเป็น ๖๖,๐๐๐ ห้อง ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ (คณะกรรมการวางแผนด้านการพาณิชย์และบริการพาณิชย์และบริการ ๒๕๒๔)

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว นอกจากช่วยแก้ไขการขาดดุลการชำระเงิน เนื่องจากเป็นสาขาที่ทำให้เกิดรายได้เงินตราต่างประเทศ และในอุตสาหกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการลงทุนในทางอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมที่ต่อเนื่องกันแล้ว ยังเป็นแหล่งสร้างงานอีกด้วย แรงงานในสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอาจจำแนกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๒๒) และการวิจัยของหน่วยงานวิจัยสมาคมสังคมศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ดังนี้คือ

- ๑) การจ้างงานทางตรง ได้แก่การจ้างงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้
- ก) โรงแรม และธุรกิจที่เกี่ยวข้องด้านโรงแรมและที่ดิน
 - ข) หัตถาคารและสถานเริงรมย์ และธุรกิจที่เกี่ยวข้องทางด้านบริการอาหาร
 - ค) บริษัทนำเที่ยวและขนส่ง และธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการคมนาคมทุกชนิดตลอดจนมัคคุเทศก์
 - ง) ร้านค้าของที่ระลึก และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
 - จ) อื่น ๆ ที่ไม่เข้าหมวด ก-ง

๒) การจ้างงานทางอ้อม ได้แก่ การจ้างงานเพื่อกิจการใด ๆ อันเป็นการสนับสนุนธุรกิจทางตรงมาแล้วข้างต้น อาทิเช่น การผลิตสินค้าหัตถกรรมพื้นเมือง

การจ้างงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ปี ๒๕๒๔ มี ๑.๕๔ ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับ ๑.๑๗ ล้านคนในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ สำหรับการจ้างงานทางตรงในเศรษฐกิจสาขาการท่องเที่ยว ประมาณกันว่า ร้อยละ ๖๐ เป็นแรงงานสตรี ดังนั้นอาจกล่าวโดยทั่วไปได้ว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว นั้น เป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญสาขาหนึ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นสาขาที่สามารถดูดซับแรงงานสตรีซึ่งนับได้ว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าของประเทศ

๑.๒ วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาด้านแรงงานสตรีในระดับมหภาคได้มีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง นักเศรษฐศาสตร์หลายท่าน อาทิเช่น แซมมวลสัน (Samuelson) ได้กล่าวถึงแรงงานสตรีว่ามีบทบาทอย่างยิ่งต่อการผลิตของประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่เป็นเกษตรกรรม อย่างไรก็ตามผลงานของสตรีมักมิได้มีการยอมรับเท่าเทียมกับแรงงานชาย (Samuelson, 1973) นอกจากนั้นยังมีการศึกษาถึงผลของการพัฒนาเศรษฐกิจต่ออัตราการมีส่วนร่วมในกองกำลังแรงงานของสตรี ดังเช่น V.K. Oppenheimer (1970) B.D. Haig และ Margaret Wood (1973) ได้สรุปผลการศึกษาไว้ยิ่งอัตราการพัฒนาเศรษฐกิจเพิ่มสูงขึ้นมากเท่าใด อัตราการมีส่วนร่วมของสตรีในกองกำลังแรงงาน

ยังมีสูงขึ้นเท่านั้น

ในประเทศไทย การศึกษาริวิจัยเกี่ยวกับแรงงานสตรีก็ไ้มีการศึกษาอยู่หลายฝ่าย หากแต่ส่วนใหญ่มักเป็นการศึกษากว้าง ๆ โดยไม่ระบุเจาะจงสำหรับแต่ละอุตสาหกรรม เช่น การศึกษาของหน่วยงานของรัฐบาลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ กองแรงงานหญิงและเด็ก กระทรวงมหาดไทย กองโครงการสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นอาทิ นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับอัตราการมีส่วนร่วมของสตรีในกองกำลังแรงงานในประเทศไทยโดย สุวรรณี จิตรนุเคราะห์ วัฒนจิต (๑๙๗๗)

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานสตรีในระดับจุลภาค ที่จำแนกตามสาขาอุตสาหกรรมที่ผ่านมามีไม่มากนัก เท่าที่ทราบได้แก่ การวิจัยของ Myrna L Blake และ Chatri Moonstan (1981) ที่เกี่ยวกับการทำงาน อัตราค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ ของแรงงานสตรี อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสตรี ได้แก่ การศึกษาริวิจัยเชิงสาเหตุ และผลที่มีต่อครอบครัวของการอพยพของสตรีชนบทมาเป็นพนักงาน อีอาบอนนวด ในกรุงเทพมหานคร โดย ผาสุก พงษ์ไพจิตร (๑๙๘๐) สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้นให้สตรี เข้าทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว พร้อมกับศึกษาครอบครัวรวมถึงสภาพการทำงาน สถานะภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากร ตลอดจนพฤติกรรมบางประเภทของประชากรกลุ่มนี้

๑.๓ วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

วัตถุประสงค์หลักคือ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้นเข้าร่วมแรงงานของสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยศึกษาเฉพาะกรณีตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์รองได้แก่

- ๑) ศึกษาเปรียบเทียบรายได้แรงงานสตรีในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- ๒) ศึกษารูปแบบการใช้จ่าย (Pattern of Expenditure) ภายในครัวเรือนของแรงงานสตรีที่ประกอบอาชีพสาขาอุตสาหกรรมกาท่องเที่ยว
- ๓) ศึกษาภูมิลาเนาเดิมของแรงงานสตรีที่ประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมกาท่องเที่ยว
- ๔) ศึกษาระดับการศึกษาและโอกาสการเรียนรู้ (Opportunity for skills learning) ของแรงงานสตรีที่ประกอบอาชีพในสาขาอุตสาหกรรมกาท่องเที่ยว
- ๕) ศึกษาถึงทัศนคติเกี่ยวกับอาชีพของสตรีที่ประกอบอาชีพในกิจการประเภทต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

๑.๔ สมมติฐานในการทำวิจัย

สมมติฐานหลักคือปัจจัยทางประชากรและปัจจัยทาง เศรษฐกิจ เช่น รายได้ เป็นปัจจัย กระตุ้นให้เกิดการ เข้าร่วมแรงงานของสตรี

สมมติฐาน รองคือ

๑. สภาพการทำงานของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีลักษณะแตกต่างกัน ตามสถานที่ประกอบการ และประ เภทของกิจการ
๒. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างให้มีลักษณะแตกต่างกัน ตามสถานที่ประกอบ การและประ เภทของกิจการ
๓. แรงงานสตรีส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อพยพย้ายถิ่นมาจากชนบท
๔. รายได้ของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มักแตกต่างกันตามสถานที่ ประกอบการ และลักษณะอาชีพ
๕. รูปแบบการใช้จ่ายภายในแต่ละครัว เรือนของแรงงานสตรีมักแตกต่างกัน ขึ้นอยู่ กับอาชีพและประ เภทของกิจการ
๖. ระดับการศึกษาของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวส่วนใหญ่ อยู่ ในระดับต่ำกว่าชั้นอาชีวศึกษา
๗. โอกาสในการ เรียนรู้ของแรงงานสตรีที่ประกอบอาชีพสาขาท่องเที่ยวมีจำกัด

๑.๕ คำจำกัดความ

การวิจัยครั้งนี้ได้ให้คำจำกัดความ เอาไว้ดังนี้

๑. แรงงานสตรี หมายถึง สตรีที่อยู่ในวัยแรงงานในระดับอายุที่กฎหมายคุ้มครอง แรงงานอนุญาตให้จ้างงานได้ ซึ่งในกิจการโรงแรมคืออายุ ๑๘ ปีขึ้นไป
๒. สถานประกอบการ หมายถึง สถานที่จ้างงานที่ตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมาย และประกอบกิจการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

- ๖
๓. แรงงานสตรีที่ประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว หมายถึงสตรีที่ประกอบอาชีพในระดับนักบริหารหรือนักวิชาชีพ ระดับ เทนนิส เทคนิค ระดับ เทคนิค ชั้นกลางและระดับไม่ต้องใช้เทคนิค ตามสภาพประกอบการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ที่ตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมาย
๔. รายได้ หมายถึง รายได้ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือสิ่งของ ซึ่งอาจได้รับเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือนก็ได้

๑.๖ ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้น เข้าร่วมแรงงานของสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ตลอดจนศึกษาถึงสภาพการทำงาน ลักษณะอาชีพและพฤติกรรมบางประการของประชากรกลุ่มนี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างธุรกิจประเภทต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ผู้วิจัยได้จำกัดการศึกษาเฉพาะการจ้างงานทางตรงในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ทั้งนี้ไม่รวมการจ้างงานทางอ้อมและการจ้างงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้จำกัด เฉพาะสถานประกอบการที่ตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมาย เท่านั้น

นอกจากนั้นการวิจัยจะจำกัดการศึกษาเฉพาะใน เขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น เหตุผลของการเลือกศึกษาเฉพาะกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นแหล่งท่องเที่ยวหลักที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ กล่าวคือ เป็นแหล่งรองรับนักท่องเที่ยวประมาณร้อยละ ๗๖.๑ ของนักท่องเที่ยวต่างประเทศ และประมาณร้อยละ ๑๔.๒๒ % ของนักท่องเที่ยวชาวไทย (แผนพัฒนาการการท่องเที่ยว ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๔, ๒๕๒๔ - ๒๕๒๕) ข้อมูลที่นำมาศึกษาจะใช้ข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๒๔

๑.๗ วิธีการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม โดยวิธีการออกแบบสอบถามผู้ประกอบธุรกิจ และแรงงานสตรีที่ประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การสุ่มตัวอย่างจะทำการแบ่งประเภทของธุรกิจและจัด เรียงลำดับตามขนาดของธุรกิจ หลังจากนั้น

จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่ม ซึ่งได้จำนวนตัวอย่างผู้ประกอบการ ๒๓๐ ตัวอย่างและ
กลุ่มตัวอย่างพนักงานสตรี จากกลุ่มตัวอย่างธุรกิจประเภทต่าง ๆ ที่เลือกแล้วโดยได้จำนวน
ตัวอย่างพนักงานสตรี ๗๕๕ ตัวอย่าง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการทางสถิติทั่วไป พร้อมกับมีการทดสอบหา
ค่านัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรต่าง ๆ ส่วนการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานสตรี
ได้ใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดแบบจำลอง
ในรูปฟังก์ชันดังนี้

$$FLFP_{(H)} = f (MS_H, CB_H, YF_H, FB_H, WP_H, WO_H)$$

$$FLFP_{(G)} = f (MS_G, CB_G, YF_G, FB_G, WP_G, WO_G)$$

$$FLFP_{(T)} = f (MS_T, CB_T, YF_T, FB_T, WP_T, WO_T)$$

$$FLFP_{(S)} = f (MS_S, CB_S, YF_S, FB_S, WP_S, WO_S)$$

$$FLFP_{(E)} = f (MS_E, CB_E, YF_E, FB_E, WP_E, WO_E)$$

สัญลักษณ์ของตัวแปรมีดังนี้

FLFP	=	การเข้าร่วมแรงงานของสตรี
MS	=	สถานภาพสมรสของแรงงานสตรี
CB	=	จำนวนบุตรเกิดรอด
YF	=	รายได้ของสตรี (บาท/เดือน)
FB	=	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากสถานประกอบการ
WP	=	โอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน
WO	=	โอกาสรื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน

สัญลักษณ์ที่กำกับตัวแปร (Subscrib)

- H = ธุรกิจโรงแรม
- G = ธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว
- T = ธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งการท่องเที่ยว
- S = ธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก
- E = ธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์

๑.๔ แหล่งที่มาของข้อมูล

ข้อมูลส่วนใหญ่จากการวิจัยสนาม (Field survey) นอกจากนี้ยังอาศัยข้อมูล
ชั้นทุติยภูมิ (Secondary data) เพื่อประกอบการวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) การสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- ๒) ข้อมูลจากกรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย
- ๓) การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
- ๔) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- ๕) คณะกรรมการส่งเสริมอุตสาหกรรม
- ๖) สมาคมผู้ประกอบการโรงแรมและนายจ้างในล ประชการที่ตก เป็นตัวอย่าง

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- ๒) เพื่อทราบถึง ลักษณะอาชีพ สภาพการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ประชากรกลุ่มนี้ได้รับ ว่าเป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้หรือไม่
- ๓) เพื่อทราบถึง ภูมิภาคำเนาเดิมของสตรีที่ประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
- ๔) เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสถานภาพแรงงานสตรีให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ระบุไว้ในร่างแผนพัฒนาสตรีในช่วงระยะ ๕ ปี (๒๕๒๔-๒๕๒๘)

๕) เพื่อประโยชน์ในการนำไปศึกษาริวิจัย เกี่ยวกับพัฒนากำลังคนของรับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศ ทั้งนี้จากแผนพัฒนาการท่องเที่ยวในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๙) ได้ระบุถึงปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาอุตสาหกรรมสาขานี้ก็คือ การขาดแคลนกำลังคนที่มีมาตรฐานในกิจการโรงแรมหรือบริการท่องเที่ยวอื่น ๆ ดังนั้นผลจากการวิจัยสามารถให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ระดับการศึกษาของแรงงานสตรีอยู่ในระดับใด โอกาสในการเรียนรู้มีมากน้อยเพียงใด และสามารถพัฒนากำลังคนเหล่านี้ไปในทางใดบ้างที่จะเอื้ออำนวยต่อการวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว ซึ่งย่อมมีผลต่อการพัฒนา เศรษฐกิจและของสังคมของประเทศอีกด้วย

๖) เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการช่วยกำหนดนโยบายการศึกษาและหลักสูตรการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาสายอาชีพ ตลอดจนการฝึกอบรมทั้งโดยสถาบันของรัฐและเอกชน เพื่อมีส่วนช่วยพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้เจริญรุดหน้ากว่าที่เป็นอยู่

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ ๒

ลักษณะธุรกิจในสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

การวิจัยนี้ได้จำแนกประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวออกเป็น ๕ ประเภท คือ ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจการบริการนำเที่ยว ธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง ธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึกและธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงลักษณะสำคัญบางประการของธุรกิจต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ ลักษณะของธุรกิจโรงแรม การวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งโรงแรมออกเป็นชั้นภูมิ ตามจำนวนห้องพักที่ปรากฏตามรายงานสถิติของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (๒๕๒๑-๒๕๒๒) ซึ่งแบ่งโรงแรมออกเป็น ๕ กลุ่ม คือ ขนาดไม่เกิน ๕๐ ห้อง ขนาด ๕๐-๑๐๐ ห้อง ขนาด ๑๐๐-๒๐๐ ห้อง ขนาด ๒๐๐-๔๐๐ ห้อง และขนาดเกินกว่า ๔๐๐ ห้องขึ้นไป ผลจากการสุ่มตัวอย่างทำให้ได้ขนาดของตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน ๒๔ โรงแรม ซึ่งในที่นี้เราจะพิจารณาถึงปีที่เริ่มทำการ ขนาดของโรงแรม ธุรกิจอื่น ๆ ของโรงแรมนอกเหนือจากการขายห้องพัก อัตราการเข้าพัก และโครงการขยายกิจการของโรงแรม ทั้งนี้เนื่องจากธุรกิจประเภทนี้เป็นธุรกิจที่ต้องอาศัยเงินลงทุนจำนวนมาก และยังสามารถเป็นแหล่งสร้างงานขนาดใหญ่อีกด้วย นอกจากนี้ โรงแรมขนาดใหญ่ ๆ สามารถมีส่วนดึงดูดใจแรงงานสตรีให้เข้าไปประกอบอาชีพอีกด้วย ทั้งนี้เพราะรายได้สวัสดิการ และสภาพการทำงานที่ดีอาจเป็นปัจจัยดึงดูดนั้นเอง

๒.๑.๑ การเริ่มกิจการ จากการศึกษาวิจัยนี้ทำให้เราทราบว่าธุรกิจโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เกิดขึ้นหลังปี พ.ศ. ๒๕๐๐ เป็นต้นมา ทั้งนี้เพราะเป็นระยะที่มีการส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ทำให้ธุรกิจโรงแรมเริ่มขยายตัวตามไปด้วย ผลจากการสำรวจแสดงถึงปีที่เริ่มดำเนินการของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ ร้อยละของโรงแรมที่เปิดกิจการจำแนกตามปีที่เปิดกิจการ

ปี พ.ศ. ที่เปิดกิจการ	จำนวนโรงแรม	ร้อยละของโรงแรม
ก่อน ๒๕๐๐	๑	๓.๔
๒๕๐๖-๒๕๐๙	๑๔	๔๘.๓
๒๕๑๐-๒๕๑๓	๖	๒๐.๓
๒๕๑๖-๒๕๑๙	๔	๑๓.๔
๒๕๒๐-๒๕๒๔	๓	๑๐.๓
ไม่ตอบ	๑	๓.๔
รวม	๒๙	๑๐๐.๐

จากการศึกษาข้างพบว่า ร้อยละ ๒๔.๑ ของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่าง (หรือจำนวน ๗ โรงแรม) เป็นโรงแรมที่เป็นเครือของโรงแรมต่างประเทศ ส่วนอีก ร้อยละ ๗๕.๙ หรือจำนวน ๒๒ โรงแรมเป็นโรงแรมที่มีเจ้าของเป็นคนไทย และมีได้เป็นโรงแรมในเครือต่างประเทศ

๒.๑.๒ ขนาดของธุรกิจโรงแรม ในการพิจารณาขนาดของธุรกิจโรงแรม เราจะถือจำนวนห้องพักเป็นสำคัญ เนื่องจากปริมาณเงินลงทุนขึ้นอยู่กับขนาดของห้องพักเป็นส่วนใหญ่ (ประชุม สุวดี, ๒๕๒๓) ผลจากการศึกษาสำรวจพบว่า โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครที่ตกเป็นตัวอย่างเป็นโรงแรมขนาดกลาง กล่าวคือมีขนาด ๑๐๐-๑๕๐ ห้อง การกระจายจำนวนห้องพักของโรงแรมในตัวอย่างแสดงไว้ในตารางที่ ๒.๒

ตารางที่ ๒.๒ ร้อยละของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนห้องพัก

จำนวนห้องพัก	จำนวนโรงแรม	ร้อยละ
น้อยกว่า ๕๐	๑	๓.๔
๕๐ - ๑๐๐	๖	๒๐.๗
๑๐๑ - ๑๕๐	๘	๒๗.๖
๑๕๑ - ๒๐๐	๒	๖.๙
๒๐๑ - ๒๕๐	๔	๑๓.๘
๒๕๑ - ๓๐๐	๑	๓.๔
๓๕๑ - ๔๐๐	๒	๖.๙
๔๐๑ - ๔๕๐	๒	๖.๙
๔๐๐ ขึ้นไป	๓	๑๐.๓
รวม	๒๙	๑๐๐.๐

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นอกจากการศึกษานาตจำนวนห้องพักของธุรกิจโรงแรมต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร แล้ว การศึกษาวิจัยนี้ยังได้พิจารณาเกี่ยวกับจำนวนเตียงของโรงแรม เพื่อเป็นการศึกษาประกอบเพิ่มเติม เนื่องจากโรงแรมส่วนใหญ่มีจำนวนเตียงที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันโรงแรมบางแห่ง ก็ได้มีการจำแนกห้องพักตามขนาดของเตียง เพราะสามารถที่จะปรับให้เข้ากับขนาดห้องได้

เมื่อพิจารณาจำนวนเตียงของโรงแรมต่าง ๆ สำหรับแขกผู้มาพัก โดยแยกเป็นห้องเตียงเดี่ยว ห้องเตียงคู่ และห้องชุด จากที่ทำการสำรวจปรากฏตามตารางที่ ๒.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๓ จำนวนเตียงของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่าง

จำนวนเตียง	จำนวนโรงแรมมี		
	เดี่ยว	คู่	ชุด
น้อยกว่า ๕๐	(๖๔.๐)	(๑๓.๕)	(๔๖.๕)
๕๑-๑๐๐	(๑๗.๕)	(๒๔.๗)	(๖.๕)
๑๐๐-๒๐๐	(๖.๕)	(๒๗.๖)	-
๒๐๑-๓๐๐	(๔.๕)	(๖.๕)	-
๓๐๑-๔๐๐		(๖.๕)	(๓.๕)
๔๐๑-๕๐๐		(๖.๕)	
๕๐๐ ขึ้นไป		(๓.๕)	
ไม่ตอบ	(๓.๕)	(๑๐.๓)	(๓.๕)
รวม	๒๔	๒๔	๒๔
\bar{X}	๑.๔๒๔	๓.๐๓๔	๑.๒๑๔

๒.๑.๓ ธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากบริการขายห้องพักแล้ว ยังปรากฏว่า โรงแรมต่าง ๆ มักประกอบธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริการด้านจำหน่ายอาหาร ของที่ระลึก และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้แก่แขกผู้เข้าพักอีกมากมาย การดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการธุรกิจโรงแรมดังกล่าวนี้ หากเป็นการให้บริการฟรี ทางโรงแรมส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ดำเนินการเองโดยตลอด เช่น บริการสถานที่จอดรถ สระว่ายน้ำ ฯลฯ หากเป็นธุรกิจอื่น ทางโรงแรมอาจจะดำเนินการเองหรือให้เข้าสถานที่ เช่น ร้านจำหน่ายสินค้าต่าง ๆ นอกจากนั้นโรงแรมส่วนใหญ่ยังได้จัดสถานเริงรมย์ต่าง ๆ ไว้บริการแขกอีกด้วย ผลการวิจัยปรากฏว่า โรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างมีธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) ภัตตาคาร คอฟฟี่ช็อป หรือบาร์ ซึ่งดำเนินการโดยโรงแรมเอง ปรากฏว่าร้อยละ ๘๖.๒ (๒๕ โรงแรม) มีการดำเนินการธุรกิจด้านนี้ และเพียงร้อยละ ๑๓.๘ ที่ไม่มีธุรกิจด้านนี้

๒) ห้องประชุมสัมมนา ร้อยละ ๖๙.๐ มีบริการด้านนี้ ซึ่งลูกค้าอาจจะใช้ได้โดยเสียค่าเช่าพิเศษ หรือบวกไว้ในค่าอาหาร

๓) ห้องจัดงานเลี้ยงพิเศษ ร้อยละ ๖๙.๐ มีห้องจัดงานเลี้ยงพิเศษ เช่นงานแต่งงาน หรืองานเลี้ยงรับรองขนาดใหญ่ ทั้งนี้ผู้จัด หรือลูกค้าจะต้องเสียค่าเช่ารวมทั้งค่าอาหารและบริการที่เกี่ยวข้องด้วย

๔) ร้านจำหน่ายของที่ระลึก ปรากฏว่าโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างเพียง ๓ โรงแรม หรือร้อยละ ๑๐.๓ ที่มีการดำเนินการประเภทนี้เอง แต่ส่วนใหญ่แล้ว หรือร้อยละ ๘๙.๗ ของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างมิได้ดำเนินการเอง หากแต่ให้ร้านค้าเข้าสถานที่ในบริเวณโรงแรมเปิดดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงแรมจะมีการจัดบริเวณเพื่อทำการค้าเป็นพิเศษ ในลักษณะของศูนย์การค้า (Shopping arcade) ซึ่งมีสินค้านานาชนิดไว้บริการแขกของโรงแรมหรือลูกค้าทั่วไป

๕) ธุรกิจบริการนำเที่ยว ธุรกิจประเภทนี้มักเป็นการดำเนินการโดยผู้อื่น เช่นเดียวกับร้านจำหน่ายของที่ระลึก ผลจากการวิจัยพบว่า ร้อยละ ๓.๔ (หรือมีเพียง ๑ โรงแรม) ที่มีการดำเนินธุรกิจบริการนำเที่ยวโดยตนเอง นอกนั้นมีธุรกิจบริการนำเที่ยวที่ดำเนินการโดยบริษัทอื่น ๆ

๖) บริการรถรับ-ส่ง แขกผู้มาพักระหว่างโรงแรมกับสถานีขนส่ง หรือสนามบิน ซึ่งโรงแรมขนาดใหญ่มักมีบริการประเภทนี้มากกว่าโรงแรมขนาดเล็ก จากการวิจัยนี้พบว่า โรงแรมที่

ตกเป็นตัวอย่างเพียง ร้อยละ ๓๑.๐ มีบริการเช่นว่านี้ ส่วนอีก ร้อยละ ๖๘.๐ มิได้จัดบริการนี้ให้ แยกผู้มาพักแต่ประการใด

๗) บริการจองตั๋วเครื่องบิน บริการอื่น ๆ ของโรงแรมสำหรับแขกอาจได้แก่บริการจองตั๋วเครื่องบิน เช่น ตั๋วเครื่องบิน ค่ารถไฟ หรือตั๋วเครื่องบิน เพื่อความสะดวกของแขก จากการวิจัยนี้พบว่า โรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่าง เพียงร้อยละ ๓๑.๐ มีการจัดบริการเช่นว่านี้ ซึ่งโรงแรมดำเนินการเอง นอกนั้นมีร้อยละ ๔๔.๓ เป็นบริการที่จัดดำเนินการโดยบริษัทอื่น ๆ

๘) ในที่คลับ โรงแรมที่ทันสมัยโดยทั่วไปมักเป็นแหล่งบันเทิงเจริญอีกด้วย ฉะนั้นจึงมีการเปิดไนท์คลับ และบาร์ ทั้งที่โรงแรมดำเนินการเอง หรือให้บริษัทอื่นเข้าดำเนินการ จากการวิจัยนี้ปรากฏว่า ร้อยละ ๔๔.๘ ของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างมีการดำเนินการด้านไนท์คลับเอง และร้อยละ ๑๓.๘ ให้บุคคลอื่นเป็นผู้ดำเนินการ

๙) สถานอาบอบนวด ในปัจจุบันสถานอาบอบนวดเป็นสิ่งที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวได้มาก ฉะนั้นโรงแรมที่เปิดกิจการในระยะหลัง ๆ เริ่มมีธุรกิจประเภทนี้บ้าง อย่างไรก็ตาม จากการวิจัยนี้พบว่ามีเพียงร้อยละ ๑๐.๓ ของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างได้เปิดกิจการประเภทนี้โดยดำเนินการด้วยตนเอง และเพียง ร้อยละ ๒๐.๗ ของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างมีกิจการอาบอบนวด ที่ดำเนินการโดยบุคคลอื่น

๑๐) สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ นอกเหนือจากบริการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีปรากฏว่าโรงแรมต่าง ๆ พยายามดึงดูดแขกให้มาพัก หรือมาใช้บริการด้วยการมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น สระว่ายน้ำ สถานที่จอดรถ สนามกีฬา เช่น โบว์ลิ่ง สนามกอล์ฟ ห้องเล่นเกม ห้องออกกำลังกาย ฯลฯ จากการวิจัยนี้พบว่าร้อยละ ๖๘.๐ ของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่าง ได้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับแขกผู้มาพัก ซึ่งจัดโดยโรงแรมเอง และร้อยละ ๔๘.๖ มีบริการสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่จัดโดยบุคคลอื่น

๑.๔ อัตราการใช้พัก อัตราการใช้พักของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครขึ้นอยู่กับฤดูกาล กล่าวคือ ฤดูที่มีการท่องเที่ยวสูงสุด (Peak Season) และฤดูที่มีการท่องเที่ยวน้อย (Off Season) ซึ่งจะถือตามเกณฑ์สากล (ตามสถิติของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย) คือ ช่วงที่มีการท่องเที่ยวสูงสุดได้แก่ระหว่างเดือน ตุลาคม ถึง เดือน มีนาคม และช่วงที่มีการท่องเที่ยวน้อยได้แก่ระหว่างเดือน เมษายน ถึง เดือนกันยายนของปี

ผลจากการวิจัยนี้ปรากฏว่า ร้อยละเฉลี่ยของห้องพักที่ขายได้ในช่วงฤดูที่มีการท่องเที่ยวสูงสุด และฤดูที่มีการท่องเที่ยวต่ำน้อยแตกต่างกันดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ ร้อยละเฉลี่ยของห้องพักที่ขายได้ในแต่ละช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว

ร้อยละโดยเฉลี่ย ของห้องที่ขายได้	ร้อยละของโรงแรม	
	ช่วงที่มีการท่องเที่ยวสูง	ช่วงที่มีการท่องเที่ยวต่ำ
ไม่เกิน ๕๐	๓๐.๔	๓๐.๔
๕๐-๖๐	๑๐.๓	๕๑.๗
๖๑-๗๐	๖.๔	๓.๔
๗๑-๘๐	๓๑.๐	๖.๔
๘๑-๙๐	๒๐.๗	-
๙๐ ขึ้นไป	๒๗.๖	๓.๔
ไม่ตอบ	-	๓.๔
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐

เมื่อพิจารณาจำนวนวันพักเฉลี่ย แล้วจากการวิจัยปรากฏว่าในฤดูที่มีการท่องเที่ยวสูงสุด ปรากฏว่า โดยเฉลี่ยแล้วมีผู้เข้าพักประมาณ ๔.๘๖ วัน และในฤดูที่มีการท่องเที่ยวต่ำน้อย พบว่ามีผู้เข้าพักเพียงประมาณ ๒.๘๖ วัน ซึ่งเมื่อเทียบกับผลการวิจัยในปี ๒๕๒๓ โดย ประชุม สุจริตติ พบว่า วันพักเฉลี่ยในช่วงที่มีการท่องเที่ยวสูง และในช่วงที่มีการท่องเที่ยวต่ำน้อยในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันเท่าใด กล่าวคือ ในช่วงที่มีการท่องเที่ยวสูง แขกมาพักโดยเฉลี่ย ร้อยละ ๔.๖๔ วัน และในช่วงที่มีการท่องเที่ยวต่ำน้อยพักโดยเฉลี่ยประมาณ ๔.๓๒ วัน (ประชุม สุจริตติ, ๒๕๒๓ หน้า ๓๗)

๒.๑.๕ โครงการขยายกิจการ จากการสอบถามโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างเกี่ยวกับการดำเนินกิจการในรอบปีที่ผ่านมา ว่าดีขึ้นหรือเลวลงอย่างไรนั้น พบว่าร้อยละ ๕๑.๗ ของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างตอบว่ากิจการดีขึ้น ร้อยละ ๓๑.๐ ตอบว่าเหมือนเดิม และร้อยละ ๑๗.๒ ตอบว่ากิจการเลวลง

อย่างไรก็ดี ร้อยละ ๔๑.๔ ของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างมีโครงการที่จะขยายกิจการ โดยที่ร้อยละ ๑๓.๘ ตอบว่าจะขยายกิจการในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ร้อยละ ๖.๔ จะขยายในปี พ.ศ. ๒๕๒๖ และร้อยละ ๓.๔ จะขยายกิจการในปี พ.ศ. ๒๕๒๗ ที่ไม่ตอบว่าจะขยายหรือไม่ร้อยละ ๑๗.๒ ส่วนที่ไม่มีโครงการจะขยายกิจการมีร้อยละ ๕๘.๖ สำหรับท้องพักที่จะสร้างเพิ่มขึ้นนั้นปรากฏใน ตารางที่ ๒.๕

ตารางที่ ๒.๕ จำนวนท้องพักที่จะเพิ่มในกรุงเทพมหานคร
(เฉพาะโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่าง)

จำนวนท้องพัก	จำนวนโรงแรม	ร้อยละ
๑๐๐	๑	๓.๔
๑๕๐	๑	๓.๔
๒๐๐	๑	๓.๔
๒๗๕	๑	๓.๔
๕๕๐	๑	๓.๔
๖๗๕	๑	๓.๔
ไม่ขยายกิจการ	๑๗	๕๘.๖
ไม่ตอบ	๖	๒๐.๗
รวม	๒๘	๑๐๐.๐
$\bar{X} = ๘๒๓.๘๑๓$		

ฉะนั้นจากการพิจารณาถึงจำนวนท้องพักเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย ตลอดช่วงปี ๒๕๒๔ - ๒๕๒๗ ปรากฏว่าเพิ่มขึ้นประมาณ ๘๒๓.๘๑ ท้อง ทั้งนี้ไม่รวมโรงแรมที่กำลังก่อสร้าง และที่จะสร้างใหม่ โดยได้รับบัตรส่งเสริมการลงทุนจากรัฐบาล

๒.๑.๖ บุคลากรในโรงแรม ธุรกิจโรงแรมนับได้ว่าเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญที่สุด ต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ทั้งนี้เพราะ เป็นอุตสาหกรรมที่ทำให้เกิดการว่าจ้างแรงงานอย่าง กว้างขวาง เมื่อเทียบกับธุรกิจอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน กล่าวคือเป็นกิจการที่มีประเภท ของงานที่เกี่ยวข้องด้วยอยู่มากมาย นับตั้งแต่ฝ่ายบริหารจนกระทั่งถึงระดับพนักงานในแผนกต่าง ๆ

อย่างไรก็ดีการว่าจ้างแรงงานจะมีปริมาณแตกต่างกันขึ้นกับขนาดของโรงแรม จะเห็นได้ว่าถ้าเป็นโรงแรมขนาดใหญ่จะมีการจัดระดับของพนักงานแตกต่างกันออกไปตามลักษณะขององค์การ แต่ถ้าเป็นโรงแรมขนาดเล็กมักไม่ค่อยมีระบบงานบุคคลที่แน่นอน อาจมีพนักงานที่เกี่ยวข้องเพียงไม่กี่คน โดยแต่ละคนมักทำหน้าที่หลายอย่างไปพร้อม ๆ กัน เช่นพนักงานคนเดียวทำหน้าที่ทุกอย่างตั้งแต่เป็นพนักงานขาย พนักงานต้อนรับ ตลอดจนเป็นพนักงานบริการ เป็นต้น

สำหรับโรงแรมขนาดใหญ่โดยทั่วไป มักมีการจัดรูปแบบขององค์การเป็นแผนภูมิ (Organization chart) ดังปรากฏให้เห็นในรูปที่ ๒.๑ กล่าวคือแบ่งออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ขึ้นโดยตรงต่อผู้จัดการทั่วไป (General manager) แต่ละฝ่ายอาจจะประกอบไปด้วยแผนกต่าง ๆ ดังนี้

๑) ฝ่ายบุคคล (Personnel Department) ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลทั้งหมด มีผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลเป็นหัวหน้า

๒) ฝ่ายขาย (Sales Department) ทำหน้าที่เกี่ยวกับการตลาด การขายบริการของโรงแรม เช่นห้องจัดเลี้ยง ฯลฯ มีผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้จัดการฝ่ายขายเป็นหัวหน้า

๓) ฝ่ายประชาสัมพันธ์ (Public Relations Department) ทำหน้าที่ให้ข้อมูลแก่ประชาชนทั่วไปเพื่อการโฆษณา ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงแรม มีผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้จัดการฝ่ายเป็นหัวหน้า

๔) ฝ่ายต้อนรับ (Reception Department) ทำหน้าที่ต้อนรับแขกที่มาพัก หรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการของโรงแรม โรงแรมหลายแห่งมีเพียงแผนกต้อนรับโดยขึ้นกับผู้จัดการแผนก หรือบางแห่งขึ้นอยู่กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยขึ้นตรงกับผู้จัดการ

๕) ฝ่ายบริการแขก (Concierge Department) ทำหน้าที่ให้บริการต่าง ๆ แก่ผู้มาพัก เช่น การรักษาความปลอดภัย และการบริการอื่น ๆ ซึ่งอาจจะจัดเป็นแผนกย่อย ๆ ไปตามหน้าที่

๖) ฝ่ายแม่บ้าน (Housekeeping Department) ทำหน้าที่ดูแลงานบ้าน เช่นการจัดห้อง การรักษาความสะอาดห้องพัก งานสวน ฯลฯ

๗) ฝ่ายซักกรีด (Laundry Department) ทำหน้าที่เกี่ยวกับการซักกรีดโดยเฉพาะ ซึ่งในหลายแห่งอาจจะรวมอยู่กับงานแม่บ้าน

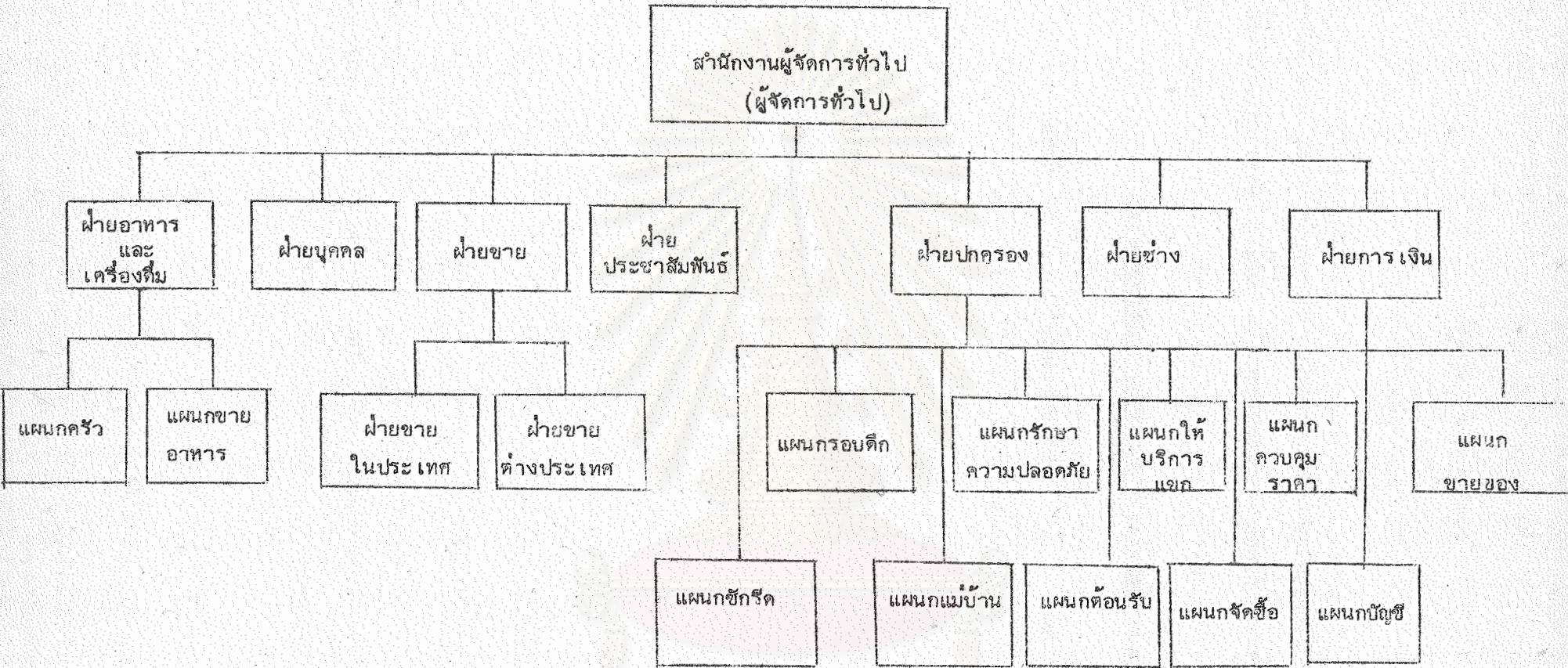
๘) ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverage Department) ประกอบด้วยงานเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม หลายโรงแรมมีการแยกเป็นแผนก เช่น แผนกครัว และแผนกอาหารเป็นต้น

๙) ฝ่ายช่าง (Plant Department) ทำหน้าที่เกี่ยวกับการซ่อมบำรุง เช่น งานไฟฟ้า ลิฟท์ ประปา เครื่องปรับอากาศ ตลอดจนการซ่อมแซมรักษาสถานที่เป็นต้น

๑๐) ฝ่ายควบคุมการเงิน (Controlling Department) ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงินทั้งหมด รวมทั้งงานจัดซื้อ การกำหนดราคา การบัญชี ฯลฯ โดยอาจแบ่งเป็นแผนกย่อยหลาย ๆ แผนกได้

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รูปที่ ๒.๑ แผนภูมิของหน่วยงานโรงแรมขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร

จากการวิจัยนี้ได้สอบถามจำนวนพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งปรากฏว่า ร้อยละ ๓๔.๕ มีพนักงาน น้อยกว่า ๑๐๐ คน และเพียงร้อยละ ๓.๔ ที่มีพนักงาน ๔๐๐ คนขึ้นไป ดังปรากฏในตารางที่ ๒.๖

ตารางที่ ๒.๖ ร้อยละของโรงแรมจำแนกตามจำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน	จำนวนโรงแรม	ร้อยละ
น้อยกว่า ๑๐๐	๑๐	๓๔.๕
๑๐๐-๒๐๐	๖	๒๐.๗
๒๐๑-๓๐๐	๔	๑๓.๘
๓๐๑-๔๐๐	๑	๓.๕
๔๐๑-๖๐๐	๑	๓.๕
๕๐๑-๖๐๐	๒	๖.๘
๖๐๑-๗๐๐	๓	๑๐.๓
๗๐๑-๘๐๐	๑	๓.๕
๘๐๐ คนขึ้นไป	๑	๓.๕
รวม	๒๘	๑๐๐.๐

เมื่อคิดเฉลี่ยจำนวนพนักงานต่อโรงแรมแล้วอยู่ในช่วงระหว่าง ๑๐๐ - ๒๐๐ คนต่อแห่ง นอกจากนั้นยังสามารถจำแนกพนักงานตามเพศดังปรากฏในตารางที่ ๒.๗

ตารางที่ ๒.๗ ร้อยละของโรงแรมจำแนกตามเพศของพนักงาน

จำนวนพนักงาน	ร้อยละของพนักงาน	
	ชาย	หญิง
น้อยกว่า ๕๐ คน	๓๑.๐	๔๑.๔
๕๑-๑๐๐	๒๐.๗	๑๗.๒
๑๐๑-๒๐๐	๒๐.๗	๑๗.๒
๒๐๑-๓๐๐	๖.๕	๑๗.๒
๓๐๑-๔๐๐	๖.๕	๓.๔
๔๐๑-๕๐๐	๖.๕	-
๕๐๐ คน ขึ้นไป	๖.๕	๓.๔
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐

จะเห็นได้ว่าโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างร้อยละ ๔๑.๔ จำพนักงานหญิงในระดับต่ำกว่า ๕๐ คน นอกจากนี้การวิจัยนี้ได้เน้นศึกษา เฉพาะการว่าจ้างพนักงานสตรี โดยแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

- ๑) ระดับบริหาร ได้แก่ผู้อำนวยการฝ่ายจัดการ รองผู้อำนวยการฝ่ายจัดการ และผู้อำนวยการฝ่ายอื่น ๆ
- ๒) ระดับเหนือเทคนิค เช่นผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม แม่บ้าน ฝ่ายต้อนรับ ฯลฯ
- ๓) ระดับใช้เทคนิคปานกลาง เช่น หัวหน้าพนักงานบริการ พนักงานเก็บรักษาเงิน พนักงานบัญชี ฯลฯ
- ๔) ระดับไม่ใช่เทคนิค เช่น พนักงานทำความสะอาดห้องพัก ผู้ช่วยงานครัว พนักงานขายอาหาร พนักงานโทรศัพท์ ฯลฯ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างมีการว่าจ้างแรงงานสตรีในระดับบริหารอยู่จำนวนไม่มากนัก ดังปรากฏในตารางที่ ๒.๔ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ ร้อยละของโรงแรมที่มีการจ้างแรงงานสตรีในระดับบริหาร

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของโรงแรม				
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	ผู้อำนวยการ ฝ่ายต่าง ๆ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายต่าง ๆ	อื่น ๆ ในระดัมนี
๑	๖.๙	๒๕.๑	๑๐.๓	๑๐.๓	๑๐.๓
๒	๓.๙	-	๑๐.๓	-	๓.๙
๓	-	๓.๙	-	-	-
๔	๓.๙	๓.๙	-	-	๓.๙
๕	-	-	๓.๙	-	-
๖	-	-	-	-	๓.๙
๗	-	-	๓.๙	-	-
๘	-	-	-	-	-
ไม่ได้จ้าง	๘๒.๘	๖๕.๕	๖๕.๐	๖๕.๒	๗๕.๙
ไม่ตอบ	๓.๙	๓.๙	๓.๙	๓.๙	๓.๙
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	๒.๒๔	๑.๕๖	๒.๖๓	๑.๐๐	๒.๐๕

สำหรับระดับเหนือเทคนิคปรากฏว่า ฝ่ายจัดการของโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างได้ตอบว่า มีการจ้างแรงงานสตรีในระดับนี้มากกว่าระดับบริหาร ดังปรากฏร้อยละของโรงแรมในตัวอย่างที่มีการว่าจ้างแรงงานสตรีในระดับเหนือเทคนิค ตามตารางที่ ๒.๔

ตารางที่ ๒.๙ ร้อยละของโรงแรมที่มีการจ้างแรงงานสตรีในระดับเหนือเทคนิค

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของโรงแรม				
	ผู้จัดการ	หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ	ฝ่ายการเงิน	ช่าง	อื่น ๆ ในระดับนี้
๑	๑๐.๓	๓๔.๕	๔๘.๓	๖.๙	๑๐.๓
๒	๓.๔	-	๖.๙	๓.๔	๓.๔
๓	-	๖.๙	๓.๔	-	๖.๙
๔	๓.๔	-	-	-	-
๕	๓.๔	๓.๔	-	-	๓.๔
๖	๖.๙	-	-	-	๖.๙
๗	-	-	-	-	-
๘	๓.๔	๓.๔	๓.๔	-	๖.๙
ไม่ได้จ้าง	๖๕.๕	๔๘.๓	๓๑.๐	๘๖.๒	๕๘.๖
ไม่ตอบ	๓.๔	๓.๔	๖.๙	๓.๔	๓.๔
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (X̄)	๓.๗๘	๒.๐๗	๑.๖๑	๑.๓๓	๔.๐๐

จะเห็นว่าโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างไม่มีการจ้างระดับเหนือเทคนิคในชั้นผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ เฉลี่ยแล้ว ๓.๗๘ คน ต่อแห่ง หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เฉลี่ย ๒.๐๗ คน ต่อแห่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินเฉลี่ย ๑.๖๐ คน ต่อแห่ง หัวหน้าช่าง เฉลี่ย ๑.๓๓ คน ต่อแห่ง และตำแหน่งอื่น ๆ ในระดับนี้เฉลี่ย ๔ คน ต่อแห่ง

สำหรับระดับเทคนิคชั้นกลางอันได้แก่หัวหน้าแผนกต่าง ๆ ผู้ควบคุมงานครัว ฯลฯ ปรากฏว่ามีการจ้างแรงงานสตรี คิดเป็นร้อยละของโรงแรม ในตัวอย่างดังปรากฏในตารางที่ ๒.๑๐



ตารางที่ ๒.๑๐ ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีการจ้างแรงงานสตรีในระดับเทคนิคชั้นกลาง

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของโรงพยาบาล					
	หัวหน้าแผนก	พนักงานเก็บเงิน	ผู้ควบคุมงานครัว	ผู้ควบคุมงานความสะอาด	พนักงานบัญชี	อื่น ๆ ในระดับนี้
๑	๓.๔	๑๐.๓	๓.๔	๕๕.๒	๖.๔	๓.๔
๒	๑๐.๓	๑๓.๘	๖.๔	๑๓.๘	๖.๔	-
๓	๑๓.๘	๓.๔	-	-	๑๓.๘	-
๔	-	๓.๔	-	๓.๔	๓.๔	๓.๔
๕	-	๖.๔	-	-	๖.๔	๓.๔
๖	-	๑๓.๘	๓.๔	๓.๔	๓.๔	-
๗	-	๓.๔	-	-	๓.๔	๓.๔
๘	๓.๔	๒๔.๑	๖.๔	๖.๔	๓๑.๐	๑๐.๓
ไม่ได้จ้าง	๖๒.๑	๑๓.๘	๓๒.๔	๑๐.๓	๑๗.๒	๑๐.๓
ไม่ตอบ	๖.๔	๖.๔	๖.๔	๖.๔	๖.๔	๑๐.๓
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	๓.๐๐	๕.๐๐	๕.๕๐	๒.๐๘	๕.๓๒	๕.๘๖

นอกจากนี้ผลจากการวิจัยนี้ยังปรากฏว่า ระดับแรงงานสตรีที่เข้าทำงานในโรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานระดับที่ไม่ต้องใช้เทคนิค ซึ่งได้แก่พนักงานทำความสะอาด พนักงานขายอาหาร พนักงานเสิร์ฟ ผู้ช่วยในครัว ผู้ช่วยช่าง ฯลฯ ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีการว่าจ้างพนักงานระดับนี้ปรากฏในตารางที่ ๒.๑๑

ตารางที่ ๒.๑๑ ร้อยละของโรงแรมที่มีการจ้างแรงงานสตรีระดับไม่ต้องใช้เทคนิค

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของโรงแรม							
	พนักงาน ทำความสะอาด	ชนของ	ขายอาหาร	เสิร์ฟ	ช่วยในครัว	ช่วยช่าง	พนักงาน โทรศัพท์	อื่น ๆ
น้อยกว่า ๑๐ คน	๒๔.๑	๖.๙	๑๐.๓	๒๗.๖	๕๕.๒	๖.๙	๘๖.๓	๑๓.๘
๑๑-๒๐	๓๗.๙	-	๓.๔	๒๔.๑	๖.๙	-	๓.๔	๑๐.๔
๒๑-๓๐	๖.๙	-	๓.๔	-	๓.๔	-	-	๖.๙
๓๑-๔๐	๑๐.๓	-	-	๑๐.๓	๓.๔	-	-	-
๔๑-๕๐	๓.๔	-	-	๓.๔	-	-	-	-
๕๐ คน ขึ้นไป	๑๗.๒	-	๓.๔	๖.๙	-	-	-	๓.๔
ไม่ได้จ้าง	-	๘๙.๗	๗๙.๓	๒๔.๑	๒๗.๖	๘๙.๗	๖.๙	๖๕.๕
ไม่ตอบ	-	๓.๔	๓.๔	๓.๔	๓.๔	๓.๔	๓.๔	-
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	๒๘.๒	๒.๕	๕.๕๒	๒๔.๒	๑๓.๕	๒.๕	๓.๗๖	๑๙.๖

จากตารางข้างต้นจะ เห็นได้ว่าโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างมีการจ้างแรงงานสตรีในระดับต่ำ เป็นจำนวนมากที่สุด อย่างไรก็ตามจากการสอบถามความเห็นของนายจ้าง ร้อยละ ๖๕.๕ ตอบว่า แรงงานสตรีที่จ้างได้ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานก่อนเข้างาน และระยะเวลาการทำงานโดยเฉลี่ยปรากฏว่าอยู่ระหว่าง ๒.๘ ปี ตามความเห็นของนายจ้างร้อยละ ๘๒.๒ เห็นว่า แรงงานสตรีเหล่านี้ มีความรู้ความสามารถเป็นที่น่าพอใจ ส่วนร้อยละ ๑๓.๘ เห็นว่ายังไม่เป็นที่ น่าพอใจ ซึ่งรัฐควรจัดการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการโรงแรมให้ นอกจากนั้นยังเห็นว่า

สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรม จะแสดงให้เห็นโดย เปรียบเทียบกับแรงงานสตรีในธุรกิจอื่น ๆ ซึ่งจะนำเสนอต่อไป

๒.๒ ธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว นอกเหนือจากธุรกิจโรงแรมแล้ว ธุรกิจการนำเที่ยวนับได้ว่ามีส่วนสำคัญต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในฐานะเป็นแหล่งงานเช่นกัน ทั้งนี้เพราะกิจการนำเที่ยวนั้นมิได้จำกัดอยู่เฉพาะการจัดนำเที่ยวเท่านั้น หากบริษัทนำเที่ยวมากมายยังให้บริการด้านอื่น ๆ เช่น การบริการด้านการขนส่ง การขายตั๋วเดินทาง จากสถิติข้อมูลการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยปรากฏว่าในปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีบริษัทนำเที่ยวอยู่มากกว่า ๔๐๐ แห่ง บางแห่งมีสาขาอยู่ต่างจังหวัด และบางแห่งเป็นบริษัทนำเที่ยวของต่างประเทศที่มีสาขาอยู่ในประเทศไทย การศึกษารายปีที่ได้ทั้งการสัมพัทธ์อย่างตามประเภทของกิจการได้จำนวนทั้งสิ้น ๕๖ แห่ง โดยมีลักษณะของธุรกิจที่สำคัญ ๆ ดังนี้

๒.๒.๑ การเริ่มกิจการ จากการศึกษาวิจัยนี้พบว่ากิจการประเภทนี้เป็นกิจการที่เพิ่งเปิดดำเนินการมาไม่นานนัก เพราะเป็นการเติบโตไปตามการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวโดยทั่วไป จากตารางที่ ๒.๑๒ แสดงให้เห็นว่ากิจการนำเที่ยวส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๓๓.๕) เปิดดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๕ - พ.ศ. ๒๕๑๙

ตารางที่ ๒.๑๒ ร้อยละของกิจการนำเที่ยวจำแนกตามปีที่เปิดกิจการ

ปี พ.ศ. ที่เปิดกิจการ	จำนวนกิจการ	ร้อยละ
ก่อน ๒๕๐๐	๓	๕.๔
๒๕๐๐ - ๒๕๐๔	๔	๗.๑
๒๕๐๕ - ๒๕๐๙	๒	๓.๖
๒๕๑๐ - ๒๕๑๔	๑๑	๑๙.๖
๒๕๑๕ - ๒๕๑๙	๑๙	๓๓.๖
๒๕๒๐ เป็นต้นมา	๑๖	๒๘.๖
ไม่ตอบ	๑	๑.๘
รวม	๕๖	๑๐๐.๐

๒.๒.๒ ฐานะและประเภทของกิจการ

จากการศึกษาวิจัยนี้พบว่ากิจการส่วนใหญ่หรือร้อยละ ๔๘.๕ มีฐานะ เป็นบริษัทจำกัด ร้อยละ ๓๒.๑ มีฐานะเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด และมีฐานะอื่น ๆ เช่นร้านค้าธรรมดาอีกร้อยละ ๘.๕ นอกจากนั้นการศึกษารายงานนี้ยังได้แบ่งประเภทกิจการนำเที่ยวออกเป็น ๕ ประเภทด้วยกัน คือ (ดูรายละเอียดในรายงานวิจัย เรื่องการสร้างงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวโดยประชุม สุวัตถิ พ.ศ. ๒๕๒๓)

- ๑) บริษัทนำเที่ยวที่ให้บริการเฉพาะนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ (Inbound) ซึ่งบริษัท เหล่านี้จะจัดบริการหลักโดยการนำเที่ยวภายในประเทศสำหรับนักท่องเที่ยวต่าง ประเทศ
- ๒) บริษัทนำเที่ยวที่ให้บริการทั้งนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ และให้บริการนำเที่ยว ไปต่างประเทศ (Inbound/Outbound)
- ๓) บริษัทนำเที่ยวที่จัดนำเที่ยวในประเทศและต่างประเทศ (Domestic/Outbound) ได้แก่บริษัทที่จัดนำเที่ยวสำหรับคนไทยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และอาจจัด นำเที่ยวในประเทศสำหรับนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศอีกด้วย
- ๔) บริษัทนำเที่ยวที่จัดนำเที่ยวในประเทศเท่านั้น (Domestic)
- ๕) บริษัทที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวในลักษณะการขนส่งได้แก่การเดินทางไป ต่างจังหวัด ปัจจุบันเป็นปัญหาขัดแย้งกับทางราชการเนื่องจากการให้บริการขนส่งใน ลักษณะเดียวกับบริษัทขนส่ง จำกัด

ตารางที่ ๒.๑๓ แสดงให้เห็นถึงร้อยละของบริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างจิกแนกตามกิจการ หลัก โดยมีกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๓ เท่ากับร้อยละ ๓๒.๑ เท่า ๆ กัน รองลงไปเป็นกลุ่มที่ ๒ ส่วนกลุ่มที่ ๔ และกลุ่มที่ ๕ มีอัตราร้อยละ ๓.๖ เท่า ๆ กัน

ตารางที่ ๒.๑๓ ร้อยละของบริษัทจำแนกตามกิจการหลัก

กิจการหลัก	จำนวนบริษัท	ร้อยละ
ประเภทที่ ๑	๑๘	๓๒.๑
ประเภทที่ ๒	๑๓	๒๓.๒
ประเภทที่ ๓	๑๘	๓๒.๑
ประเภทที่ ๔	๒	๓.๖
ประเภทที่ ๕	๒	๓.๖
ไม่ตอบ	๓	๕.๕
รวม	๕๖	๑๐๐.๐

นอกเหนือจากกิจการหลักดังกล่าวข้างต้นแล้ว บริษัทนำเที่ยวส่วนใหญ่ยังมีบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยโดยจำแนกเป็นประเภทสำคัญ ๆ ดังนี้

๑) บริการจองบัตรโดยสารประเภทต่าง ๆ เช่น เครื่องบิน รถไฟ และตัวเดินทางอื่น ๆ จากการวิจัยนี้พบว่า บริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างร้อยละ ๔๐.๕ มีการจัดบริการดังกล่าวด้วย แต่อีกร้อยละ ๑๙.๖ ไม่มีบริการเช่นว่านี้

๒) บริการจองที่พัก บริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างร้อยละ ๔๔.๖ มีบริการจองที่พักแรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๓) บริการขนส่ง บริษัทนำเที่ยวส่วนใหญ่มีบริการรถปรับอากาศเพื่อบริการนักท่องเที่ยวในลักษณะการขนส่งจากการวิจัยนี้พบว่าบริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างร้อยละ ๓๕.๗ นี้มีบริการขนส่งสำหรับนักท่องเที่ยว

๔) บริการจัดทำหนังสือเดินทางและวีซ่า จากการวิจัยนี้พบว่าบริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างร้อยละ ๖๗.๔ รับจัดทำหนังสือเดินทางให้นักท่องเที่ยว

๕) บริการแลกเปลี่ยนเงินตรา บริษัทนำเที่ยวที่ตกเป็นตัวอย่างเพียงร้อยละ ๒๓.๒ มีบริการรับแลกเปลี่ยนเงินตรา

๖) การจำหน่ายของที่ระลึก บริษัทนำเที่ยวบางแห่งมีแผนกจำหน่ายของที่ระลึกแก่นักท่องเที่ยวด้วย แต่จากการวิจัยนี้พบว่า บริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างเพียงร้อยละ ๓.๖ ที่ดำเนินธุรกิจประเภทนี้

๗) บริการเอสคอร์ท บริษัทนำเที่ยวที่ตกเป็นตัวอย่างร้อยละ ๒๖.๘ มีบริการจัดหาเพื่อนให้แก่นักท่องเที่ยว

๘) บริการติดต่อสถานศึกษาต่างประเทศ ในปัจจุบันบริษัทนำเที่ยวหลายแห่งเริ่มดำเนินการติดต่อสถานศึกษาต่างประเทศให้กับคนไทยที่จะเดินทางไปศึกษาต่อ อย่างไรก็ตามจากการวิจัยนี้พบว่า บริษัทนำเที่ยวที่ตกเป็นตัวอย่างเพียงร้อยละ ๑๒.๕ เท่านั้นที่มีบริการด้านนี้

๙) บริการอื่น ๆ เช่นการจัดหางานในต่างประเทศให้คนไทยโดยคิดค่าบริการจากการวิจัยนี้พบว่าบริษัทนำเที่ยวที่ตกเป็นตัวอย่างร้อยละ ๑๖.๑ มีบริการดังกล่าว

๒.๒.๓ ผู้ใช้บริการ เมื่อพิจารณาจากค่าของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามสัดส่วนของชาวไทยและชาวต่างประเทศ ปรากฏในตารางที่ ๒.๑๔ พบว่าร้อยละ ๔๘.๒ ของบริษัทนำเที่ยวที่มีผู้ใช้บริการเป็นชาวต่างประเทศในอัตราร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ส่วนผู้ใช้บริการที่เป็นชาวไทยในอัตรา ร้อยละ ๑๒.๕ มีเพียง ๗ บริษัทหรือคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒.๑๔ ร้อยละของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามอัตราส่วนของลูกค้า

อัตราส่วนร้อยละ ของลูกค้า	ร้อยละของบริษัท	
	ลูกค้าชาวไทย	ลูกค้าชาวต่างประเทศ
น้อยกว่าร้อยละ ๑๐	๓๕.๗	๘.๙
๑๐ - ๒๐	๑๗.๙	๗.๑
๒๕ - ๔๐	๑๖.๑	๕.๙
๕๐ - ๖๐	๘.๙	๑๔.๓
๗๐ - ๘๐	๘.๙	๑๔.๓
๘๐ ขึ้นไป	๑๒.๕	๔๘.๒
ไม่ตอบ	-	๑.๘
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐

๒.๒.๔ โครงการขยายกิจการ จากการสอบถามผู้ประกอบการ บริษัทนำเที่ยวเกี่ยวกับกิจการในรอบปีที่ผ่านมา ปรากฏว่า ร้อยละ ๔๔.๖ ตอบว่ากิจการดีขึ้น ร้อยละ ๒๘.๖ ตอบว่าเหมือนเดิม และร้อยละ ๒๖.๘ ตอบว่า กิจการเลวลง และยังมีร้อยละ ๓๗.๕ ที่ตอบว่ามีโครงการขยายกิจการ และร้อยละ ๖๒.๕ ไม่มีโครงการขยายกิจการ สำหรับการขยายกิจการปรากฏว่า ร้อยละ ๕.๙ จะขยายในปี ๒๕๒๔ ร้อยละ ๑๔.๓ จะขยายในปี ๒๕๒๕

๒.๒.๕ จำนวนพนักงานบริษัทนำเที่ยว จำนวนพนักงานของบริษัทนำเที่ยวมีปริมาณแตกต่างกันขึ้นอยู่กับขนาดของกิจการ จากการศึกษาพบว่าบริษัทนำเที่ยวร้อยละ ๖๕.๖ มีพนักงานต่ำกว่า ๑๐ คน ร้อยละ ๒๖.๘ มีพนักงานชายระหว่าง ๑๐ - ๕๐ คน และร้อยละ ๓.๖ มีพนักงานชายจำนวน ๕๐ คนขึ้นไป

สำหรับการศึกษาเฉพาะการว่าจ้างแรงงานสตรี ได้แบ่งระดับพนักงานออกเป็น ๔ ระดับ เช่นเดียวกับธุรกิจโรงแรมดังนี้

๑) ระดับบริหาร จากตารางที่ ๒.๑๕ แสดงให้เห็นถึงร้อยละของบริษัทนำเที่ยวที่มีการว่าจ้างแรงงานสตรีในระดับบริหาร ซึ่งพบว่าการจ้างแรงงานสตรี ในระดับนี้ จำนวนน้อยมาก

ตารางที่ ๒.๑๕ ร้อยละของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับบริหาร

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของบริษัทนำเที่ยว				
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	ผู้อำนวยการฝ่าย	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย	อื่น ๆ
๑	๒๘.๖	๕.๔	๓.๖	๑.๘	๑.๘
๒	๕.๔	-	๓.๖	๑.๘	๑.๘
๓	๑.๘	-	-	-	๑.๘
๔	๑.๘	-	-	-	-
ไม่ได้จ้าง	๖๒.๕	๘๕.๖	๘๒.๘	๙๖.๔	๘๕.๖
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	๐.๔๗	๐.๓๓	๑.๓๓	๐.๖๖	๒.๐๐

๒) ระดับเหนือเทคนิคนั้นประกอบด้วย ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายขาย หัวหน้ามัคคุเทศก์ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายต้อนรับ ฝ่ายการเงิน และอื่น ๆ ในระดับนี้ ซึ่งปรากฏว่าจำแนกเป็นร้อยละของบริษัทที่มีการว่าจ้างแรงงานสตรีระดับนี้ ในตารางที่ ๒.๑๖ ซึ่งปรากฏว่าจำนวนการว่าจ้างสตรีในระดับสูงของบริษัทนำเที่ยวยังมีอยู่ไม่มากนัก

ตารางที่ ๒.๑๖ ร้อยละของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับเหนือเทคนิค

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของบริษัทนำเที่ยว					
	หัวหน้าฝ่ายขาย	หัวหน้าภาคเทศก์	บุคคล	ต้อนรับ	การเงิน	อื่น ๆ
๑	๑๒.๕	๑๒.๕	๗.๑	๓.๖	๑๗.๕	๕.๕
๒	๕.๕	๑.๘	๑.๘	๓.๖	๗.๑	๓.๖
๓	๑.๘	-	-	๑.๘	๑.๘	-
๔	-	-	-	๑.๘	๑.๘	-
๕	-	-	-	๑.๘	-	-
ไม่ได้จ้าง	๘๐.๕	๘๕.๗	๘๑.๑	๘๗.๕	๗๑.๕	๘๑.๑
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	๐.๕๕	๐.๕๒	๐.๖๐	๒.๑๕	๐.๖๒	๐.๖๐

จะเห็นว่าในระดับเหนือเทคนิคมีการจ้างแรงงานสตรีในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายต้อนรับ โดยเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ

๓) ระดับเทคนิคชั้นกลาง ซึ่งประกอบด้วยพนักงานต่าง ๆ เช่น วิศวกรเทศก์ พนักงานต้อนรับ พนักงานเก็บเงินและบัญชี เลขานุการและอื่น ๆ ในระดับนี้ ซึ่งจากการวิจัยนี้ แสดงถึงร้อยละของโรงแรมที่มีการว่าจ้างแรงงานสตรีในระดับนี้ใน ตารางที่ ๒.๑๗

ตารางที่ ๒.๑๗ ร้อยละของบริษัทนำเที่ยวจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับเทคนิคชั้นกลาง

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของบริษัทนำเที่ยว					
	มีคฤหัสถ์	ต้อนรับ	เก็บเงิน	ขาย	บัญชี	เลขานุการ
๑	๘.๕	๑๔.๓	๑๖.๑	๑๖.๑	๓๐.๕	๓.๖
๒	๕.๕	๗.๑	-	๕.๕	๑๒.๕	๓.๖
๓	๕.๕	๑.๘	-	๓.๖	๗.๑	๑.๘
๔	๓.๖	๑.๘	๑.๘	๑.๘	๘.๕	-
๕	๑.๘	๑.๘	๑.๘	๑.๘	๑.๘	-
๖	๑.๘	๑.๘	๑.๘	๑.๘	-	-
๗	๑.๘	๑.๘	-	-	-	-
๘	๑.๘	๑.๘	-	๑.๘	๑.๘	-
๙	๑.๘	-	-	-	-	-
ไม่ได้จ้าง	๖๕.๖	๖๗.๕	๗๘.๖	๖๗.๕	๓๗.๕	๕๑.๑
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	๓.๒๕	๓.๒๒	๒.๐	๒.๔๔	๒.๑๗	๑.๘๐

จากตารางที่ ๒.๑๗ แสดงให้เห็นว่าบริษัทนำเที่ยวมีการว่าจ้างแรงงานสตรีในระดับเทคนิคชั้นกลางเป็นจำนวนมากกว่าระดับบริหารชั้นสูง ซึ่งปรากฏว่ามีมีคฤหัสถ์เฉลี่ยแห่งละ ๓.๒๕ คน ฝ่ายต้อนรับเฉลี่ย ๓.๒๒ คน พนักงานเก็บเงินเฉลี่ย ๒.๐ คน พนักงานขายเฉลี่ย ๒.๔๔ คน และเลขานุการเฉลี่ย ๑.๘๐ คนต่อแห่ง

๔) ระดับไม่ต้องใช้เทคนิค ได้แก่ พนักงานทำความสะอาด พนักงานขนของ พนักงานเก็บตัว เสมียน ฯลฯ ปรากฏในตารางที่ ๒.๑๘

ตารางที่ ๒.๑๘

จำนวนแรงงาน สตรี	ร้อยละของบริษัทนำเที่ยว					
	พนักงาน ทำความสะอาด	พนักงาน ขนของ	พนักงาน ขาย/เก็บตัว	เสมียน	พนักงาน โทรศัพท์	อื่น ๆ
๑	๒๖.๘	-	๑.๘	๗.๑	๑๐.๗	๒.๔
๒	๕.๔	๑.๘	๑.๘	๕.๔	๑.๘	๑.๘
๓	๕.๔	-	-	-	-	๑.๘
๔	๑.๘	-	-	-	-	๑.๘
๕	-	-	-	-	-	-
๖	-	-	-	-	-	-
๗	-	-	-	-	-	-
๘	๑.๘	-	-	-	-	๑.๘
ไม่ได้จ้าง	๕๘.๕	๔๘.๒	๔๖.๕	๘๗.๕	๘๗.๕	๘๗.๕
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย	๑.๘๓	๒.๐๐	๒.๕๐	๑.๔๐	๑.๑๔	๒.๒๘

จะเห็นได้ว่าบริษัทนำเที่ยวตกเป็นตัวอย่างที่มีการว่าจ้างแรงงานสตรีในระดับเทคนิค
ชั้นกลางโดยเฉลี่ยแล้วมากที่สุด โดยพนักงานสตรีเหล่านี้มีอายุการทำงานเฉลี่ยประมาณ
๒.๓ ปี และร้อยละ ๔๖.๕ เคยมีประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้มาก่อน และมีระดับการ
ศึกษาโดยเฉลี่ยในชั้นอาชีวหรือเทียบเท่า โดยเฉพาะในชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
(ปวส.) นอกจากนี้ร้อยละ ๕๕.๖ เห็นว่าความรู้ความสามารถของพนักงานสตรีของตนอยู่
ในขั้นที่น่าพอใจ ส่วนระดับรายได้โดยเฉลี่ยของพนักงานสตรีในส่วนการนำเที่ยวอยู่ในช่วง
ระหว่าง ๓,๐๐๐ - ๔,๐๐๐ บาท อย่างไรก็ตาม นายจ้างร้อยละ ๕๑.๘ ยังเห็นว่ารัฐควรจัด
การฝึกอบรมในด้านการท่องเที่ยว และวิชาชีพให้มากขึ้น

๒.๓ ธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งทางการท่องเที่ยว

กิจการที่สำคัญอย่างหนึ่งในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวก็คือธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง ซึ่งในการวิจัยนี้ได้จำแนกเป็น

- ๑) ธุรกิจสายการบิน
- ๒) ธุรกิจรถทัวร์
- ๓) ธุรกิจเรือยนต์

ธุรกิจประเภทแรกจัดได้ว่ามีความสำคัญที่สุด โดยเฉพาะสำหรับนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่หรือประมาณ ๒ ล้านคนในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ เดินทางเข้ามาทางอากาศ (ประชุม สุวดีดี ๒๕๒๓ หน้า ๑๕๒) โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวโพ้นทะเล รองลงมาเป็นการเดินทางทางบกโดยอาศัยรถยนต์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักท่องเที่ยวจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ นักท่องเที่ยวจากประเทศมาเลเซีย พม่า ลาว ฯลฯ ถัดไปเป็นผู้ที่เดินทางโดยทางเรือซึ่งมีไม่มากนักเพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและใช้ระยะเวลาเดินทางนาน ในปัจจุบันยังไม่เป็นที่นิยมนัก นอกจากเรือของทหารสหรัฐที่นำทหารเข้ามาพักผ่อนชั่วคราวที่เมืองพัทยา และมีการนำเที่ยวของเรือบ้างเป็นครั้งคราว

ผลจากการวิจัยนี้เพื่อศึกษาลักษณะของกิจการการขนส่งและศึกษาว่ามีการว่าจ้างแรงงานสตรีในปริมาณมากหรือน้อยเพียงใด และมีการว่าจ้างในระดับใดบ้าง โดยการสุ่มตัวอย่างบริษัทสายการบิน ๑๖ ราย บริษัทรถทัวร์ ๑๔ ราย และบริษัทเรือยนต์ ๔ ราย ซึ่งปรากฏผลการวิจัยในแต่ละสาขาธุรกิจดังนี้

๒.๓.๑ ธุรกิจสายการบิน

๒.๓.๑.๑ การเริ่มกิจการ จากตารางที่ ๒.๑๙ แสดงให้เห็นว่าร้อยละ ๓๑.๔ ของบริษัทการบินในประเทศที่ตกเป็นตัวอย่าง เริ่มเปิดกิจการก่อนปี พ.ศ. ๒๕๐๐ ร้อยละ ๑๒.๕ เปิดกิจการในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๑ - ๒๕๐๔ และ ๒๕๐๖ - ๒๕๐๙ และร้อยละ ๑๙.๗ เริ่มเปิดกิจการในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๐ - ๒๕๑๔ ร้อยละ ๖.๒ เปิดกิจการในช่วงปี ๒๕๑๕ และร้อยละ ๑๒.๕ เปิดกิจการในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นต้นมา

ตารางที่ ๒.๑๔ ร้อยละของบริษัทการบินจำแนกตามปีที่เริ่มเปิดกิจการ

ปี พ.ศ. ที่เปิดกิจการ	จำนวนบริษัท	ร้อยละ
ก่อน ๒๕๐๐	๔	๓๑.๔
๒๕๐๐ - ๒๕๐๔	๒	๑๕.๔
๒๕๐๕ - ๒๕๐๙	๒	๑๕.๔
๒๕๑๐ - ๒๕๑๔	๓	๑๘.๗
๒๕๑๕ - ๒๕๑๙	๑	๖.๒
๒๕๒๐ เป็นต้นมา	๒	๑๕.๔
ไม่ตอบ	๑	๖.๒
รวม	๑๖	๑๐๐.๐

๒.๓.๑.๒ ฐานะและการดำเนินงาน

บริษัทการบิน ร้อยละ ๔๓.๘ มีฐานะเป็นบริษัทจำกัด และส่วนใหญ่เป็นสำนักงานสาขาของบริษัทการบินต่างชาติ และร้อยละ ๔๓.๘ มีเที่ยวบินผ่านท่าอากาศยานกรุงเทพเป็นประจำ นอกจากธุรกิจหลักเกี่ยวกับบริการการเดินทาง ยังมีบริการอื่น ๆ ดังนี้

- ๑) บริการส่งพัสดุและสินค้าทางเครื่องบิน ซึ่งร้อยละ ๔๓.๘ ของบริษัทการบินที่ตกเป็นตัวอย่างมีบริการเช่นว่านี้
- ๒) บริการจัดท่องเที่ยวต่างประเทศเป็นหมู่คณะ ร้อยละ ๓๑.๓ ของบริษัทการบินที่ตกเป็นตัวอย่างให้บริการนี้
- ๓) บริการจองที่พักในต่างประเทศให้ผู้โดยสาร ปรากฏว่าร้อยละ ๑๐๐ ของบริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างมีบริการนี้
- ๔) บริการจองที่พักในประเทศให้นักท่องเที่ยว ร้อยละ ๘๑.๓ ของบริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างมีการจัดบริการนี้

๕) บริการรับส่งผู้โดยสารระหว่างสนามบินกับจุดต่าง ๆ ในเมืองร้อยละ ๑๒.๕ ของบริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างมีการจัดบริการนี้

๖) บริการจัดสถานศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งปัจจุบันบริษัทสายการบินสาขาต่าง ๆ เริ่มมีการบริการด้านนี้ ปรากฏว่าร้อยละ ๑๒.๕ ให้บริการมี

๗) จำหน่ายของที่ระลึกให้นักท่องเที่ยว ร้อยละ ๓๑.๓ ของบริษัทที่ตกเป็นตัวอย่าง ให้บริการนี้

๘) บริการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ได้แก่ การให้เข้าพาหนะ และการจัดหางานทำในต่างประเทศ ปรากฏว่าร้อยละ ๑๒.๕ ของบริษัทในตัวอย่างให้บริการนี้

จากการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา ปรากฏว่าร้อยละ ๖๒.๕ ตอบว่า กิจการของบริษัทดีขึ้น ร้อยละ ๒๕.๐ ตอบว่า กิจการเหมือนเดิม และร้อยละ ๑๒.๕ ตอบว่า กิจการของบริษัทเลวลง อย่างไรก็ตาม ร้อยละ ๗๕.๐ ยังเห็นว่าแนวโน้มของธุรกิจในอนาคตจะดีขึ้น และร้อยละ ๔๓.๘ มีโครงการที่จะขยายกิจการในอนาคต

๒.๓.๑.๓ จำนวนพนักงานบริษัทการบิน

จำนวนพนักงานบริษัทการบินแตกต่างกันตามขนาดของบริษัท จากการศึกษาวิจัยพบว่าร้อยละ ๔๓.๘ มีพนักงานน้อยกว่า ๒๐ คน ร้อยละ ๑๒.๕ มีพนักงาน ๒๑-๔๐ คน ร้อยละ ๓๗.๕ มีพนักงาน ๔๑ - ๘๐ คน และร้อยละ ๖.๓ มีพนักงาน ๑๐๐ คนขึ้นไป

การวิจัยนี้ได้เน้นศึกษาเฉพาะแรงงานสตรีที่ทำงานในบริษัทการบินโดยแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ เช่นเดียวกับธุรกิจอื่น ๆ กล่าวคือ

๑) ระดับบริหาร ได้แก่ ผู้จัดการหรือผู้อำนวยการบริษัท/สำนักงาน รองผู้จัดการ และอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่บริหาร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นในตารางที่ ๒.๒๐ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีสตรีทำงานระดับบริหารในกิจการนี้จำนวนน้อยมาก

ตารางที่ ๒.๒๐ ร้อยละของบริษัท การบินจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับบริหาร

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของบริษัท		
	ผู้จัดการ	รองผู้จัดการ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย
๑	๖.๓	๑๒.๕	-
๒	-	-	๖.๒
ไม่ได้จ้าง	๕๓.๘	๘๗.๕	๕๓.๘
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	๐.๐๖	๐.๑๒	๐.๑๒

๒) ระดับเหนือเทคนิค ได้แก่หัวหน้าหรือผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายขาย การเงิน ฯลฯ ซึ่งผลการศึกษาริวิจัยปรากฏว่ามีการว่าจ้างแรงงานสตรีในระดับอยู่มากกว่าระดับบริหาร ดังแสดงในตารางที่ ๒.๒๑

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒.๒๑ ร้อยละของบริษัทการบินจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับเหนือเทคนิค

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของบริษัท			
	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	ประชาสัมพันธ์	ฝ่ายขาย	อื่น ๆ
๑	๒๕.๐	๑๒.๔	๑๒.๔	-
๒	-	๖.๓	๖.๓	-
๓	-	๖.๓	-	-
๔	๖.๒	-	๖.๓	-
๕	-	-	-	๖.๒
๖	-	-	-	-
๗	-	-	-	-
๘	-	-	-	-
๙	-	-	๖.๒	-
ไม่ได้จ้าง	๖๘.๘	๗๕.๐	๖๘.๘	๙๓.๘
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	๐.๕	๐.๔๔	๑.๐๖	๐.๓๑

๓) ระดับเทคนิคชั้นกลาง ได้แก่พนักงานระดับต่าง ๆ เช่น พนักงานต้อนรับ พนักงานเก็บเงิน พนักงานขายตั๋ว พนักงานบัญชี ผู้ควบคุมท่าอากาศยาน เป็นต้น ผลการวิจัยปรากฏในตารางที่ ๒.๒๒ ซึ่งพบว่ามีการจ้างแรงงานสตรีในระดับนี้มากกว่าระดับอื่น ๆ

ตารางที่ ๒.๒๒ ร้อยละของบริษัทการบินจำแนกตามแรงงานสตรีระดับเทคนิคชั้นกลาง

จำแนกแรงงานสตรี	ร้อยละของบริษัท						
	พนักงาน ขายตั๋ว	พนักงาน ต้อนรับ	การเงิน	บัญชี	ผู้คุมท่า ความสะอาด	เลขานุการ	อื่น ๆ
น้อยกว่า ๕ คน	๕๐.๐	๔๓.๗	๖.๓	๕๖.๒	๖.๒	๘๑.๓	๒๕.๐
๕ - ๑๐	๑๘.๘	๑๘.๘	๖.๓	๑๒.๕	-	๖.๒	๑๘.๗
๑๑ - ๑๕	๑๘.๗	-	-	-	-	-	-
ไม่ได้จ้าง	๑๒.๕	๓๗.๕	๘๗.๕	๓๑.๓	๕๓.๘	๑๒.๕	๕๖.๓
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย	๕.๘๓	๒.๑๘	๐.๓๗	๒.๑๓	๐.๐๖	๒.๐๖	๑.๖๓

๔) ระดับไม่ต้องใช้เทคนิค ได้แก่ พนักงานทำความสะอาด เสมียน พนักงานขนของ เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นในตารางที่ ๒.๒๓ ว่ามีการจ้างแรงงานสตรีในระดับที่จำนวนไม่มากนัก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๒.๒๓ ร้อยละของบริษัทการบินจำแนกตามแรงงานสตรีระดับไม่ต้องใช้เทคนิค

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของบริษัท			
	พนักงานทำความสะอาด	ขนของ	เสมียน	อื่น ๆ
๑	๑๒.๕	๖.๒	๖.๒	๖.๒
๒	๑๒.๕	-	๑๒.๕	-
ไม่ได้จ้าง	๗๕.๐	๘๓.๘	๘๑.๓	๘๓.๘
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	๐.๓๗	๐.๐๖	๐.๓๑	๐.๐๖

จากการสอบถามฝ่ายจัดการปรากฏว่า ร้อยละ ๖๕.๕ ไม่มีแนวโน้มที่จะว่าจ้างพนักงานสตรีเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด พนักงานสตรีที่ว่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ ๓.๓ ปี และร้อยละ ๕๖.๓ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งนายจ้างเห็นว่ามีความรู้ที่น่าพอใจ สำหรับรายได้โดยเฉลี่ยของพนักงานสตรีบริษัทการบินเท่ากับ ๖,๔๕๖.๒๕ บาทต่อเดือน



๒.๓.๒.๔ โครงการขยายกิจการ

จากการสอบถาม เกี่ยวกับฐานะการดำเนินงานของธุรกิจในรอบปีที่ผ่านมาพบว่า ร้อยละ ๑๓.๓ มีความเห็นว่าธุรกิจดีขึ้นร้อยละ ๕๓.๓ เห็นว่าเลวลง และร้อยละ ๓๓.๓ เห็นว่าเหมือน ๆ กันกับปีที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามก็ร้อยละ ๘๐ ของธุรกิจที่ตกเป็นตัวอย่าง ยังตอบว่ามีผู้โดยสารเต็มรถทุกเที่ยว

เกี่ยวกับการขยายกิจการในอนาคตนั้น ร้อยละ ๓๓.๓ ของกลุ่มตัวอย่างมีโครงการที่จะขยาย ซึ่งกำหนดจะขยายในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ นี้เอง ส่วนอีกร้อยละ ๖๐.๐ ไม่มีโครงการที่จะขยายกิจการแต่อย่างใด

๒.๓.๒.๕ จำนวนพนักงานธุรกิจรถทัวร์

จำนวนพนักงาน ในบริษัทรถทัวร์มีขนาดแตกต่างกันนับตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จนถึงกว่าร้อยคน อย่างไรก็ตามจำนวนพนักงานเฉลี่ยต่อธุรกิจแต่ละแห่งในกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่าเท่ากับ ๕๗ คนต่อแห่ง

สำหรับการศึกษาในที่นี้ได้ เน้น เฉพาะพนักงานสตรี ที่ทำงานในธุรกิจรถทัวร์ เนื่องจากสภาพการทำงานค่อนข้างแตกต่างกับธุรกิจกลุ่มอื่น ๆ ดังนั้นจึงมิได้มีการจำแนก ระดับของพนักงานสตรีออกเป็น ๔ ระดับ เหมือนกับธุรกิจอื่น

ผลจากการวิจัยนี้ แสดงถึงค่าเฉลี่ยของจำนวนแรงงานสตรีในธุรกิจรถทัวร์ที่ตกเป็นตัวอย่างดังนี้

- ๑) พนักงานบริการ ปรากฏว่าเฉลี่ยแล้วมีการว่าจ้าง ๒.๓ คนต่อแห่ง
- ๒) พนักงานขายบัตร ปรากฏว่ามีการว่าจ้างแรงงานสตรีในตำแหน่งนี้โดยเฉลี่ย ๕.๘ คนต่อแห่ง
- ๓) พนักงานต้อนรับ ปรากฏว่ามีการว่าจ้างแรงงานสตรีในตำแหน่งนี้โดยเฉลี่ย ๑๐.๔๖ คนต่อแห่ง
- ๔) พนักงานประจำสำนักงาน ปรากฏว่ามีการว่าจ้างแรงงานสตรีในตำแหน่งนี้โดยเฉลี่ย ๑.๗ คนต่อแห่ง

๕) พนักงานอื่น ๆ เช่นพนักงานทำความสะอาด เสมียน ปรากฏว่ามีการว่าจ้างแรงงานสตรีในตำแหน่งนี้โดยเฉลี่ย ๑.๘ คนต่อแห่ง

เท่าที่ปรากฏแล้วพบว่านายจ้างในธุรกิจรถทัวร์มีการว่าจ้างพนักงานระดับเทคนิคชั้นกลาง และไม่ต้องใช้เทคนิคมากที่สุด อัตราการว่าจ้างพนักงานสตรีในรอบปีที่ผ่านมา ปรากฏว่าส่วนใหญ่มีได้มีการว่าจ้างเพิ่มขึ้น และการจ้างพนักงานสตรีเพิ่มขึ้นในอนาคตก็ยังไม่มากนัก อายุการทำงานของการทำงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างนี้ประมาณ ๑.๗ ปี และนายจ้างร้อยละ ๕๓.๓ ตอบว่าพนักงานสตรีของตนไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยของพนักงานสตรีอยู่ในระดับ ม.ศ. ๓ หรือเทียบเท่าอัตราในเดือนโดยเฉลี่ยประมาณ ๒๐๐๐ บาทต่อเดือน

สถาบันวิจัยประชากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒.๓.๓ ธุรกิจเรียวยนต์

ในปัจจุบันการท่องเที่ยวทางน้ำยังไม่เป็นที่นิยมกันมากนัก เนื่องจากยังไม่มีมาตรการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยวอย่างเพียงพอ ส่วนใหญ่มักเป็นการจัดท่องเที่ยวตามแม่น้ำลำคลอง เช่น แม่น้ำเจ้าพระยา หรือการล่องเกาะแก่ง เช่น ในจังหวัดกาญจนบุรี เป็นต้น จากการศึกษาสำรวจพบว่าบริษัท เรียวยนต์ไทยมีจำนวนไม่มากนัก และจากการสุ่มตัวอย่างได้มาเพียง ๔ รายเท่านั้น ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

๒.๓.๓.๑ การเริ่มเปิดกิจการ บริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างเริ่มเปิดกิจการมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ จำนวน ๑ ราย ปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ๑ ราย ปี พ.ศ. ๒๕๑๓ ๑ ราย และปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ๑ ราย

๒.๒.๓.๒ ฐานะและการดำเนินงาน จำนวนตัวอย่างทั้งหมดมีฐานะเป็นบริษัทจำกัด ผู้ใช้บริการเรียวยนต์โดยทั่วร้อยละ ๕๐ เป็นชาวไทย มากกว่านักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ นอกจากนั้นยังมีธุรกิจอื่น ๆ ดังนี้

- ๑) ให้เช่าเรือสำหรับทัศนอาจร บริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดมีบริการนี้
- ๒) การจัดทัศนอาจรทางน้ำเป็นครั้งคราว ร้อยละ ๕๐ ของบริษัทที่ตกเป็นตัวอย่างให้บริการนี้

๒.๓.๓.๒ จำนวนพนักงานของบริษัท เรียวยนต์

พนักงานของบริษัท เรียวยนต์ไทยแตกต่างกันตามขนาดของธุรกิจ ซึ่งมีตั้งแต่จำนวน ๑๔ คน ถึงจำนวน ๑๕๐ คน อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย และเพียงร้อยละ ๓๐ ที่มีการจ้างแรงงานสตรี เกือบทั้งหมดเป็นพนักงานระดับเทคนิคชั้นกลาง ได้แก่ พนักงานขายตั๋ว พนักงานเก็บเงิน พนักงานมัชชี ผู้ควบคุมทำความสะอาด และเลขานุการ

ส่วนใหญ่พนักงานสตรีที่มีอายุการทำงานระหว่าง ๓ - ๖ ปี ความรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นายจ้างที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดเห็นว่า พนักงานหญิงของตนมีความรู้ความสามารถเป็นที่น่าพอใจ และมีระดับรายได้เฉลี่ยประมาณ ๒,๓๐๐ บาทต่อเดือน

๒.๔ ธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก

ธุรกิจด้านนี้มีส่วนสำคัญต่ออุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากนักท่องเที่ยวมักใช้จ่ายซื้อของที่ระลึกเพื่อฝากเพื่อนฝูงหรือญาติพี่น้องทางบ้าน จากการสำรวจของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย พบว่า ค่าใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวเฉลี่ยต่อวันสูงขึ้นทุกปี และสัดส่วนของค่าใช้จ่ายในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ ปรากฏดังนี้ (ข้อมูลค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวันเท่ากับ ๗๕๔ บาท.)

ค่าที่พักและอาหารร้อยละ ๕๑ ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ค่าซื้อของที่ระลึกร้อยละ ๒๖ ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ค่าน้ำเที่ยวและทัศนอาจร้อยละ ๑๗ ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ร้อยละ ๖ ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ดังนั้น จะเห็นว่าธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึกเป็นแหล่งดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ ทั้งยังเป็นแหล่งสร้างงานอีกด้วย จากการวิจัยนี้ได้สรุปตัวอย่างร้านจำหน่ายของที่ระลึกทั้งหมด

๖๔ ราย โดยแยกประเภทดังนี้

- ๑) ร้านขายเครื่องประดับจำพวกเพชรพลอย จำนวน ๑๔ ราย
- ๒) ร้านขายเครื่องเงินและเครื่องลายไทย จำนวน ๒ ราย
- ๓) ร้านขายผ้าไหมไทยจำนวน ๑๖ ราย
- ๔) ร้านขายสินค้าหัตถกรรมไทยจำนวน ๑๑ ราย
- ๕) ร้านขายของที่ระลึกหลายอย่างปนกัน จำนวน ๒๐ ราย

ผลของการวิจัยปรากฏรายละเอียดดังนี้

๒.๔.๑ การเริ่มเปิดกิจการ จากการสุ่มตัวอย่างพบว่าร้านจำหน่ายของที่ระลึกร้อยละ ๒๖.๕ เริ่มเปิดสาขาในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๔ - ๒๕๑๙ และร้อยละ ๒๓.๕ เริ่มเปิดกิจการในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๐ เป็นต้นมา

ตารางที่ ๒.๒๕ ร้อยละของร้านจำหน่ายของที่ระลึกจำแนกตามปีที่เริ่มเปิดกิจการ

ปี พ.ศ. ที่เปิดกิจการ	จำนวนร้าน	ร้อยละ
ก่อน ๒๕๐๐	๕	๗.๕
๒๕๐๐ - ๒๕๐๔	๕	๕.๕
๒๕๐๕ - ๒๕๐๙	๙	๑๓.๒
๒๕๑๐ - ๒๕๑๔	๑๓	๑๙.๑
๒๕๑๕ - ๒๕๑๙	๑๓	๒๖.๕
๒๕๒๐ เป็นต้นมา	๑๖	๒๓.๕
ไม่ตอบ	๓	๔.๕
รวม	๖๘	๑๐๐.๐

๒.๔.๒ ฐานะและการดำเนินงาน ลักษณะของกิจการร้านจำหน่ายของที่ระลึกที่ตกเป็นตัวอย่าง ร้อยละ ๕๒.๙ เป็นห้างหุ้นส่วนจำกัดร้อยละ ๒๗.๙ เป็นบริษัทจำกัด และอื่น ๆ คือร้านธรรมดา ในลักษณะครอบครัวอีกร้อยละ ๑๙.๒

นอกเหนือจากการจำหน่ายของที่ระลึกตามประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วข้างต้นยัง ปรากฏว่า ร้านจำหน่ายของที่ระลึกบางแห่งยังทำธุรกิจอื่น ๆ ด้วยดังนี้

- ๑) บริการส่งสินค้าและพัสดุ ร้อยละ ๔๔.๑ ของร้านจำหน่ายของที่ระลึกมีบริการนี้
- ๒) ร้านแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ร้อยละ ๗.๕ ของร้านจำหน่ายของที่ระลึก ทำธุรกิจประเภทนี้อยู่ด้วย
 - ๓) บริการรับทำหนังสือเดินทาง ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๑.๕ เท่านั้นที่ให้บริการนี้
 - ๔) รับจองบัตรโดยสารเช่น ตัวเครื่องบิน รถไฟ ฯลฯ ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๑.๕ เท่านั้นที่ให้บริการนี้
 - ๕) บริการจองที่พักในประเทศ ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๑.๕ เท่านั้นที่ให้บริการนี้

สำหรับลูกค้าของร้านค้าของที่ระลึกที่ตก เป็นตัวอย่างมีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ แต่สัดส่วนของลูกค้าชาวต่างประเทศค่อนข้างสูงกว่าลูกค้าชาวไทย

การดำเนินธุรกิจในรอบปีที่ผ่านมาเจ้าของร้านร้อยละ ๖๑.๘ เห็นว่าเหมือนเดิม ร้อยละ ๒๕ มีความเห็นว่าเลวลงกว่าเดิม และที่ตอบว่ากิจการดีขึ้นมีเพียงร้อยละ ๑๑.๘ ฉะนั้นร้อยละ ๘๑.๒ จึงเห็นว่าไม่มีโครงการขยายกิจการในอนาคต

๒.๔.๓ จำนวนพนักงานของร้านจำหน่ายของที่ระลึก

ร้านจำหน่ายของที่ระลึกมีการว่าจ้างพนักงานในปริมาณต่างกันแล้วแต่ขนาดของธุรกิจ จากการวิจัยพบว่าจำนวนพนักงานเฉลี่ยต่อแห่งเท่ากับ ๗.๖๐ คน ซึ่งต่ำกว่าจำนวนเฉลี่ยของรายงานการวิจัยโดย ประชุม สุวดี, ที่ได้มีการสำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าจำนวนพนักงานเฉลี่ยต่อแห่งเท่ากับ ๘.๑๖๗ คน (ประชุม สุวดี, ๒๕๒๓ หน้า ๒๕๕) อย่างไรก็ตามผลจากการวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นถึงร้อยละของร้านจำหน่ายของที่ระลึกจำแนกตามจำนวนการจ้างงานในตารางที่ ๒.๒๖

ตารางที่ ๒.๒๖ ร้อยละของร้านจำหน่ายของที่ระลึกจำแนกตามจำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน	จำนวนร้าน	ร้อยละ
น้อยกว่า ๕ คน	๓๕	๕๑.๕
๕ - ๑๐	๒๒	๓๒.๓
๑๑ - ๒๐	๗	๑๐.๒
๔๐ คนขึ้นไป	๒	๓.๐
รวม	๖๘	๑๐๐.๐

สำหรับการศึกษานี้ได้เน้น เฉพาะการว่าจ้างแรงงานสตรี ซึ่งปรากฏจำนวนการว่าจ้างแรงงานสตรีโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๕.๗๓ คนต่อร้าน ตารางที่ ๒.๒๗ แสดงถึงร้อยละของร้านจำหน่ายของที่ระลึกจำแนกตามจำนวนพนักงานสตรี

ตารางที่ ๒.๒๗ ร้อยละของร้านจำหน่ายของที่ระลึกจำแนกตามจำนวนแรงงานสตรี

จำนวนแรงงานสตรี	จำนวนร้าน	ร้อยละ
น้อยกว่า ๕ คน	๔๙	๗๒.๑
๕ - ๑๐	๑๒	๑๗.๖
๑๑ - ๒๐	๔	๕.๙
๒๐ - ๕๐	๒	๒.๙
๕๐ คนขึ้นไป	๑	๑.๕
รวม	๖๘	๑๐๐.๐

ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานสตรีในร้านจำหน่ายของที่ระลึกที่ตกเป็นตัวอย่างโดยจำแนกพนักงานสตรีออกเป็น ๔ ระดับ เช่นเดียวกับธุรกิจอื่น ๆ ดังนี้

๑) ระดับบริหาร หมายถึง เจ้าของร้านหรือผู้จัดการ จากการศึกษาวิจัยมีเพียงมีอยู่ร้อยละ ๑๖.๒ ของร้านจำหน่ายของที่ระลึกทั้งหมดที่มีสตรีระดับนี้อยู่ ๑ คน เพียงร้อยละ ๑.๕ มีสตรีระดับนี้อยู่ ๒ คน และร้อยละ ๘๒.๔ ไม่มีพนักงานสตรีระดับนี้เลย

๒) ระดับเหนือเทคนิค ได้แก่ ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เช่น ผู้จัดการฝ่ายขาย ฝ่ายการเงิน ฝ่ายต้อนรับ และอื่น ๆ ในระดับนี้ ผลจากการศึกษาสำรวจพบว่าร้อยละ ๘.๘ (หรือ ๖ ราย) มีพนักงานสตรีระดับผู้จัดการฝ่ายขายอยู่ ๑ คน ร้อยละ ๑.๕ (หรือ ๑ ราย) ที่มีการจ้างพนักงานสตรีระดับนี้อยู่ ๓ คน แต่ร้อยละ ๘๙.๗ ไม่มีการจ้างผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายขายสตรี

สำหรับผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายการเงิน มีเพียงร้อยละ ๑.๕ ที่จ้าง ๑ รายและร้อยละ ๑.๕ เช่นกันที่จ้าง ๒ ราย อีกร้อยละ ๙๗.๑ ไม่มีการจ้างสตรีในตำแหน่งนี้ และไม่มีร้านใดในตัวอย่างที่จ้างหัวหน้าฝ่ายต้อนรับ

๓) ระดับเทคนิคชั้นกลาง ได้แก่พนักงานขาย พนักงานเก็บเงิน พนักงานบัญชีและอื่น ๆ ในระดับนี้ จากการศึกษาริวิจัยพบว่า มีการจ้างพนักงานขายเฉลี่ยแล้วเท่ากับ ๓.๒ คนต่อแห่ง หรือร้อยละ ๗๕.๒ มีการจ้างพนักงานขายสตรีจำนวนน้อยกว่า ๔ คน ร้อยละ ๑๐.๓ มีจำนวน ๕ - ๑๐ คน และร้อยละ ๑.๕ มีจำนวน ๕๐ คน ที่ไม่ได้จ้างเลยมีร้อยละ ๑๖.๒ สำหรับพนักงานเก็บเงินสตรีมีจ้างจำนวน ๑ คนอยู่ร้อยละ ๗.๔ (หรือ ๕ ร้าน) ส่วนร้อยละ ๕๒.๖ ไม่ได้จ้าง พนักงานบัญชีสตรีมีจ้างจำนวน ๑ คนอยู่ร้อยละ ๑๓.๒ และ ๒ คนกับ ๓ คน มีอยู่ร้อยละ ๑.๕ เท่า ๆ กัน ที่ไม่ได้จ้างเลยมีร้อยละ ๘๓.๘

๔) ระดับไม่ใช่เทคนิค ได้แก่ พนักงานทำความสะอาด เสมียน พนักงานเฝ้าร้าน ผู้ช่วยพนักงานขายและอื่น ๆ ในระดับนี้ จากการวิจัยนี้พบว่ามีการจ้างพนักงานสตรีในระดับนี้ อยู่จำนวนไม่มากนัก ดังแสดงในตารางที่ ๒.๒๔

ตารางที่ ๒.๒๔ ร้อยละของร้านจำหน่ายของที่ระลึกจำแนกตามแรงงานสตรีในระดับ ไม่ใช่ต้องใช้เทคนิค

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของร้าน					
	พนักงาน ทำความสะอาด	เสมียน	พนักงาน โทรศัพท์	พนักงาน เฝ้าร้าน	ผู้ช่วย พนักงานขาย	อื่น ๆ
๑	๑๓.๗	๔.๔	๑.๕	๒.๙	๑.๕	๔.๔
๒	๒.๙	-	-	-	๔.๔	๑.๕
๓	๑.๕	-	-	๒.๙	๑.๕	-
๔	๒.๙	-	-	-	-	-
๕	-	-	-	-	๑.๕	๑.๕
ไม่ได้จ้าง	๗๕.๐	๕๕.๖	๙๘.๕	๙๔.๒	๙๑.๑	๙๒.๖
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	๐.๓๙	๐.๐๔	๐.๐๑	๐.๑๑	๐.๒๖	๐.๑๙

จะเห็นว่าร้านจำหน่ายของที่ระลึกส่วนใหญ่จ้างแรงงานสตรีในระดับเทคนิคชั้นกลางโดยเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเทียบกับระดับอื่น ๆ และนายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๘.๒) ไม่มีโครงการจ้างแรงงานสตรีเพิ่มขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามอายุการทำงานของแรงงานสตรีโดยเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๓ ปี ร้อยละ ๘๒.๖ ของนายจ้างตอบว่าพนักงานสตรีมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน แต่การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่สูงนัก โดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือประมาณ ๓,๗๐๐ บาทต่อเดือน

๒.๕ ธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์

ธุรกิจอีกประเภทหนึ่งที่มีส่วนดึงดูดใจนักท่องเที่ยวก็คือธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศด้วยแล้วมักนิยมใช้บริการจากภัตตาคารที่มีการแสดงศิลปวัฒนธรรมประจำชาติ บางชนิดอยู่ด้วยเช่น การรำไทย การแสดงกระบี่กระบอง การแสดงมวยไทย เป็นต้น ซึ่งธุรกิจประเภทนี้ถือว่าเป็นสิ่งดึงดูดเงินตราต่างประเทศได้มากเช่นกัน

อย่างไรก็ดีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงานในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ โดยจัดว่าเป็นกิจการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวนั้นมีข้อจำกัดอยู่มาก เนื่องจากสถานที่เหล่านี้มิได้ให้บริการเฉพาะนักท่องเที่ยวเท่านั้น หากยังมีส่วนให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นอยู่เป็นจำนวนมาก จะเห็นการศึกษาริวิจัย จึงได้อาศัยข้อมูลจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ที่ได้มีการจัดประเภทภัตตาคาร ซึ่งมีธุรกิจหลักในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยวอยู่เป็นจำนวนมากแล้วทำการสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๘๒ ราย โดยแยกประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) ภัตตาคารนานาชาติหรือเฉพาะชาติ เช่นภัตตาคารอาหาร เยอรมัน ฝรั่งเศส เกาหลี ญี่ปุ่น จำนวนตัวอย่าง ๑๘ รายหรือ ร้อยละ ๘๒.๔ ของตัวอย่างทั้งหมด
- ๒) ภัตตาคารไทยที่มีการแสดงศิลปวัฒนธรรม เช่น นาฏศิลป์ กระบี่กระบอง มวยไทย ฯลฯ เช่น ห้องอาหารมณียา ภัตตาคารทิพมาน บ้านไทย จำนวนตัวอย่าง ๔ รายหรือ ร้อยละ ๔.๕ ของตัวอย่างทั้งหมด
- ๓) ภัตตาคารที่ให้บริการนักท่องเที่ยวและคนไทยทั่วไป จำนวนตัวอย่าง ๖ รายหรือร้อยละ ๑๔.๓ ของตัวอย่างทั้งหมด

๔) ภัตตาคารอื่น ๆ นอกจาก ๓ ประเภทที่กล่าวข้างต้น ซึ่งส่วนใหญ่ให้บริการแก่ประชาชนในประเทศ จำนวนตัวอย่าง ๓ รายหรือร้อยละ ๗.๑ ของตัวอย่างทั้งหมด

๕) สถานอาบอบนวด ได้แก่ สถานเรียมย์อาบอบนวดที่มีหญิงบริการ โดยมีจำนวนตัวอย่าง ๕ ราย หรือร้อยละ ๑๑.๙ ของตัวอย่างทั้งหมด

๖) บาร์และไนท์คลับ เป็นสถานเรียมย์ที่ให้บริการเครื่องดื่ม หรือการบันเทิงต่าง ๆ โดยมีตัวอย่างทั้ง ๖ ราย หรือร้อยละ ๑๔.๓ ของตัวอย่างทั้งหมด

จากการศึกษาวิจัยได้ปรากฏรายละเอียดเกี่ยวกับธุรกิจภัตตาคารและสถานเรียมย์ดังนี้

๒.๕.๑ การเริ่มเปิดกิจการ ธุรกิจภัตตาคารและสถานเรียมย์ที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่เริ่มเปิดกิจการนับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นต้นมา ตารางที่ ๒.๒๘ แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของภัตตาคารและสถานเรียมย์ที่เปิดกิจการในช่วงปี พ.ศ. ต่าง ๆ กัน

ตารางที่ ๒.๒๘ ร้อยละของภัตตาคารและสถานเรียมย์จำแนกตามปีที่เริ่มเปิดกิจการ

ปี พ.ศ. ที่เปิดกิจการ	จำนวนธุรกิจ	ร้อยละ
๒๕๐๐ - ๒๕๐๔	๓	๗.๑๔
๒๕๐๕ - ๒๕๐๙	๖	๑๔.๒๙
๒๕๑๐ - ๒๕๑๔	๑๒	๒๘.๕๗
๒๕๑๕ - ๒๕๑๙	๕	๑๑.๙๐
๒๕๒๐ เป็นต้นมา	๑๖	๓๘.๐๙
รวม	๔๒	๑๐๐.๐๐

๒.๕.๒ ฐานะและการดำเนินงาน ร้อยละ ๔๗.๑ ของธุรกิจประเภทที่มีฐานะ เป็น บริษัทจำกัด ร้อยละ ๑๔.๓ เป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด และร้อยละ ๒๘.๖ เป็นลักษณะอื่น ๆ เช่น ธุรกิจร้านค้าของครอบครัว จำนวนลูกค้าเฉลี่ยต่อวัน มักแตกต่างกันตามแต่ละสถานที่ ตารางที่ ๒.๓๐ แสดงให้เห็นสัดส่วนของลูกค้าของภัตตาคารและสถาน เจริญรมย์ต่าง ๆ

ตารางที่ ๒.๓๐ จำนวนและร้อยละของภัตตาคารและสถาน เจริญรมย์จำแนกตามจำนวนลูกค้าต่อวัน

จำนวนลูกค้า	จำนวนธุรกิจ	ร้อยละ
น้อยกว่า ๕๐ คน	๑๑	๒๖.๑๙
๕๐-๑๐๐	๑๙	๔๕.๒๔
๑๐๑-๒๐๐	๖	๑๔.๒๙
๒๐๑-๓๐๐	๒	๔.๗๖
๓๐๐ คนขึ้นไป	๓	๗.๑๔
ไม่ตอบ	๑	๒.๓๘
รวม	๔๒	๑๐๐.๐

ธุรกิจที่ตก เป็นตัวอย่างทั้งหมดมีร้อยละ ๓๐.๔ ที่มีผู้ใช้บริการเป็นชาวต่างประเทศ เกินกว่าร้อยละ ๘๐ และร้อยละ ๑๖.๗ ที่มีผู้ใช้บริการเป็นชาวไทย เกินกว่าร้อยละ ๘๐ อย่างไรก็ตามก็ผู้ใช้บริการมีพนักงานห้อง เที่ยวชาวไทยและชาวต่างประเทศปะปนกัน

ธุรกิจดังกล่าวร้อยละ ๔๐.๕ ไม่มีห้องจัดเลี้ยงพิเศษร้อยละ ๒๖.๒ มีห้องจัดเลี้ยงพิเศษที่จุคนได้ถึง ๑๐๐ คน ร้อยละ ๑๑.๘ มีห้องจัดเลี้ยงพิเศษที่จุคนได้ตั้งแต่ ๑๐๐-๒๐๐ คน ร้อยละ ๑๔.๓ มีห้องจัดเลี้ยงพิเศษที่จุคนได้ตั้งแต่ ๒๐๐-๓๐๐ และเพียงร้อยละ ๔.๗ มีห้องจัดเลี้ยงพิเศษที่จุคนได้มากกว่า ๔๐๐ คนขึ้นไป

จากการบริหารงานของธุรกิจนี้พบว่า ร้อยละ ๑๔.๓ มีโครงการขยายกิจการส่วนอีกร้อยละ ๘๓.๓ ไม่มีโครงการขยายกิจการ ร้อยละ ๒.๔ ไม่ตอบ สำหรับธุรกิจที่จะขยายกิจการให้ความเห็นว่าจะเริ่มขยายในปี พ.ศ. ๒๕๒๕

๒.๕.๓ จำนวนพนักงานในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ ในธุรกิจประเภทนี้ มีพนักงานอยู่หลายประเภทด้วยกัน นอกจากนั้นแต่ละแห่งยังว่าจ้างพนักงานในปริมาณที่ต่างกันอย่าง ถ้าเป็นธุรกิจขนาดเล็กมักใช้พนักงานจำนวนน้อย และพนักงานแต่ละคนทำหน้าที่หลาย ๆ อย่าง เช่น เป็นทั้งพนักงานเสิร์ฟ และพนักงานทำความสะอาด ล้างถ้วยชามไปด้วย ตารางที่ ๒.๓๑ แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของธุรกิจที่มีการว่าจ้างพนักงานในปริมาณต่าง ๆ

ตารางที่ ๒.๓๑ จำนวนและร้อยละของภัตตาคารและสถานเริงรมย์จำแนกตามจำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน	จำนวนธุรกิจ	ร้อยละ
น้อยกว่า ๑๐ คน	๔	๘.๕
๑๐-๒๐	๙	๒๑.๕
๒๑-๕๐	๑๘	๔๒.๙
๕๑-๑๐๐	๔	๙.๕
๑๐๑-๒๐๐	๗	๑๖.๗
รวม	๔๒	๑๐๐.๐

การวิจัยนี้ได้เน้นศึกษาเฉพาะการว่าจ้างแรงงานสตรี โดยแบ่งพนักงานสตรีออกเป็น ๔ ระดับ เช่นเดียวกับธุรกิจอื่น ๆ คือ

๑) ระดับบริหาร ได้แก่ เจ้าของ หรือฝ่ายจัดการที่ทำหน้าที่บริหารกิจการ : ซึ่งปรากฏว่ามีสตรีที่ทำงานในระดับนี้จำนวนน้อยมาก กล่าวคือจำนวน ๑๑ รายหรือร้อยละ ๒๖.๒ ของธุรกิจที่ตกเป็นตัวอย่าง มีการจ้างตำแหน่งผู้จัดการสตรีจำนวนแห่งละ ๑ คน จำนวนธุรกิจ ๓ ราย หรือร้อยละ ๗.๑ ของธุรกิจที่ตกเป็นตัวอย่างมีการจ้างของผู้จัดการสตรีจำนวนแห่งละ ๑ คน จำนวนธุรกิจเพียง ๒ ราย หรือร้อยละ ๔.๘ ของธุรกิจที่ตกเป็นตัวอย่างมีการจ้างผู้อำนวยการสตรีแห่งละ ๑ คน

๒) ระดับเหนือเทคนิค ได้แก่ระดับผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เช่น การเงิน อาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งปรากฏว่าธุรกิจจำนวน ๓ ราย หรือร้อยละ ๗.๑ มีการจ้างสตรีในตำแหน่งผู้จัดการระดับนี้จำนวนแห่งละ ๑ คน สำหรับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ มีการใช้แรงงานสตรีมากขึ้น เล็กน้อยกล่าวคือร้อยละ ๔.๘ หรือจำนวน ๒ ราย มีการจ้างแห่งละ ๑ คน ร้อยละ ๗.๑ มีการจ้างแห่งละ ๒ ราย และร้อยละ ๒.๔ มีการจ้าง ๔ คน

ในระดับเหนือเทคนิคที่มีการจ้างสตรีมากที่สุดได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าการเงิน ซึ่งปรากฏว่าร้อยละ ๑๔.๓ มีการจ้างแห่งละ ๑ คน อีกร้อยละ ๒.๔ เท่า ๆ กัน มีการจ้างจำนวนแห่งละ ๒ คน ๓ คน และ ๔ คน ตามลำดับ

๓) ระดับเทคนิคชั้นกลาง ได้แก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานต่าง ๆ เช่น พนักงานขายอาหาร หรือขายเครื่องดื่ม พนักงานเก็บเงิน ผู้ควบคุมคนครัว ฯลฯ ตารางที่ ๒.๓๒ แสดงให้เห็นสัดส่วนของธุรกิจที่มีการว่าจ้างแรงงานสตรีในระดับนี้

ตารางที่ ๒.๓๒ ร้อยละของกักตักคาร์และสถานเริงรมย์จำแนกตามแรงงานสตรีในระดับเทคนิคชั้นกลาง

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของธุรกิจ					
	พนักงานขาย อาหาร/เครื่องดื่ม	พนักงาน เก็บเงิน	พนักงาน บัญชี	ผู้ควบคุม คนครัว	ผู้ควบคุมท่า ความสะอาด	อื่น ๆ
๑	๑๖.๗	๗.๑	๙.๔	๑๑.๙	๙.๔	-
๒	๒.๔	๑๑.๙	๒.๔	๗.๑	๔.๗	๗.๑
๓	๒.๔	๗.๑	๔.๗	๔.๗	๒.๔	๒.๔
๔	๒.๔	๒.๔	-	๗.๑	-	๒.๔
๕	-	๗.๑	-	๒.๔	-	-
๖	-	-	๒.๔	-	-	-
๗	-	-	๒.๔	-	-	-
๘	-	-	-	-	-	๔.๗
ไม่ได้จ้าง	๗๖.๑	๖๔.๔	๗๘.๖	๖๖.๗	๘๓.๓	๘๓.๓
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	๐.๓๘	๑.๑๐	๐.๕๙	๐.๘๐	๐.๒๖	๐.๖๙

๔) ระดับไม่ต้องใช้เทคนิค นับว่าเป็นพนักงานระดับต่ำสุด ได้แก่ พนักงานทำความสะอาด ล้างถ้วยชาม พนักงานเสิร์ฟ ผู้ช่วยในครัว และอื่น ๆ ในระดับนี้ เช่นเดียวกับ พนักงานจัดสถานที่ ตารางที่ ๒๐.๓๓ แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนของธุรกิจที่มีการว่าจ้างแรงงานสตรีในระดับนี้

ตารางที่ ๒๐.๓๓ ร้อยละของภัตตาคารและสถานเริงรมย์จำแนกตามจำนวนแรงงานสตรีระดับที่ ไม่ต้องใช้เทคนิค

จำนวนแรงงานสตรี	ร้อยละของธุรกิจ					
	พนักงาน ทำความสะอาด	พนักงาน ขายอาหาร	พนักงาน เสิร์ฟ	ผู้ช่วยในครัว	พนักงาน โทรศัพท์	อื่น ๆ
น้อยกว่า ๕ คน	๓๑.๐	๗.๑	๒๖.๔	๓๑.๐	๙.๕	๑๔.๒
๕-๑๐	๗.๑	๒.๔	๓๓.๓	๑๙.๑	-	๑๑.๙
๑๑-๒๐	๔.๘	๒.๔	๑๔.๒	๒.๔	-	๒.๔
๒๑-๓๐	-	-	๒.๔	๔.๗	-	๒.๔
๓๑-๔๐	-	-	-	-	-	๒.๔
๔๑-๕๐	-	-	-	-	-	๔.๘
๕๐ คนขึ้นไป	-	-	-	-	-	๔.๘
ไม่ได้จ้าง	๔๗.๑	๘๘.๑	๒๓.๗	๕๒.๘	๙๐.๕	๕๗.๑
รวม	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	๑.๘๔	๐.๘๓	๖.๑๒	๓.๘๓	๐.๑๒	๘.๘๔

จะเห็นได้ว่าธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์มีการว่าจ้างแรงงานสตรีในระดับที่ไม่ต้องใช้เทคนิคเป็นส่วนมากกว่าระดับอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งพนักงานเสิร์ฟ ซึ่งเฉลี่ยแล้ว ๖.๑๒ คนต่อแห่ง กับพนักงานอื่น ๆ เช่นจัดสถานที่ เสมียน ซึ่งมีการว่าจ้างเฉลี่ยประมาณ ๔ คนต่อแห่ง

ตามความเห็นของนายจ้างร้อยละ ๗๖.๒ มิได้มีการว่าจ้างแรงงานหญิงเพิ่มขึ้น หรือลดลงในรอบปีที่ผ่านมา และร้อยละ ๗๑.๔ ยังเห็นว่าจะมีการว่าจ้างจำนวนเท่าเดิมในอนาคตข้างหน้า พนักงานสตรีมีอายุการทำงานโดยเฉลี่ย ๒.๒ ปี ร้อยละ ๕๐ ของนายจ้างเห็นว่าพนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานประเภทนี้มาก่อน สำหรับระดับการศึกษาของพนักงานสตรีปรากฏว่า นายจ้างร้อยละ ๔๐.๕ ตอบว่าพนักงานสตรีของตนมีการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ร้อยละ ๑๙.๐ ตอบว่ามีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ ๗ หรือเทียบเท่า ร้อยละ ๓๑.๐ ตอบว่ามีระดับการศึกษาชั้นม.ศ. ๓ หรือเทียบเท่า ร้อยละ ๗.๑ ตอบว่าพนักงานสตรีของตนมีระดับการศึกษาชั้น ม.ศ. ๔ หรือเทียบเท่า และเพียงร้อยละ ๒.๔ ที่ตอบว่ามีระดับการศึกษาชั้นอาชีวศึกษาหรือเทียบเท่า อย่างไรก็ตามนายจ้างร้อยละ ๔๐.๕ เห็นว่าพนักงานสตรีของตนมีความรู้ความสามารถเป็นที่น่าพอใจ สำหรับระดับรายได้โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

สรุป

ในสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวประกอบด้วยธุรกิจประเภทต่าง ๆ ซึ่งในการวิจัยนี้ได้แบ่งออกเป็น ๕ ประเภท คือธุรกิจโรงแรม ธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว ธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง ธุรกิจเกี่ยวกับการจำหน่ายของที่ระลึก และธุรกิจภัตตาคาร สถานเริงรมย์ ธุรกิจต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกัน แต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน นอกจากนั้นยังเป็นแหล่งงานให้กับประชาชนในประเทศอีกด้วย การศึกษาริวิจัยนี้ได้มุ่งศึกษาเฉพาะการว่าจ้างแรงงานสตรีในธุรกิจประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งในบทนี้เป็นการศึกษาริวิจัยจากฝ่ายจัดการที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานสตรีในด้านต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัยนี้พบว่าธุรกิจประเภทต่าง ๆ มีการจ้างแรงงานสตรีในระดับเทคนิคชั้นกลางและระดับไม่ต้องใช้เทคนิคมากกว่าระดับเหนือเทคนิคและระดับบริหาร สำหรับในบทต่อไปจะเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

บทที่ ๓

ลักษณะของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

สำหรับบทนี้เป็นการวิเคราะห์ลักษณะของแรงงานสตรีในประเภทธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งใช้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบ โดยวิธี Cross tabulation จำนวนตัวอย่างของแรงงานสตรีที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น ๗๕๕ ตัวอย่าง การวิเคราะห์นี้ได้จำแนกการศึกษาลักษณะของแรงงานสตรีเป็น ๓ ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

ลักษณะทางประชากร ในที่นี้หมายถึง จำนวนอายุ สถานภาพสมรส อายุแรกสมรส จำนวนบุตรเกิดรอด การวางแผนครอบครัว และศึกษาถึงภูมิลำเนาเดิม (การย้ายถิ่น) ของสตรี

ลักษณะทางสังคม ในที่นี้หมายถึง ระดับการศึกษาของสตรี ระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับการศึกษาเพิ่มเติม

ลักษณะทางเศรษฐกิจ ในที่นี้หมายถึง ความรับผิดชอบทางการเงินของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่าง รายได้ของครัวเรือน รายได้ของสตรีจากสถานประกอบการ รายได้พิเศษอื่น ๆ และศึกษาวิเคราะห์ถึงรูปแบบการใช้จ่าย (Expenditure Pattern) ของสตรีที่ประกอบอาชีพในธุรกิจต่าง ๆ ในสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓.๑ ลักษณะทางประชากรของแรงงานสตรี

๓.๑.๑ อายุของสตรีในกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์เกี่ยวกับอายุของแรงงานสตรีโดย เปรียบเทียบกับแต่ละกลุ่มธุรกิจนั้น ได้มีการแบ่งช่วงอายุออกเป็น ๘ กลุ่ม คือ ระหว่าง ๑๕ - ๑๙ ปี ๒๐ - ๒๔ ปี ๒๖ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๓๕ ปี ๓๖ - ๔๐ ปี ๔๑ - ๔๕ ปี ๔๖ - ๕๐ ปี และตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป ตารางที่ ๓.๑ แสดงให้เห็นว่า แรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่หรือร้อยละ ๓๙.๕ อยู่ในกลุ่มอายุ ๒๐ - ๒๔ ปี รองลงไปอยู่ในกลุ่มอายุ ๒๖ - ๓๐ ปี หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓ ของสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมด แต่ถ้าพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละกลุ่มธุรกิจแล้วจะเห็นว่า สำหรับธุรกิจโรงแรมยังมีการว่าจ้างแรงงานสตรีที่อยู่ในกลุ่มอายุสูงมากกว่าธุรกิจประเภทอื่น ๆ โดยเฉพาะธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว และการขนส่งนั้นปรากฏว่า ไม่ใคร่มีการจ้างแรงงานสตรีที่มีอายุตั้งแต่ ๔๐ ปีขึ้นไป ส่วนธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก และธุรกิจภัตตาคาร ภัตตาคาร เรือสำราญ มีการจ้างบ้างแต่เป็นสัดส่วนที่น้อยมาก นอกจากนั้น ธุรกิจ ๒ ประเภทหลังนี้ มิได้มีการจ้างแรงงานที่มีอายุเกิน ๕๐ ปี เลย การวิเคราะห์นี้ได้มีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปรากฏว่า ค่า $\chi^2 = ๙๖.๔๕๖๒๘$ แสดงว่าอายุของแรงงานสตรีมีผลต่อกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓.๑ กลุ่มอายุของสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

กลุ่มอายุ (ปี)	ประเภท ธุรกิจ	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	จำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานบันเทิง	ยอดรวม
๑๕ - ๑๙		๓ (๑.๔)	๒ (๑.๓)	๕ (๕.๒)	๑๙ (๑๑.๐)	๑๗ (๑๔.๔)	๕๖ (๖.๑)
๒๐ - ๒๕		๘๓ (๓๙.๕)	๗๘ (๔๙.๔)	๓๗ (๓๘.๕)	๕๗ (๓๒.๙)	๕๖ (๓๙.๐)	๓๐๑ (๓๙.๙)
๒๖ - ๓๐		๕๑ (๒๔.๓)	๕๙ (๓๗.๓)	๒๓ (๒๔.๐)	๕๐ (๒๘.๙)	๓๑ (๒๖.๓)	๒๑๔ (๒๘.๓)
๓๑ - ๓๕		๒๓ (๑๑.๐)	๑๒ (๗.๕)	๑๗ (๑๗.๗)	๒๙ (๑๖.๘)	๑๔ (๑๑.๙)	๙๕ (๑๒.๖)
๓๖ - ๔๐		๒๘ (๑๓.๓)	๕ (๓.๒)	๑๐ (๑๐.๔)	๑๔ (๘.๑)	๕ (๔.๒)	๖๒ (๘.๒)
๔๑ - ๔๕		๑๑ (๕.๒)	๑ (๐.๐)	๒ (๒.๑)	๑ (๐.๖)	๓ (๒.๕)	๑๗ (๒.๓)
๔๖ - ๕๐		๖ (๓.๐)	๒ (๑.๓)	๐ (๐.๐)	๓ (๑.๗)	๒ (๑.๗)	๑๓ (๑.๗)
๑๕ ปีขึ้นไป		๕ (๒.๓)	๐ (๐.๐)	๒ (๒.๑)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๗ (๐.๙)
รวม		๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๙๖.๔๕๖๒๘$$

$$\text{d.f.} = ๒๘$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๑.๓ สถานภาพสมรส

เมื่อวิเคราะห์จำนวนสตรีในตัวอย่างทั้งหมดในทุกกลุ่มกิจการพบว่าร้อยละ ๕๗.๖ เป็นโสด ถัดไปเป็นผู้ที่สมรสร้อยละ ๓๕.๒ หย่าร้างร้อยละ ๔.๒ เป็นหม้ายร้อยละ ๒.๔ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบในแต่ละกลุ่มธุรกิจตามที่ปรากฏในตารางที่ ๓.๒ พบว่า แรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรมมีสถานภาพสมรสแล้วร้อยละ ๔๖.๗ ของแรงงานสตรีในกลุ่มโรงแรมและร้อยละ ๔๓.๘ เป็นโสด หย่าร้างร้อยละ ๕.๗ และเป็นหม้ายร้อยละ ๓.๘ ส่วนในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว ปรากฏว่า แรงงานสตรีส่วนใหญ่หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๐.๔ เป็นโสด ร้อยละ ๒๗.๘ มีสถานภาพสมรสแล้ว ในทำนองเดียวกันธุรกิจการขนส่ง การจำหน่ายของที่ระลึก กิจการคารและสถานเริงรมย์มีสัดส่วนของแรงงานสตรีที่มีสถานภาพเป็นโสดในอัตราสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว กล่าวคือเป็นโสดร้อยละ ๖๐.๔ ๗๑.๑ และ ๔๒.๔ ตามลำดับ ส่วนที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีอัตราส่วนร้อยละ ๓๕.๔ ๒๕.๔ และ ๓๔.๐ ตามลำดับ สำหรับแรงงานสตรีในตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้างและเป็นหม้าย ปรากฏว่าอยู่ในธุรกิจกิจการคารและสถานเริงรมย์มากกว่ากิจการประเภทอื่น รองลงไปได้แก่ ธุรกิจโรงแรม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓.๒ สถานภาพสมรสของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ สถานภาพ สมรส	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	จำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริงรมย์	ยอดรวม
สมรส	๔๘ (๔๖.๗)	๔๔ (๒๗.๘)	๓๔ (๓๕.๔)	๔๔ (๒๕.๔)	๔๖ (๓๔.๐)	๒๒๖ (๓๕.๒)
หม้าย	๘ (๓.๘)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๐)	๔ (๒.๓)	๘ (๖.๘)	๒๑ (๒.๘)
หย่าร้าง	๑๒ (๕.๗)	๒ (๑.๓)	๓ (๓.๒)	๑ (๐.๖)	๑๔ (๑๑.๘)	๓๒ (๔.๒)
โสด	๔๒ (๔๓.๘)	๑๑๒ (๗๐.๘)	๕๘ (๖๐.๔)	๑๒๓ (๗๑.๑)	๕๐ (๔๒.๔)	๔๓๕ (๕๗.๖)
ไม่ตอบ	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๑)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๒๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๘๐.๓๘๓๑๕$$

$$\text{d.f.} = ๑๖$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ ๐.๐๑

๓.๑.๔ จำนวนบุตรเกิดรอด

การวิเคราะห์นี้ได้ศึกษาเปรียบเทียบจำนวนบุตรเกิดรอดของแรงงานสตรีในธุรกิจประเภทต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยจำแนกตามจำนวนบุตรเกิดรอดตารางที่ ๓.๔ แสดงให้เห็นว่าร้อยละ ๕๗.๖ เป็นสตรีที่ไม่เข้าข่าย (เบีมโสด) ร้อยละ ๐.๓ เป็นสตรีที่ไม่มีบุตร สำหรับสตรีในตัวอย่างที่มีบุตรส่วนใหญ่หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒ มีบุตรเกิดรอดจำนวนสองคน รองลงไปร้อยละ ๑.๗ มีบุตรเกิดรอดจำนวนสามคน ถัดไปร้อยละ ๗.๘ มีบุตรเกิดรอดจำนวนเพียงคนเดียว

เมื่อวิเคราะห์ตามประเภทธุรกิจปรากฏว่า ร้อยละของแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรมมีจำนวนบุตรเกิดรอดมากกว่าสตรีในกลุ่มธุรกิจประเภทอื่น ๆ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓.๔ จำนวนบุตรเกิดรอดของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจใน
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

จำนวนบุตร เกิดรอด	ประเภท ธุรกิจ	โรงแรม	น้ำเที่ยว	ขนส่ง	จำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริงรมย์	ยอดรวม
๑		๒๔ (๑๑.๔)	๙ (๕.๗)	๔ (๔.๒)	๑๐ (๕.๘)	๑๓ (๑๑.๐)	๖๐ (๗.๙)
๒		๓๕ (๑๖.๖)	๑๘ (๑๑.๔)	๑๔ (๑๔.๗)	๒๒ (๑๒.๗)	๒๖ (๒๒.๐)	๑๑๕ (๑๕.๒)
๓		๓๐ (๑๔.๓)	๑๔ (๘.๙)	๑๕ (๑๕.๖)	๙ (๕.๒)	๒๐ (๑๖.๙)	๘๘ (๑๑.๗)
๔		๑๕ (๗.๑)	๔ (๒.๕)	๒ (๒.๑)	๖ (๓.๕)	๔ (๔.๒)	๓๒ (๔.๓)
๕		๘ (๓.๘)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๐)	๒ (๑.๒)	๒ (๑.๗)	๑๓ (๑.๗)
๖		๒ (๑.๐)	๑ (๐.๖)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๔ (๐.๕)
๗		๒ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๙)	๓ (๐.๔)
๘		๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๙)	๓ (๐.๔)
ไม่เข้าข่าย		๙๒ (๔๓.๘)	๑๑๒ (๗๐.๙)	๕๘ (๖๐.๕)	๑๒๓ (๗๑.๑)	๕๐ (๔๒.๕)	๔๓๕ (๕๗.๖)
ไม่มีบุตร		๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๒ (๐.๓)
รวม		๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๕๘.๘๒๙๒๕$$

$$\text{d.f.} = ๓๒$$

๓.๑.๕ การวางแผนครอบครัว

การศึกษาวิจัยนี้ได้ทำการวิเคราะห์สตรีที่เข้าข่ายในตัวอย่างว่า มีการวางแผนครอบครัวหรือไม่ และโดยวิธีใด ตารางที่ ๓.๕ แสดงให้เห็นว่า ร้อยละ ๕๗.๖ เป็นสตรีที่ไม่เข้าข่าย (ร้อยละ ๑.๒ ไม่ตอบ) อย่างไรก็ตาม แรงงานสตรีที่สมรสแล้วส่วนใหญ่หรือ ร้อยละ ๒๔.๖ ตอบว่ามีการวางแผนครอบครัว ร้อยละ ๑๖.๖ ไม่มีการวางแผนครอบครัวและ ร้อยละ ๐.๑ ไม่ตอบ

เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละกลุ่มธุรกิจจะพบว่า ร้อยละของแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรมมีการวางแผนครอบครัวมากกว่าแรงงานสตรีในธุรกิจอื่น ๆ ตารางที่ ๓.๖ แสดงให้เห็นถึงวิธีการคุมกำเนิดของสตรี ซึ่งปรากฏว่าร้อยละ ๕๗.๖ เป็นสตรีที่ไม่เข้าข่าย ส่วนสตรีที่มีการวางแผนครอบครัวส่วนใหญ่หรือร้อยละ ๑๓.๖ ใช้ยาเม็ดรับประทาน รองลงไปร้อยละ ๖.๒ ใช้วิธีการคุมกำเนิดโดยการผ่าตัดทำหมัน รับประทาน รองลงไปร้อยละ ๑.๗ ใช้ถุงยางอนามัย ร้อยละ ๑.๒ ใช้วิธีคุมกำเนิดโดยการใส่ห่วงพลาสติก และวิธีอื่น ๆ เมื่อพิจารณาในแต่ละธุรกิจแล้วปรากฏว่า แรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างในธุรกิจโรงแรมร้อยละ ๑๖.๔ ใช้ยาเม็ดรับประทาน รองลงไปหรือร้อยละ ๑๐.๔ ใช้วิธีผ่าตัดทำหมัน สำหรับในธุรกิจอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ แรงงานสตรีที่สมรสแล้ว และมีการวางแผนครอบครัวจะนิยมการรับประทานยาเม็ดคุมกำเนิดมากที่สุด รองลงไปก็คือการผ่าตัดทำหมัน

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓.๕ การวางแผนครอบครัวของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจใน
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ประเภท การวางแผนครอบครัว	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	จำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริงรมย์	ยอดรวม
มีการวางแผน	๗๑ (๓๓.๘)	๓๒ (๒๐.๓)	๒๑ (๒๑.๙)	๒๘ (๑๖.๒)	๓๔ (๒๘.๘)	๑๘๖ (๒๔.๖)
ไม่มีการวางแผน	๔๕ (๒๑.๔)	๑๔ (๘.๘)	๑๖ (๑๖.๗)	๒๑ (๑๒.๑)	๒๙ (๒๔.๖)	๑๒๕ (๑๖.๖)
ไม่เข้าข่าย	๙๒ (๔๓.๘)	๑๑๒ (๗๐.๙)	๕๘ (๖๐.๔)	๑๒๓ (๗๑.๑)	๕๐ (๔๒.๔)	๔๓๕ (๕๗.๖)
ไม่ตอบ	๒ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๐)	๑ (๐.๖)	๕ (๔.๒)	๙ (๑.๒)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๕๔.๖๔๕๓๙$$

$$\text{d.f.} = ๑๒$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ประเภท ธุรกิจ	วิธีคุม กำเนิด	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	จำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริงรมย์	ยอดรวม
ยาเม็ดรับประทาน	๓๕ (๑๖.๘)	๒๑ (๑๓.๓)	๑๐ (๑๐.๕)	๑๔ (๘.๑)	๒๓ (๑๕.๖)	๑๐๓ (๑๓.๖)	
ถุงยางอนามัย	๖ (๒.๕)	๒ (๑.๔)	๑ (๑.๐)	๑ (๐.๖)	๓ (๒.๕)	๑๓ (๑.๗)	
ระยะปลอดกัย	๑ (๐.๕)	๑ (๐.๖)	๒ (๒.๑)	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๘)	๖ (๐.๘)	
การงดกันร่วมเพศ	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๒ (๒.๑)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๓ (๐.๔)	
ใส่ห่วงพลาสติก	๕ (๒.๓)	๑ (๐.๖)	๑ (๑.๐)	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๘)	๙ (๑.๒)	
ยาฉีด	๑ (๐.๕)	๑ (๐.๖)	๒ (๒.๑)	๐ (๐.๐)	๓ (๒.๕)	๖ (๐.๘)	
การผ่าตัดทำหมัน	๒๓ (๑๐๐.๙)	๖ (๓.๘)	๕ (๕.๒)	๑๐ (๕.๘)	๓ (๒.๖)	๔๗ (๖.๓)	
วิธีอื่น ๆ	๒ (๐.๙)	๑ (๐.๖)	๑ (๑.๐)	๓ (๑.๖)	๑ (๐.๘)	๘ (๑.๒)	
ไม่เข้าข่าย	๔๒ (๔๓.๘)	๑๑๒ (๗๐.๙)	๕๘ (๖๐.๔)	๑๒๓ (๗๑.๑)	๕๐ (๕๒.๕)	๔๓๕ (๕๗.๖)	
ไม่ตอบ	๔๕ (๒๑.๔)	๑๒ (๗.๖)	๑๔ (๑๔.๖)	๒๐ (๑๑.๖)	๓๓ (๒๘.๐)	๑๒๔ (๑๖.๕)	
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)	

ค่า $\chi^2 = ๕๔.๙๖๔๐๒$

d.f. = ๓๒

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๑.๖ ภูมิลาเนาเดิมของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

การศึกษารายนี้ได้วิเคราะห์ภูมิลาเนาเดิมของแรงงานสตรีที่เข้าทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยจำแนกเป็นรายภาค ได้แก่ เขตกรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคใต้ ภาคตะวันตก และผู้ที่ย้ายถิ่นมาจากต่างประเทศ ตารางที่ ๓.๗ แสดงถึงอัตราการร้อยละของแรงงานสตรีทั้งหมดที่มีภูมิลาเนาเดิมอยู่ในภาคต่าง ๆ ของประเทศ พร้อมกับได้แสดงอัตราการร้อยละของแรงงานสตรีในแต่ละกลุ่มธุรกิจจำแนกตามถิ่นที่อยู่เดิมด้วยผลจากการวิเคราะห์ปรากฏว่า แรงงานสตรีส่วนใหญ่หรือร้อยละ ๕๑.๐ มีภูมิลาเนาเดิมอยู่ในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ ๑๓.๓ ย้ายมาจากจังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลางซึ่งอยู่ใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร เช่น สิงห์บุรี สระบุรี อุทัยฯ ฯลฯ รองลงไปเป็นผู้ที่ย้ายถิ่นมาจากภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก โดยคิดเป็นอัตราการร้อยละ ๙.๓ ร้อยละ ๕.๔ ร้อยละ ๕.๓ และร้อยละ ๕.๒ ของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวทั้งหมดตามลำดับ ส่วนผู้ที่ย้ายถิ่นมาจากต่างประเทศจำนวนน้อยมาก ซึ่งคิดแล้วเท่ากับร้อยละ ๐.๙ เท่านั้น

เมื่อศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบในแต่ละกลุ่มธุรกิจแล้วพบว่าแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรม กับ ธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก และธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว มีภูมิลาเนาอยู่ในภาคกลาง สำหรับแรงงานสตรีที่มาจากภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มักทำงานในภัตตาคาร และสถานเริงรมย์มากกว่าในธุรกิจอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว สำหรับแรงงานสตรีที่มีภูมิลาเนาเดิมอยู่ภาคใต้ส่วนใหญ่ทำงานในธุรกิจโรงแรมและการนำเที่ยวมากกว่าธุรกิจอื่น ๆ ส่วนแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่งที่ย้ายถิ่นมาจากทางภาคตะวันตกมักทำงานในธุรกิจโรงแรม ภัตตาคารและสถานเริงรมย์ กับธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก สำหรับแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่งที่มีภูมิลาเนาเดิมอยู่ต่างประเทศทำงานในธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึกมากที่สุด รองลงไปได้แก่ ธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว และธุรกิจโรงแรม

ตารางที่ ๓.๗ ภูมิสำเนาของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว

ประเภท ภาค ธุรกิจ	โรงแรม	น้ำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริงรมย์	ยอดรวม
กรุงเทพมหานคร	๔๘ (๔๖.๗)	๔๓ (๔๘.๙)	๔๘ (๖๐.๔)	๙๖ (๕๕.๕)	๕๐ (๓๓.๙)	๓๘๕ (๕๑.๐)
ภาคกลาง	๒๖ (๑๒.๕)	๒๔ (๑๕.๒)	๑๕ (๑๕.๖)	๒๕ (๑๔.๕)	๑๐ (๘.๕)	๑๐๐ (๑๓.๓)
ภาคเหนือ	๑๖ (๗.๖)	๑๗ (๑๐.๖)	๕ (๕.๒)	๑๒ (๖.๙)	๒๒ (๑๘.๖)	๗๒ (๙.๕)
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	๒๕ (๑๑.๙)	๑ (๐.๖)	๓ (๓.๑)	๑๕ (๘.๗)	๒๖ (๒๒.๑)	๗๐ (๙.๓)
ภาคตะวันออก	๑๕ (๗.๑)	๕ (๓.๒)	๖ (๖.๓)	๗ (๔.๐)	๗ (๕.๙)	๕๐ (๕.๓)
ภาคใต้	๑๗ (๘.๑)	๑๑ (๗.๐)	๕ (๕.๒)	๕ (๒.๙)	๓ (๒.๕)	๔๑ (๕.๕)
ภาคตะวันตก	๑๑ (๕.๒)	๕ (๓.๒)	๔ (๔.๒)	๔ (๕.๒)	๑๐ (๘.๕)	๓๘ (๕.๒)
ต่างประเทศ	๑ (๐.๕)	๒ (๑.๓)	๐ (๐.๐)	๔ (๒.๓)	๐ (๐.๐)	๗ (๐.๙)
ไม่ตอบ	๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๑)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๙๑.๙๒๕๑๑$$

$$\text{d.f.} = ๒๘$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๒ ลักษณะทางสังคมของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

๓.๒.๑ ระดับการศึกษาของแรงงานสตรี

การวิเคราะห์ที่ได้จัดระดับการศึกษาของแรงงานสตรีในแต่ละธุรกิจ ผลจากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นในตารางที่ ๓.๘ ซึ่งปรากฏว่าแรงงานสตรีส่วนใหญ่หรือร้อยละ ๕๓.๐ มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายกับระดับอาชีวศึกษาหรือ เทียบเท่า ร้อยละ ๒๖.๕ ของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมนี้จบชั้นประถมศึกษา ส่วนที่จบระดับชั้นปริญญาตรีหรือ เทียบเท่ามีเพียงร้อยละ ๑๘.๕

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายธุรกิจแต่ละประเภทปรากฏว่า แรงงานสตรีที่จบชั้นประถมศึกษาทำงานอยู่ในภัตตาคารสถานเริงรมย์มากที่สุด กล่าวคือคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดของธุรกิจนี้ สำหรับระดับมัธยมศึกษา/อาชีวศึกษาหรือ เทียบเท่าปรากฏว่า แต่ละธุรกิจมีการจ้างแรงงานสตรีในระดับนี้ในอัตราส่วนที่สูงที่สุด ส่วนแรงงานสตรีระดับปริญญาตรีปรากฏว่า มีการจ้างมากที่สุดในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยวและธุรกิจโรงแรม



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓.๘ ระดับการศึกษาของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว

ประเภท การศึกษา	ประเภท ธุรกิจ	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	จำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถาน บันเทิง	ยอดรวม
ประถมศึกษา		๖๘ (๓๒.๕)	๙ (๕.๗)	๘ (๘.๕)	๔๖ (๒๖.๖)	๖๙ (๕๘.๕)	๒๐๐ (๒๖.๕)
มัธยมศึกษา/ อาชีวศึกษา/เทียบเท่า		๙๔ (๔๔.๗)	๙๙ (๖๒.๗)	๕๙ (๖๑.๕)	๑๐๗ (๖๑.๘)	๔๑ (๓๔.๗)	๔๐๐ (๕๓.๐)
ปริญญาตรี/เทียบเท่า		๔๕ (๒๑.๕)	๔๗ (๒๕.๗)	๒๕ (๒๖.๐)	๑๗ (๙.๘)	๕ (๔.๓)	๑๓๙ (๑๘.๕)
อื่น ๆ		๑ (๐.๕)	๒ (๑.๓)	๓ (๓.๑)	๑ (๐.๖)	๐ (๐.๐)	๗ (๐.๙)
ไม่เคยเข้าโรงเรียน		๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๘)	๒ (๐.๓)
ไม่ตอบ		๑ (๐.๕)	๑ (๐.๖)	๑ (๑.๐)	๒ (๑.๒)	๒ (๑.๗)	๗ (๐.๙)
รวม		๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๑๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๑๔๙.๑๕๔๕๖$$

$$\text{d.f.} = ๒๐$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๒.๒ ประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยนี้ปรากฏว่า แรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว มีประสบการณ์ในการทำงานประเภทเดียวกันกับที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบันมาก่อน นั่นก็คือคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๘ ของแรงงานสตรีทั้งหมด ส่วนที่ไม่เคยผ่านงานมาก่อนคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒ (ดูตารางที่ ๓.๔) ถ้าพิจารณาในแต่ละธุรกิจจะพบว่า สัดส่วนของแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรม ปรากฏว่าร้อยละ ๕๔.๓๗ ไม่มีประสบการณ์มาก่อน ส่วนแรงงานสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว ขนส่ง ธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก และภัตตาคารสถานเริงรมย์ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน แต่อย่างไรก็ดี สัดส่วนดังกล่าวของแรงงานในแต่ละธุรกิจไม่ใคร่แตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ ๓.๔ ประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ประสบการณ์	ประเภทธุรกิจ					
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	จำหน่ายของที่ระลึก	ภัตตาคารสถานเริงรมย์	ยอดรวม
มี	๙๖ (๔๕.๗)	๙๐ (๔๗.๐)	๕๙ (๒๑.๕)	๘๙ (๕๑.๔)	๖๕ (๕๕.๑)	๓๙๙ (๕๒.๘)
ไม่มี	๑๑๔ (๕๔.๓)	๖๘ (๔๓.๐)	๓๗ (๓๘.๕)	๘๔ (๔๘.๖)	๕๓ (๔๔.๙)	๓๕๖ (๔๗.๒)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๘.๕๙๑๕๒$$

$$d.f = ๔$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑ ขึ้นไป

๓.๒.๓ ตำแหน่งหน้าที่การงาน

เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ทางด้านฝ่ายจัดการ ดังนั้นการวิเคราะห์นี้จึงได้จำแนกตำแหน่งหน้าที่การงาน ออกเป็น ๔ ระดับคือ

- ๑) ระดับบริหาร
- ๒) ระดับ เทนือเทคนิค
- ๓) ระดับ เทคนิคชั้นกลาง
- ๔) ระดับ ไม่ใช่เทคนิค

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นในตารางที่ ๓.๑๐ ซึ่งตรงกับการสอบถามจากฝ่ายจัดการหรือฝ่ายนายจ้าง ดังที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๒ ก็คือ แรงงานสตรีที่ตก เป็นตัวอย่างในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ระดับ เทคนิคชั้นกลางมากที่สุดหรือคิด เป็นร้อยละ ๖๓.๗ ของตัวอย่างทั้งหมด รองลงไปเป็นตำแหน่งที่ไม่ได้ใช้เทคนิค ซึ่งคิด เป็นร้อยละ ๓๓.๗ ของตัวอย่างทั้งหมด

เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายธุรกิจ จะเห็นว่าธุรกิจโรงแรมยังมีการจ้างพนักงาน สตรีในตำแหน่งบริหาร กับระดับ เทนือเทคนิคมากกว่าธุรกิจอื่น ๆ ในขณะเดียวกัน ก็มีการจ้างพนักงานสตรีในระดับ ไม่ต้องใช้ เทคนิคในสัดส่วนที่สูง เช่นกัน ส่วนธุรกิจภัตตาคารและสถาน เรียงรมย์ มีการจ้างแรงงานสตรีในตำแหน่งที่ไม่ต้องใช้ เทคนิคอยู่มากหรือคิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓.๑๐ ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจ
ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ตำแหน่ง การงาน \	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริงรมย์	
ระดับบริหาร	๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๒ (๐.๓)
ระดับเหนือเทคนิค	๙ (๔.๓)	๒ (๑.๒)	๑ (๑.๐)	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๘)	๑๔ (๑.๙)
ระดับเทคนิคชั้น กลาง	๘๓ (๓๙.๕)	๑๔๒ (๘๙.๙)	๘๙ (๔๒.๗)	๑๔๒ (๘๒.๑)	๒๕ (๒๑.๒)	๔๘๑ (๖๓.๗)
ระดับไม่ใช่เทคนิค	๑๑๕ (๕๔.๗)	๑๔ (๘.๙)	๕ (๕.๓)	๒๙ (๑๖.๘)	๙๒ (๗๘.๐)	๒๕๕ (๓๓.๗)
ไม่ตอบ	๒ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๐ (๐.๐)	๓ (๐.๔)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } X^2 = ๒๗๖.๐๓๖๓$$

$$\text{d.f.} = ๑๖$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๒.๔ การศึกษาเพิ่มเติม

เนื่องจากระดับความร่ำของแรงงานสตรีตกเป็นตัวอย่างในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว อยู่ในขั้นระดับปานกลางที่ไม่สูงนัก การวิเคราะห์ที่นี้จึงได้ศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติมว่า แรงงานสตรีเหล่านี้มีการศึกษาเพิ่มเติมหรือไม่ และเป็นการศึกษาทางด้านใด การศึกษาเพิ่มเติมนี้ ได้แก่

- ๑) สถาบัน/โรงเรียนสอนภาษาต่างประเทศ ปรากฏว่าร้อยละ ๒๘.๕ ของแรงงานสตรีตัวอย่างทั้งหมดศึกษาด้านนี้ และส่วนใหญ่เป็นแรงงานสตรีที่ประกอบอาชีพในธุรกิจการนำเที่ยว และการจำหน่ายของที่ระลึก
- ๒) สถาบัน/โรงเรียนสอนคอมพิวเตอร์ ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๐.๗ ที่ศึกษาด้านนี้ และเป็นพนักงานในธุรกิจการขนส่ง
- ๓) ชมรม/สมาคมอบรมริชาชีพต่าง ๆ เช่น Airline Club เป็นต้น ปรากฏว่าร้อยละ ๔.๔ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างศึกษาด้านนี้ ซึ่งเป็นแรงงานสตรีในธุรกิจการนำเที่ยว ขนส่ง และธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก
- ๔) สถาบัน/โรงเรียนสอนพิมพ์ดีด ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๐.๗ ที่ศึกษาด้านนี้ และเป็นพนักงานจากธุรกิจภัตตาคารสถานเริงรมย์
- ๕) สถาบัน/โรงเรียน/วิทยาลัยบริหารธุรกิจต่าง ๆ ปรากฏว่าร้อยละ ๘.๐ ศึกษาด้านนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสตรีจากธุรกิจโรงแรม บริการนำเที่ยว ร้านจำหน่ายของที่ระลึก และภัตตาคารสถานเริงรมย์
- ๖) สถาบัน/โรงเรียนสอนวิชาชีพ เช่น ตัดเสื้อ เสริมสวย ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๑.๕ ที่ศึกษาด้านนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสตรีจากธุรกิจบริการนำเที่ยว และธุรกิจภัตตาคารสถานเริงรมย์

- ๗) การศึกษาผู้ใหญ่ ปรากฏว่ามีร้อยละ ๕.๑ ศึกษาต่อด้านนี้ โดยเป็น พนักงานสตรีจากธุรกิจการนำเที่ยวมากที่สุด รองลงไปเป็นพนักงาน สตรีจากร้านจำหน่ายของที่ระลึก โรงแรม และภัตตาคารสถาน เจริญรมย์
- ๘) วิทยาลัย/มหาวิทยาลัย เป็นที่น่าสังเกตว่า มีพนักงานสตรีศึกษาเพิ่ม เติมระดับมากที่สุดคือ ร้อยละ ๓๔.๓ ของแรงงานสตรีในตัวอย่าง ทั้งหมด โดยเป็นแรงงานสตรีในธุรกิจการนำเที่ยว ร้านจำหน่ายของ ที่ระลึก โรงแรม และการขนส่ง ตามลำดับ ส่วนพนักงานสตรีที่ทำงาน ในภัตตาคารและสถาน เจริญรมย์ มีการศึกษาเพิ่มเติมถึงระดับนี้้น้อยที่สุด ซึ่งจะเห็นว่ามหาวิทยาลัย เปิด เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็น สถาบันที่ช่วยให้แรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้มีโอกาส ศึกษาต่อเพิ่มเติม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓.๓ ลักษณะทาง เศรษฐกิจ

๓.๓.๑ ภาวะความรับผิดชอบทางการเงิน

การศึกษาริวิจัยนี้ได้วิเคราะห์ภาวะความรับผิดชอบทางการเงินของแรงงานสตรีว่าจำเป็นต้องให้ความอุปการะทางการเงินแก่ผู้อยู่ในความดูแลจำนวนกี่คน ผลจากการวิจัยปรากฏว่าร้อยละ ๔๐.๑ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมด ไม่มีผู้ที่ต้องดูแลรับภาระทางการเงิน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเป็นโสดหรือเหตุอื่น ๆ แต่ผู้ที่ต้องรับภาระส่วนใหญ่แล้วต้องให้ความอุปการะทางการเงินแก่ผู้อยู่ในความดูแลจำนวน ๒ คน

๓.๓.๒ ลักษณะที่อยู่อาศัย

ในเรื่องนี้อาจจัดได้ว่าเป็นการศึกษาลักษณะทางสังคม แต่การวิจัยนี้ต้องการศึกษาถึงสภาพความเป็นอยู่ตลอดจนฐานะทาง เศรษฐกิจ ซึ่งอาศัยตัวบ่งชี้ทางด้านลักษณะที่อยู่อาศัยตารางที่ ๓.๑๑ แสดงให้เห็นถึงลักษณะที่อยู่อาศัยว่า แรงงานสตรีมีอยู่ในลักษณะใด ผลจากการวิจัยปรากฏว่า ร้อยละ ๔๔.๕ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดมีบ้านของตนเอง ร้อยละ ๒๒.๖ เข้าบ้านอยู่ในลักษณะเป็นการเช่าเฉพาะครอบครัว ร้อยละ ๑๗.๖ มีลักษณะเป็นผู้อยู่อาศัย และอื่น ๆ เช่น เข้าห้อง หรืออยู่หอพักอีกเพียงร้อยละ ๘.๖

ถ้าพิจารณาเป็นรายธุรกิจจะเห็นว่าแรงงานสตรีในธุรกิจเกือบทุกประเภท มีบ้านของตนเอง ยกเว้นแรงงานสตรีในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ ซึ่งมีการเช่าบ้านเฉพาะครอบครัวในอัตราส่วนที่สูงที่สุด

ตารางที่ ๓.๑๑ ลักษณะที่อยู่อาศัยของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว

ลักษณะที่อยู่อาศัย	ประเภท					ยอดรวม
	โรงแรม	น้ำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริงรมย์	
บ้านเช่าเฉพาะครอบครัว	๔๔ (๒๑.๐)	๒๔ (๑๕.๒)	๑๔ (๑๔.๕)	๔๙ (๒๘.๓)	๔๐ (๓๓.๙)	๑๗๑ (๒๒.๖)
ห้องเช่า	๑๒ (๕.๗)	๗ (๔.๔)	๒ (๒.๐)	๕ (๒.๙)	๒๐ (๑๖.๙)	๔๖ (๖.๑)
เป็นเจ้าของบ้านเอง	๙๕ (๔๕.๒)	๘๓ (๕๒.๕)	๕๓ (๕๕.๒)	๖๙ (๓๙.๙)	๓๖ (๓๐.๕)	๓๓๖ (๔๔.๕)
ผู้อยู่อาศัย	๓๓ (๑๕.๗)	๓๒ (๒๐.๓)	๒๐ (๒๐.๗)	๓๙ (๒๒.๖)	๙ (๗.๖)	๑๓๓ (๑๗.๖)
อื่น ๆ	๒๖ (๑๒.๔)	๑๒ (๗.๖)	๖ (๖.๓)	๑๐ (๕.๘)	๑๑ (๙.๔)	๖๕ (๘.๖)
ไม่ตอบ	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๓)	๑ (๐.๕)	๒ (๑.๗)	๔ (๐.๕)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\chi^2 = ๘๒.๙๖๕๒๓$$

$$d.f. = ๒๐$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๓.๓ รายได้ต่อเดือน

การวิเคราะห์ในที่นี้ได้ศึกษาระดับรายได้ต่อเดือนของแรงงานสตรี ซึ่งหมายถึง เงินเดือนบวกรายได้พิเศษอื่น ๆ เช่น ในธุรกิจโรงแรม นอกจากมีเงินเดือนแล้ว พนักงานยังได้ค่าบริการ (Service charge) ค่าทิป ฯลฯ ระดับรายได้ต่อเดือนของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดปรากฏในตารางที่ ๓.๑๒ ซึ่งพบว่าร้อยละ ๓๓.๕ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างมีรายได้ระหว่าง ๑,๐๐๐ - ๒,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๒๗.๔ มีรายได้ระหว่าง ๒,๐๐๑ - ๓,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๒๒.๓ มีรายได้ระหว่าง ๔,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ บาท

เมื่อพิจารณาในแต่ละประเภทธุรกิจแล้ว พบว่าอัตราส่วนของแรงงานสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าแรงงานสตรีในธุรกิจอื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้จากสถานประกอบการแล้ว การศึกษานี้ยังวิเคราะห์ว่าแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว จะมีรายได้พิเศษอื่น ๆ หรือไม่ ซึ่งผลปรากฏในตารางที่ ๓.๑๓ ว่าร้อยละ ๔๖.๖ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างไม่มีรายได้พิเศษ ส่วนที่มีรายได้พิเศษนับว่าเป็นจำนวนน้อยมาก

สำหรับแรงงานสตรีที่มีรายได้พิเศษ การวิจัยนี้ยังได้ศึกษาถึงแหล่งรายได้พิเศษ ซึ่งพบว่าร้อยละ ๒.๖ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่าง ประกอบธุรกิจค้าขายส่วนตัวเพิ่มเติม นอกนั้นมีสัดส่วนเล็กน้อยที่ตอบว่าเป็นนายหน้าขายสินค้า (ร้อยละ ๐.๔) รับจ้างทำงานพิเศษ (ร้อยละ ๑.๕) รับจ้างทำดอกไม้ (ร้อยละ ๑.๕) เล่นดนตรีหรือร้องเพลง (ร้อยละ ๐.๕)

ตารางที่ ๓.๑๒ รายได้ของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ รายได้ (บาท/เดือน)	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริงรมย์	ยอดรวม
น้อยกว่า ๑,๐๐๐ บาท	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๓ (๓.๑)	๑๗ (๙.๘)	๗ (๕.๙)	๒๗ (๓.๖)
๑,๐๐๐ - ๒,๐๐๐	๖๔ (๓๐.๕)	๓๑ (๑๙.๖)	๓๐ (๓๑.๓)	๗๐ (๔๐.๕)	๕๘ (๔๙.๒)	๒๕๓ (๓๓.๕)
๒,๐๐๑ - ๓,๐๐๐	๗๐ (๓๓.๓)	๔๗ (๒๙.๗)	๑๕ (๑๔.๖)	๔๙ (๒๘.๓)	๒๖ (๒๒.๐)	๒๐๗ (๒๗.๔)
๓,๐๐๑ - ๔,๐๐๐	๓๕ (๑๖.๗)	๓๖ (๒๒.๘)	๕ (๕.๒)	๑๖ (๙.๓)	๘ (๖.๘)	๑๐๐ (๑๓.๒)
๔,๐๐๑ - ๕,๐๐๐	๔๑ (๑๙.๕)	๕๔ (๒๗.๙)	๔๓ (๔๕.๘)	๒๑ (๑๒.๑)	๑๙ (๑๖.๑)	๑๖๘ (๒๒.๓)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๑๒๒.๐๔๘๘๙$$

$$\text{d.f.} = ๑๖$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๓.๑๓ รายได้พิเศษของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

รายได้พิเศษ	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่ายของที่ระลึก	ภัตตาคารสถานเริงรมย์	
ไม่มีรายได้พิเศษ	๑๗๑ (๘๑.๔)	๑๒๘ (๘๑.๐)	๘๔ (๔๒.๗)	๑๕๔ (๘๑.๕)	๑๐๗ (๕๐.๘)	๖๕๔ (๘๖.๖)
น้อยกว่า ๑,๐๐๐ บาท	๒๓ (๑๑.๐)	๔ (๒.๕)	๐ (๐.๐)	๗ (๔.๐)	๔ (๓.๔)	๓๘ (๕.๐)
๑,๐๐๐ - ๒,๐๐๐ บาท	๑๒ (๕.๗)	๑๗ (๑๐.๘)	๔ (๔.๒)	๓ (๑.๗)	๔ (๓.๔)	๔๐ (๕.๓)
๒,๐๐๐ - ๓,๐๐๐ บาท	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๑ (๑.๐)	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๘)	๔ (๐.๕)
๓,๐๐๑ - ๔,๐๐๐ บาท	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๒ (๒.๑)	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๘)	๕ (๐.๗)
๔,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ บาท	๔ (๑.๙)	๗ (๔.๕)	๐ (๐.๐)	๒ (๑.๒)	๑ (๐.๘)	๑๔ (๑.๙)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\chi^2 = ๕๓.๗๔๖๓๑$$

$$d.f. = ๒๐$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๓.๔ รูปแบบการใช้จ่าย

การศึกษาริขัยนี้ได้อวิเคราะห์รูปแบบการใช้จ่ายของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นในตารางที่ ๓.๑๔ ซึ่งปรากฏว่า ร้อยละ ๕๗.๑ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างตอบว่าจ่ายเป็นค่าอาหารการกินมากที่สุด ร้อยละ ๑๕.๒ จ่ายเป็นค่าเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ร้อยละ ๗.๕ จ่ายเป็นค่าที่อยู่อาศัย ร้อยละ ๓.๕ จ่ายเป็นค่าพักผ่อนหย่อนใจและการบันเทิง

ตารางที่ ๓.๑๕ แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบรายได้อัตกักรายจ่ายของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่าง ซึ่งปรากฏว่าร้อยละ ๓๘.๕ เห็นว่าพอใช้ไปเดือน ๆ หนึ่ง ร้อยละ ๒๐.๘ เห็นว่าพอมีรายได้อเหลือเก็บออมไว้ แต่ร้อยละ ๒๗.๘ ตอบว่ามีรายจ่ายมากกว่ารายได้เมื่อเปรียบเทียบรายธุรกิจแล้ว พบว่าแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรมและธุรกิจการนำเที่ยวมีการใช้จ่ายมากกว่าแรงงานสตรีในธุรกิจอื่น ๆ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓.๑๔ รูปแบบการใช้จ่ายของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ การใช้จ่าย	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	น้ำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริงรมย์	
ค่าอาหารการกิน	๑๒๖ (๖๐.๐)	๑๐๒ (๖๔.๖)	๖๗ (๖๘.๘)	๘๕ (๔๔.๒)	๕๑ (๔๓.๒)	๔๓๑ (๕๗.๑)
ค่าเสื้อผ้า	๒๔ (๑๑.๔)	๒๗ (๑๗.๑)	๑๐ (๑๐.๔)	๔๓ (๒๔.๙)	๑๑ (๙.๓)	๑๑๕ (๑๕.๒)
ค่าที่อยู่อาศัย	๒๓ (๑๑.๐)	๔ (๕.๗)	๕ (๕.๒)	๗ (๔.๐)	๑๖ (๑๓.๖)	๖๐ (๗.๙)
ค่าสาธารณูปโภค (น้ำ, ไฟ)	๕ (๒.๔)	๔ (๒.๕)	๑ (๑.๐)	๔ (๒.๓)	๓ (๒.๕)	๑๗ (๒.๓)
ค่าพักผ่อนหย่อนใจ	๗ (๓.๓)	๖ (๓.๘)	๕ (๕.๒)	๗ (๔.๐)	๑ (๐.๘)	๒๖ (๓.๔)
อื่น ๆ	๒๕ (๑๑.๙)	๑๐ (๖.๓)	๘ (๘.๔)	๒๗ (๑๕.๖)	๓๖ (๓๐.๖)	๑๐๖ (๑๔.๐)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๓๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๗๖.๖๕๓๘๔$$

$$\text{d.f.} = ๒๐$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๓.๑๕ เปรียบเทียบรายได้รายจ่ายของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจใน
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ เปรียบเทียบการใช้จ่าย	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	น้ำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร	
พอใช้ไปเดือน ๆ หนึ่ง	๗๑ (๓๓.๘)	๕๖ (๓๕.๕)	๓๒ (๓๓.๓)	๗๗ (๕๕.๕)	๕๔ (๕๕.๘)	๒๙๐ (๓๘.๕)
ใช้อย่างสบาย	๒๔ (๑๑.๔)	๒๘ (๑๗.๗)	๙ (๙.๕)	๒๔ (๑๓.๙)	๑๒ (๑๐.๒)	๙๗ (๑๒.๘)
มีเหลือเก็บ	๓๘ (๑๘.๑)	๓๗ (๒๓.๔)	๒๗ (๒๘.๑)	๓๕ (๒๐.๒)	๒๐ (๑๖.๙)	๑๕๗ (๒๐.๘)
รายจ่ายมากกว่ารายได้	๗๗ (๓๖.๗)	๓๗ (๒๓.๔)	๒๗ (๒๘.๑)	๓๗ (๒๑.๕)	๓๒ (๒๗.๑)	๒๑๐ (๒๗.๘)
ไม่ตอบ	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๑)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่าเฉลี่ย } \bar{X} = ๓๑.๕๒๘๑๘$$

$$\text{d.f.} = ๑๖$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๖ สภาพการทำงานและทัศนคติต่ออาชีพ

นอกเหนือจากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของแรงงานสตรีโดยจำแนกออกเป็น ๓ ลักษณะใหญ่ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น การศึกษาวิจัยนี้ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานและทัศนคติต่ออาชีพของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว พร้อมกับศึกษาเปรียบเทียบสภาพการทำงานของแรงงานสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการท่องเที่ยวแต่ละประเภทโดยวิธี Cross Tabulation ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบสภาพการทำงานของแรงงานสตรีโดยทั่วไปในอุตสาหกรรมประเภทนี้ว่า มีลักษณะสภาพอย่างไรและเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปกับกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงตามหมวด ๒ ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕ หรือไม่ สารสำคัญของประกาศของกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานหญิง ตามหมวด ๒ ข้อ ๑๕ "ห้ามมิให้นายจ้างรับหญิง ซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีที่ยังมิได้ทำการสมรส เป็นลูกจ้างทำงานในสโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานชาย และเสพสุรา สถานอาบอบนวด โรงแรมหรือสถานที่อื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด" จากการศึกษาวิเคราะห์นี้พบว่ายังมีสถานประกอบการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ร้านอาหาร ภัตตาคาร และสถานบันเทิง เช่น อาบอบนวด ในที่ลับ มีแรงงานหญิง อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เข้าทำงานอยู่ซึ่งจะเห็นว่ามิได้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ส่วนธุรกิจโรงแรมโดยเฉพาะโรงแรมขนาดใหญ่ เกือบทุกแห่งปฏิบัติตามกฎหมายข้อนี้

การวิเคราะห์นี้เป็นการศึกษาสภาพการทำงานของแรงงานสตรี เฉพาะเรื่องที่น่าสนใจได้แก่ชั่วโมงและวันทำงาน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน นอกจากนั้นยังศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติต่ออาชีพของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมนี้ โดยศึกษาเหตุผลการเลือกอาชีพ ความคิดเห็น เกี่ยวกับสถานประกอบการและมีความคิดที่จะเปลี่ยนอาชีพหรือไม่

๓.๖.๑ ชั่วโมงและวันทำงาน

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป หมวด ๑ ข้อ ๓ กำหนดให้นายจ้างกำหนดชั่วโมงการทำงานของสถานประกอบการแตกต่างกันตามประเภทของงานดังนี้

- ๑) งานอุตสาหกรรม ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง
- ๒) งานขนส่ง ไม่เกินวันละแปดชั่วโมง
- ๓) งานที่อาจ เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด ไม่เกินสัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง
- ๔) งานพาณิชยกรรม หรืองานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (๑) (๒) และ (๓) ไม่เกินสัปดาห์ละห้าสิบสี่ชั่วโมง

สำหรับงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวส่วนใหญ่อยู่ในข้อ (๒) และ (๔)

ซึ่งจากการศึกษาวิจัยนี้ปรากฏว่าร้อยละ ๔๗.๒ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างไม่ดีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทำงานวันละ ๔ ชั่วโมง หรือคิดแล้วสัปดาห์ละ สี่สิบแปดชั่วโมง ถ้าหากทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน เมื่อพิจารณาในแต่ละประเภทธุรกิจพบว่าแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างไม่ดีในธุรกิจโรงแรม ส่วนใหญ่มีการทำงานวันละ ๔-๕ ชั่วโมง ที่มีการทำงานเกิน ๑๐ ชั่วโมงต่อวันมีบ้าง เพียง เล็กน้อย เท่านั้น

ส่วนในธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก ภัตตาคารสถานเริงรมย์ แรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างไม่ดีมีการทำงานเกินวันละ ๑๐ ชั่วโมงมากกว่า ธุรกิจอื่น ๆ ดูตารางที่ ๓.๑๖)

เกี่ยวกับจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ จากการวิเคราะห์ที่พบว่าร้อยละ ๘๐.๕ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างไม่ดีทั้งหมดมีการทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน ที่ทำงานสัปดาห์ละ ๗ วัน มีเพียงร้อยละ ๑๓.๖ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างไม่ดีทั้งหมด

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายธุรกิจ ตามตารางที่ ๓.๑๗ พบว่าแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างไม่ดีในธุรกิจโรงแรม มีสัดส่วนการทำงานสัปดาห์ละ ๖ ชั่วโมงสูงที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ ๔๕.๒ รองลงไปเป็นแรงงานสตรีในธุรกิจการนำเที่ยว ร้านจำหน่ายของที่ระลึกภัตตาคารสถานเริงรมย์และกิจการขนส่งตามลำดับ ส่วนแรงงานสตรีที่มีการทำงานสัปดาห์ละ ๗ วัน ปรากฏว่าอยู่ในธุรกิจภัตตาคารสถานเริงรมย์ มากที่สุด คือคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ รองลงไปเป็นแรงงานสตรีที่ทำงานในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕ กับแรงงานสตรีที่ทำงานร้านจำหน่ายของที่ระลึก ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างไม่ดีในแต่ละประเภทธุรกิจ

ตารางที่ ๓.๑๖ ชั่วโมงการทำงานต่อวันของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ จำนวนชั่วโมงต่อวัน	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	การนำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านค้าหน้า ยของที่ระลึก	ติดตาม สถานที่เรี งรมย	
๓	๐ (๐.๐)	๒ (๑.๓)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๒ (๐.๓)
๔	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๖ (๕.๑)	๗ (๐.๕)
๕	๐ (๐.๐)	๒ (๑.๓)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๘)	๔ (๐.๕)
๖	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๐ (๐.๐)	๔ (๒.๓)	๑๘ (๑๕.๓)	๒๓ (๓๐.๐)
๗	๒ (๑.๐)	๕ (๓.๒)	๑๑ (๑๑.๕)	๗ (๕.๐)	๑๕ (๑๒.๗)	๔๐ (๕.๓)
๘	๑๕๔ (๗๓.๓)	๑๒๓ (๗๗.๘)	๕๔ (๕๖.๓)	๖๔ (๓๗.๐)	๓๗ (๓๑.๔)	๔๓๒ (๕๗.๒)
๙	๔๗ (๒๒.๓)	๑๕ (๕.๕)	๑๖ (๑๖.๗)	๒๘ (๑๖.๒)	๑๓ (๑๑.๐)	๑๑๙ (๑๕.๐)
๑๐	๑ (๐.๕)	๗ (๕.๕)	๒ (๒.๑)	๕๒ (๒๕.๓)	๑๑ (๕.๓)	๖๓ (๘.๓)

ตารางที่ ๓.๑๖ (ต่อ)

ประเภทธุรกิจ จำนวนชั่วโมงต่อวัน	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	การทำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริง- รมย์	
๑๑	๓ (๑.๔)	๐ (๐.๐)	๓ (๓.๑)	๘ (๔.๖)	๖ (๔.๑)	๒๐ (๒.๖)
๑๒	๒ (๑.๐)	๒ (๑.๓)	๕ (๕.๒)	๑๔ (๘.๐)	๘ (๖.๘)	๓๑ (๔.๑)
๑๓	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๓ (๒.๕)	๔ (๐.๕)
๑๔	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๒ (๒.๑)	๒ (๑.๒)	๐ (๐.๐)	๔ (๐.๕)
๑๕	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๐)	๒ (๑.๒)	๐ (๐.๐)	๓ (๐.๔)
๑๖	๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๐ (๐.๐)	๒ (๐.๓)
๑๘	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๐)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๓๓๑.๓๐๑๕๑$$

$$\text{d.f.} = ๕๖$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์นั้นปรากฏว่า แรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่ หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒ มีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นวันอาทิตย์ และมีแรงงานสตรีในธุรกิจ ประเภทต่าง ๆ ที่มีวันหยุดอื่น ๆ บ้าง โดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรมอาจมีวันหยุดเป็นวันพุธกับ วันพฤหัสบดีมากที่สุด เมื่อเทียบกับแรงงานสตรีในธุรกิจอื่น ๆ

ตารางที่ ๓.๑๗ จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจใน อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

จำนวนวันต่อสัปดาห์	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริงรมย์	
ไม่ตอบ	๐ (๐.๐)	๒ (๑.๓)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๒ (๐.๓)
๒ วัน	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๑)
๔ วัน	๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๑ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๒ (๐.๓)
๕ วัน	๓ (๑.๔)	๔ (๕.๗)	๑๗ (๑๗.๗)	๗ (๔.๐)	๓ (๒.๕)	๓๔ (๕.๒)
๖ วัน	๒๐๐ (๔๕.๒)	๑๕๖ (๔๒.๔)	๕๖ (๕๘.๔)	๑๓๗ (๗๙.๒)	๖๙ (๕๘.๕)	๖๐๘ (๘๐.๕)
๗ วัน	๖ (๒.๙)	๑ (๐.๖)	๒๒ (๒๒.๙)	๒๘ (๑๖.๒)	๔๖ (๓๙.๐)	๑๐๓ (๑๓.๖)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๘๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\begin{aligned} \text{ค่า } X^2 &= ๑๗๓.๐๑๓๓๕ \\ \text{d.f.} &= ๒๐ \end{aligned}$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

เกี่ยวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ในธุรกิจโรงแรมพบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ที่แน่นอน แต่มีการจัดตารางทำงานเป็นรายเดือน หรือหยุดประมาณเดือนละ ๔-๖ วัน นอกจากนั้น ยังต้องมีการผลัดเปลี่ยนเวลาการทำงาน (ผลัดเป็นกะ) อยู่ตลอดเวลา สำหรับพนักงานโรงแรมขนาดเล็กหรือโรงแรมที่ไม่ได้มาตรฐาน (ซึ่งมิได้นำเสนอในรายงานการวิจัยนี้) บางแห่งไม่มีวันหยุดเลย เนื่องจากมีการว่าจ้างจำนวนพนักงานไม่กี่คน และพนักงานเหล่านี้ต้องทำงานเกือบทุกหน้าที่

สำหรับพนักงานบริษัทนำเที่ยวก็เช่นเดียวกับพนักงานโรงแรม นั่นก็คือจำนวนไม่น้อยมีตารางการทำงานที่ไม่แน่นอน แต่ส่วนใหญ่จะมีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วัน ซึ่งวันหยุดมักจะเป็นวันอาทิตย์

พนักงานในกิจการเกี่ยวกับการขนส่ง โดยเฉพาะบริษัทการบิน ส่วนใหญ่หรือร้อยละ ๔๓.๖ ทำงานสัปดาห์ละ ๕ วัน และประมาณร้อยละ ๕๕.๐ มีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นวันอาทิตย์ และวันเสาร์ ส่วนพนักงานบริษัทเรือยนต์ ส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน แต่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่ค่อยแน่นอนนัก

ในทำนองเดียวกัน พนักงานสตรีที่ทำงานบริษัทรถทัวร์ มีวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่แน่นอน และจำนวนมากทำงานในวันอาทิตย์ และทำงานเวลากลางคืน เนื่องจากบริษัทรถทัวร์ส่วนใหญ่นิยมเดินรถในเวลากลางคืนมากกว่าเวลากลางวัน

สำหรับพนักงานสตรีที่ทำงานร้านจำหน่ายของที่ระลึก ส่วนใหญ่มีวันหยุดสัปดาห์เป็นวันอาทิตย์ รองลงไปเป็นวันเสาร์

ทางด้านธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ ปรากฏว่า พนักงานมีชั่วโมงการทำงาน และวันทำงานประจำสัปดาห์มากกว่าพนักงานในธุรกิจอื่น ๆ กล่าวคือ ร้อยละ ๔๔.๗ ทำงาน สัปดาห์ละ ๗ วัน พนักงานบางแห่งมีวันหยุดประจำสัปดาห์แต่ไม่ได้มีการกำหนดวันหยุดที่แน่นอน

อย่างไรก็ดี นอกจากชั่วโมงการทำงานตามปกติแล้ว พนักงานสตรีในสถานประกอบการต่าง ๆ มักมีงานล่วงเวลาอยู่ด้วย สำหรับพนักงานสตรีในธุรกิจโรงแรม มีการปฏิบัติงานล่วงเวลา โดยเฉลี่ยประมาณ ๒ ชั่วโมงต่อคน พนักงานบริษัทนำเที่ยวมีการปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยเฉลี่ย ๑.๕ ชั่วโมงต่อคน ส่วนธุรกิจอื่น ๆ มักมีงานล่วงเวลา โดยนายจ้าง ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ เนื่องจากเวลาการทำงานไม่ใคร่ตายตัว

ถึงแม้ว่าพนักงานสตรีในธุรกิจเหล่านี้บางส่วนมีชั่วโมงการทำงานยาวนาน แต่ส่วนใหญ่มีวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดให้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะธุรกิจที่นำมาศึกษา เป็นธุรกิจที่มีสภาพการทำงานที่ดีและได้มาตรฐานของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย อาจจะมียกเว้นอยู่บ้างก็คือ ธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ที่ส่วนมากยังมิได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การศึกษาวิจัยนี้ยังได้คำนึงถึง เวลาการพักผ่อนของพนักงานสตรีที่ทำงานในธุรกิจต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวอีกด้วยว่ามี เวลาพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการสอบถามว่ามีเวลาพักผ่อนเพียงพอหรือไม่ซึ่งจากการวิจัยนี้พบว่า แรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๖.๓ ตอบว่ามีเวลาพักผ่อนเพียงพอ และร้อยละ ๒๓.๐ เห็นว่ามีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ (ดูตารางที่ ๓.๑๔)

จะเห็นได้ว่าแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานที่ดี โดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรมขนาดใหญ่กับกิจการการนำเที่ยว ส่วนธุรกิจตัดตาดคาร สถานเริงรมย์ยังมีชั่วโมงการทำงานและวันทำงานยาวนานกว่าในธุรกิจอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ตารางที่ ๓.๑๔ เวลาพักผ่อนของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ เวลาพักผ่อน	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร	
เพียงพอ	๑๖๒ (๗๗.๑)	๑๑๒ (๗๐.๔)	๖๙ (๗๑.๙)	๑๓๔ (๗๗.๔)	๙๙ (๘๓.๙)	๕๗๖ (๗๖.๓)
ไม่เพียงพอ	๔๖ (๒๑.๙)	๔๔ (๒๗.๘)	๒๗ (๒๘.๑)	๓๙ (๒๒.๕)	๑๘ (๑๕.๓)	๑๗๔ (๒๓.๐)
ไม่ตอบ	๒ (๑.๐)	๒ (๑.๓)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๘)	๕ (๐.๗)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๔ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } X^2 = ๖.๗๘๘๒๑$$

$$\text{d.f.} = ๘$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๖.๒ สวัสดิการที่ได้รับจากที่ทำงาน

การวิเคราะห์นี้เพื่อต้องการทราบเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานประกอบการในธุรกิจแต่ละประเภทจะมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมหรือไม่ สวัสดิการในที่นี้ได้จำแนกออกเป็น

๑) ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายให้เฉพาะตน ปรากฏว่าร้อยละ ๔๓.๓ มีการให้สวัสดิการประเภทนี้ และส่วนใหญ่ของแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรมได้รับสวัสดิการนี้ รองลงไปเป็นกิจการขนส่ง ส่วนแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างร้อยละ ๕๕.๕ ไม่ได้รับสวัสดิการประเภทนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานสตรีในธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึกกับธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว

๒) ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายให้ครอบครัว เช่น พ่อแม่หรือคู่สมรส ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๔.๐ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างได้รับสวัสดิการนี้ และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานในธุรกิจโรงแรม กับกิจการเกี่ยวกับการขนส่ง

๓) ค่าอาหารในวันทำงานหรืออาหารฟรี ปรากฏว่าร้อยละ ๕๒.๒ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดได้รับสวัสดิการนี้และที่ได้รับ เป็นสัดส่วนมากที่สุดคือร้อยละ ๓๙.๖ คือแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรม รองลงไปเป็นธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก (ร้อยละ ๒๙.๔) กับธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ ส่วนอีกร้อยละ ๕๖.๖ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างมิได้รับสวัสดิการนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจการนำเที่ยวและธุรกิจการขนส่ง

๔) ค่าเครื่องแต่งกาย ได้แก่แบบฟอร์มชุดทำงาน ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๓๔.๘ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างได้รับสวัสดิการนี้ พนักงานสตรีในธุรกิจโรงแรมได้รับมากเป็นอัตราสูงสุดคือร้อยละ ๔๑.๘ เมื่อเทียบกับธุรกิจอื่น ๆ รองลงไปได้แก่ธุรกิจภัตตาคารสถานเริงรมย์ (ร้อยละ ๒๐.๙) ธุรกิจการขนส่ง (ร้อยละ ๑๔.๘) ธุรกิจการนำเที่ยว (ร้อยละ ๑๔.๔) และธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก (ร้อยละ ๘.๐) ตามลำดับ แต่ส่วนใหญ่แล้วคือร้อยละ ๖๔.๐ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างมิได้รับสวัสดิการนี้

๕) วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับเงินเดือน จากการวิจัยนี้ปรากฏว่าแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างร้อยละ ๕๗.๐ ได้รับสวัสดิการนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงาน

สตรีในธุรกิจโรงแรมได้รับ เป็นอัตราส่วนสูงสุด เมื่อเทียบกับแรงงานสตรีในธุรกิจประเภทอื่น ๆ รองลงไป เป็นแรงงานสตรีในธุรกิจการนำเที่ยว ร้านจำหน่ายของที่ระลึกกิจการขนส่ง แต่ ภัตตาคาร และสถาน เริงรมย์มีสัดส่วนของแรงงานสตรีที่ได้รับสวัสดิการมีน้อยที่สุด

๖) ที่พักผ่อนในราคาพิเศษหรือฟรี ได้แก่บ้านชายทะเลของบริษัท ฯลฯ จากการวิจัยนี้ปรากฏว่าแรงงานสตรีตกเป็นตัวอย่างมีเพียงร้อยละ ๑๗.๒ เท่านั้นที่ได้รับสวัสดิการนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นแรงงานสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยวและโรงแรม ส่วนธุรกิจอื่น ๆ มีผู้ได้รับสวัสดิการนี้จำนวนน้อยมาก

๗) รถรับส่งฟรีหรือราคาถูก ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๓ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดได้รับสวัสดิการนี้ และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานในกิจการโรงแรม รองลงไปเป็นกิจการนำเที่ยว

๘) ค่าเล่าเรียนบุตร ปรากฏว่าธุรกิจประเภทต่าง ๆ ในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวมีสวัสดิการด้านนี้น้อยมาก ซึ่งมีลักษณะเหมือนธุรกิจเอกชนอื่น ๆ ที่ส่วนใหญ่ไม่มีการจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร จากการวิจัยนี้ปรากฏว่าแรงงานสตรีเพียงร้อยละ ๑.๗ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดได้รับสวัสดิการนี้ ซึ่งมีจำนวนน้อย และเป็นสตรีที่ทำงานในธุรกิจ โรงแรม ภัตตาคาร สถาน เริงรมย์และธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก ส่วนธุรกิจอื่น ๆ ไม่มีการให้สวัสดิการเช่นว่านี้

๙) เงินยังชีพหรือเงินค่าครองชีพ (Cost of living allowance) ปรากฏว่าร้อยละ ๑๔.๒ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างที่ได้รับสวัสดิการนี้ และส่วนใหญ่ทำงานในธุรกิจโรงแรม รองลงไปเป็นกิจการการขนส่ง กิจการการนำเที่ยว ร้านจำหน่ายของที่ระลึก และภัตตาคารกับสถาน เริงรมย์ตามลำดับ

๑๐) หอพักหรือสถานที่พัก ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๖.๕ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างที่ได้รับสวัสดิการนี้ ส่วนใหญ่เป็นกิจการร้านจำหน่ายของที่ระลึก (ร้อยละ ๔๐.๔) รองลงไปเป็นธุรกิจภัตตาคาร สถาน เริงรมย์ (ร้อยละ ๒๖.๕) ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ากิจการประเภทนี้มีลูกจ้างที่อาศัยอยู่กับนายจ้าง

๑๑) สวัสดิการอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้ว เช่นได้เงินโบนัสพิเศษ ฯลฯ ปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๓.๕ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดที่ได้รับสวัสดิการนี้

สำหรับผู้ที่ได้รับส่วนสูงสุด ปรากฏว่า เป็นผู้ทำงานธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก (ร้อยละ ๓๔.๗) รองลงไปเป็นกิจการนำเที่ยว (ร้อยละ ๓๐.๖) ธุรกิจโรงแรม (ร้อยละ ๒๐.๔) ภัตตาคารและสถานเริงรมย์ (ร้อยละ ๘.๒) ธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง (ร้อยละ ๖.๑) ตามลำดับ

จากการสอบถามความคิดเห็นของแรงงานสตรีเกี่ยวกับสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ นั้นเหมาะสมเพียงไร ปรากฏผลในตารางที่ ๓.๑๔ ซึ่งพนักงานสตรีร้อยละ ๔๖.๖ เห็นว่าสวัสดิการที่การที่จัดให้ นั้นเหมาะสมดีแล้ว ส่วนแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างในธุรกิจโรงแรมมีผู้เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับยังไม่ดีพอเท่า ๆ กับผู้ที่ตอบว่าเหมาะสมแล้ว ส่วนที่ตอบว่าดีมากมีเพียงร้อยละ ๔.๘ เท่านั้น

ตารางที่ ๓.๑๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของแรงงานสตรีจำแนกประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ สวัสดิการ	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานที่เริง- รมย์	
ไม่ได้รับเลย	๕ (๒.๓)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๕ (๐.๗)
ไม่ดี	๙๔ (๔๔.๘)	๗๓ (๔๖.๓)	๔๒ (๔๓.๘)	๕๘ (๓๓.๕)	๕๑ (๓๕.๗)	๓๐๘ (๔๐.๘)
เหมาะสม	๙๔ (๔๔.๘)	๗๔ (๔๖.๘)	๓๘ (๓๘.๖)	๙๔ (๕๔.๓)	๕๒ (๔๔.๒)	๓๕๒ (๔๖.๖)
ดีมาก	๑๐ (๔.๘)	๔ (๒.๕)	๑๑ (๑๑.๔)	๙ (๕.๒)	๕ (๔.๒)	๓๙ (๕.๒)
ไม่ตอบ	๗ (๓.๓)	๗ (๔.๔)	๔ (๕.๒)	๑๒ (๖.๙)	๒๐ (๑๖.๙)	๕๐ (๖.๘)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๗๔ (๑๐๐.๐)

ค่า $\chi^2 = ๔๕.๑๒๔๑๓$

d.f. = ๑๖



๓.๖.๓ เหตุผลในการเลือกอาชีพ

ผลจากการศึกษาสำรวจแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างในธุรกิจประเภทต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยการสอบถามเหตุผลการเลือกอาชีพว่า เพราะเหตุใดจึงเลือกประกอบอาชีพในกิจการต่าง ๆ ของสาขาอุตสาหกรรมนี้ ผลจากการศึกษาปรากฏในตารางที่ ๓.๒๐ ปรากฏว่าสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะได้นำเสนอในบทที่ ๔ ที่เกี่ยวกับการกำหนดปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression equation) ที่เลือกตัวแปรอิสระต่าง ๆ ว่าตัวแปรใดมีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงานของสตรี ทั้งจากการสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลคือปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้สตรีเข้าเลือกอาชีพนี้ เนื่องจากมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานกับมีความมั่นคงในงาน ซึ่งมีผู้ตอบถึงร้อยละ ๓๘.๘ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมด รองลงไปเป็นผู้ที่เลือกโดยไม่มีเหตุผลแต่จำเป็นต้องหางานทำในอาชีพนี้ ซึ่ง ปรากฏว่ามีร้อยละ ๒๔.๘ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมด ส่วนมุ่งจุดใจด้านรายได้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญไม่มากนัก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภทธุรกิจแล้ว ปรากฏว่า แรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างในธุรกิจโรงแรมส่วนใหญ่หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ ที่ตอบว่าจำเป็นต้องเลือกทำงานโดยไม่มีเหตุผล

สำหรับความเห็นในด้านเงินเดือน ที่ได้รับจากสถานประกอบการ ปรากฏว่าร้อยละ ๔๔.๗ ของแรงงานสตรีทั้งหมด เห็นว่าเหมาะสม ร้อยละ ๓๖.๖ เห็นว่าน้อยเกินไป (ดูตารางที่ ๓.๒๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภทธุรกิจปรากฏว่า แรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างในกลุ่มธุรกิจโรงแรมร้อยละ ๔๔.๕ เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไปที่เห็นว่าเหมาะสมมีร้อยละ ๔๖.๒ สำหรับแรงงานสตรีในธุรกิจประเภทอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมแล้ว

ตารางที่ ๓.๒๐ เหตุผลการเลือกอาชีพของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจ ในอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ เหตุผล	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร	
เงินเดือนดี	๑๒ (๕.๗)	๑ (๐.๖)	๖ (๖.๓)	๑ (๐.๖)	๗ (๕.๔)	๒๗ (๓.๖)
ญาติพี่น้องชักนำ	๑๔ (๗.๑)	๗ (๕.๔)	๒ (๒.๑)	๑๒ (๖.๔)	๔ (๓.๖)	๔๔ (๖.๐)
สถานที่ทำงานดี	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๑ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๘)	๓ (๐.๔)
ได้ความรู้	๑๒ (๕.๗)	๑๐ (๖.๓)	๖ (๖.๓)	๑๓ (๗.๕)	๔ (๓.๔)	๔๕ (๖.๐)
ได้พบปะผู้คน	๑๓ (๖.๒)	๑๔ (๘.๔)	๑๓ (๑๓.๕)	๕ (๕.๒)	๔ (๓.๖)	๔๙ (๗.๗)
มีโอกาสก้าวหน้า และเป็นงานที่ถนัด	๖๔ (๓๒.๕)	๘๗ (๕๕.๒)	๓๔ (๔๐.๖)	๗๑ (๔๑.๐)	๒๔ (๒๐.๔)	๒๔๐ (๓๘.๕)
จำเป็นต้องเลือกโดย ไม่มีเหตุผล	๗๐ (๓๓.๓)	๒๒ (๑๓.๔)	๒๖ (๒๗.๑)	๕๒ (๓๐.๒)	๔๕ (๔๖.๗)	๒๒๕ (๒๔.๘)
เหตุผลอื่น ๆ	๑๗ (๘.๑)	๑๖ (๑๐.๑)	๓ (๓.๑)	๑๒ (๖.๔)	๔ (๓.๖)	๕๓ (๗.๕)
ไม่ตอบ	๒ (๑.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๓ (๑.๗)	๐ (๐.๐)	๕ (๐.๗)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๘๙.๙๘๒๗๔$$

$$\text{d.f.} = ๓๒$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๓.๒๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ ระดับเงินเดือน	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	น้ำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริง- รมย์	
น้อยไป	๑๐๔ (๔๕.๕)	๖๒ (๓๕.๓)	๔๓ (๔๕.๘)	๓๖ (๒๐.๘)	๓๑ (๒๖.๓)	๒๗๖ (๓๖.๖)
เหมาะสม	๙๗ (๔๖.๒)	๗๑ (๔๔.๙)	๔๔ (๔๕.๘)	๑๒๓ (๗๑.๑)	๗๘ (๖๖.๒)	๔๑๓ (๕๔.๗)
สูงพอใช้	๓ (๑.๔)	๖ (๓.๘)	๕ (๕.๒)	๓ (๑.๗)	๓ (๒.๕)	๒๐ (๒.๖)
ไม่มีความเห็น	๖ (๒.๙)	๑๙ (๑๒.๐)	๔ (๔.๒)	๑๑ (๖.๔)	๕ (๔.๒)	๔๕ (๖.๐)
ไม่ตอบ	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๘)	๑ (๐.๑)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๔๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๖๙.๗๑๒๕$$

$$\text{d.f.} = ๑๖$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๖.๔ ทัศนคติเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยนี้ได้สอบถามความคิดเห็นของพนักงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างเกี่ยวกับอาชีพว่างงานที่ตนทำอยู่นั้นมีความก้าวหน้าหรือไม่ และเป็นงานที่เหมาะสมกับสตรีหรือไม่ นอกจากนั้นยังได้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับนายจ้างว่า นายจ้างเปิดโอกาสให้ตนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่การงานหรือไม่ การทำงานของตนประสบปัญหาอะไรบ้าง และมีความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนอาชีพหรือไม่

ตารางที่ ๓.๒๒ แสดงให้เห็นว่าร้อยละ ๕๐.๑ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดตอบว่างานที่ตนทำอยู่นี้มีโอกาสก้าวหน้าพอใช้ ร้อยละ ๒๓.๖ มีความเห็นว่าจะไม่ก้าวหน้าเลย ร้อยละ ๒๐.๑ มีความเห็นว่าจะไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรและมีเพียงร้อยละ ๕.๓ ที่มีความเห็นว่าจะก้าวหน้าดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภทธุรกิจ ปรากฏว่า แรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ ร้อยละ ๓๕.๐ เห็นว่าจะไม่ก้าวหน้าเลย

อย่างไรก็ดีพนักงานสตรีร้อยละ ๔๔.๖ ที่ตกเป็นตัวอย่างมีความเห็นว่าอาชีพของตนในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวนี้เป็นงานที่เหมาะสมกับสตรี ที่เห็นว่าจะไม่เหมาะสมมีเพียงร้อยละ ๗.๒ (ดูตารางที่ ๓.๒๓)

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓.๒๒

ทัศนคติต่ออาชีพของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจ
การท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ ความเห็น	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริง- รมย์	
ไม่ก้าวหน้าเลย	๖๔ (๓๐.๕)	๒๑ (๑๓.๓)	๒๔ (๒๕.๐)	๒๓ (๑๓.๓)	๔๖ (๓๙.๐)	๑๗๘ (๒๓.๖)
ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร	๕๔ (๒๕.๗)	๒๕ (๑๕.๘)	๑๘ (๑๘.๘)	๒๗ (๑๕.๖)	๒๘ (๒๓.๘)	๑๕๒ (๒๐.๑)
ก้าวหน้าพอใช้	๘๑ (๓๘.๖)	๙๔ (๕๙.๕)	๕๑ (๕๓.๑)	๑๑๑ (๖๔.๑)	๔๑ (๓๔.๗)	๓๗๘ (๕๐.๑)
ก้าวหน้าดีมาก	๙ (๔.๓)	๑๖ (๑๐.๑)	๒ (๒.๑)	๑๑ (๖.๔)	๒ (๑.๗)	๔๐ (๕.๓)
ไม่ตอบ	๒ (๐.๙)	๒ (๑.๓)	๑ (๑.๐)	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๘)	๗ (๐.๙)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๗๒.๒๒๖๕๖$$

$$\text{d.f.} = ๑๖$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๓.๒๓ ความเห็นของแรงงานสตรีความเหมาะสมของแรงงานสตรีจำแนกประเภทธุรกิจ
ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ ความเห็น	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	น้ำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริง- รมย์	
เหมาะสม	๑๗๒ (๘๑.๕)	๑๔๘ (๕๓.๗)	๕๒ (๕๕.๘)	๑๗๑ (๕๘.๘)	๘๖ (๗๒.๕)	๖๖๙ (๘๘.๖)
ไม่เหมาะสม	๒๓ (๑๑.๐)	๔ (๒.๕)	๑ (๑.๐)	๑ (๐.๖)	๒๕ (๒๑.๒)	๕๔ (๗.๒)
ไม่ทราบ	๗ (๓.๓)	๓ (๑.๕)	๒ (๒.๒)	๐ (๐.๐)	๕ (๔.๒)	๑๗ (๒.๓)
ไม่ตอบ	๘ (๓.๘)	๓ (๑.๕)	๑ (๑.๐)	๑ (๐.๖)	๒ (๑.๗)	๑๕ (๒.๐)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๕๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

ค่า $\chi^2 = ๗๗.๒๒๓๕๔$

d.f. = ๑๒

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

สำหรับทัศนคติต่อนายจ้างนั้นจากตารางที่ ๓.๒๕ ปรากฏว่าร้อยละ ๖๔.๐ มีความเห็นว่านายจ้าง เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของ เกี่ยวกับงานบางประการ ร้อยละ ๑๙.๕ มีความเห็นว่า นายจ้างยอมรับฟังความคิดเห็นของตนอยู่มาก ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่านายจ้าง ไม่รับฟังความคิดเห็น เลยมีเพียงร้อยละ ๘.๒

นอกจากนี้ร้อยละ ๖๑.๙ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดตอบว่าไม่มีปัญหา ในที่ทำงานโดยเฉพาะแรงงานสตรีที่อยู่ในธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก ส่วนที่มีปัญหากับนายจ้างมี เพียงร้อยละ ๘.๕ ร้อยละ ๒๐.๐ ตอบว่ามีปัญหาอื่น ๆ เช่นปัญหาเกี่ยวกับลูกค้ายี่งเวลา ทำงาน เป็นต้น (ดูตารางที่ ๓.๒๕)

สำหรับความเห็น เกี่ยวกับการเปลี่ยนอาชีพใหม่หรือไม่ นั้น ตารางที่ ๓.๒๖ แสดงให้ เห็นว่าร้อยละ ๕๐.๒ ของแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดที่จะ เปลี่ยนอาชีพใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นพนักงานหญิงในธุรกิจโรงแรมซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ ส่วนร้อยละ ๔๙.๘ ของแรงงานสตรีในตัวอย่างทั้งหมดไม่คิดจะ เปลี่ยนอาชีพ ซึ่งปรากฏว่าแรงงานสตรี ในธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึกร้อยละ ๕๗.๘ ไม่มีความคิดที่จะ เปลี่ยนอาชีพ

สถาบันวิจัยสภาพ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๓.๒๔ ที่ศนคตของแรงงานสตรีที่มีต่อนายจ้างจำแนกตามประเภทธุรกิจ ในอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ	ความเห็น					
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริง- รมย์	ยอดรวม
ยอมรับมาก	๔๐ (๑๙.๐)	๔๔ (๒๗.๘)	๑๐ (๑๐.๔)	๒๗ (๑๕.๖)	๒๖ (๒๒.๐)	๑๔๗ (๑๙.๕)
ยอมรับบางประการ	๑๑๑ (๕๒.๙)	๙๗ (๖๑.๔)	๗๒ (๗๕.๐)	๑๓๑ (๗๕.๗)	๗๒ (๖๑.๐)	๕๘๓ (๖๔.๐)
ไม่รับฟัง	๓๒ (๑๕.๒)	๘ (๕.๑)	๔ (๔.๒)	๔ (๒.๓)	๑๔ (๑๑.๙)	๖๒ (๘.๒)
ไม่มีความเห็น	๒๖ (๑๒.๔)	๙ (๕.๗)	๑๐ (๑๐.๔)	๑๑ (๖.๔)	๖ (๕.๑)	๖๒ (๘.๒)
ไม่ตอบ	๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๑)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๕๘.๐๗๐๑๙$$

$$\text{d.f.} = ๑๖$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๓.๒๕ ปัญหาในการทำงานของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ ความเห็น	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริง- รมย์	
ไม่มีปัญหา	๑๐๔ (๕๑.๔)	๙๗ (๖๑.๔)	๕๙ (๖๑.๕)	๑๒๕ (๗๒.๓)	๗๗ (๖๕.๓)	๔๕๗ (๖๑.๔)
มักมีปัญหากับนายจ้าง	๒๕ (๑๑.๔)	๑๓ (๘.๒)	๗ (๗.๓)	๗ (๔.๐)	๑๒ (๑๐.๒)	๖๔ (๘.๕)
มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน	๒๖ (๑๒.๔)	๑๓ (๘.๒)	๙ (๙.๓)	๑๐ (๕.๘)	๑๒ (๑๐.๒)	๗๐ (๙.๓)
ปัญหาอื่น ๆ	๔๙ (๒๓.๓)	๓๕ (๒๒.๒)	๒๑ (๒๑.๙)	๓๐ (๑๗.๓)	๑๖ (๑๓.๕)	๑๕๑ (๒๐.๐)
ไม่ตอบ	๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๖)	๑ (๐.๘)	๓ (๐.๕)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๖ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } X^2 = ๒๕.๔๐๐๘๐$$

$$\text{d.f.} = ๑๖$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๓.๒๖ ความคิดที่จะเปลี่ยนอาชีพของแรงงานสตรีจำแนกตามประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรม
การท่องเที่ยว

ประเภทธุรกิจ ความเห็น	ประเภทธุรกิจ					ยอดรวม
	โรงแรม	นำเที่ยว	ขนส่ง	ร้านจำหน่าย ของที่ระลึก	ภัตตาคาร สถานเริง- รมย์	
ไม่มีความเห็น	๑ (๐.๕)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๑)
เปลี่ยน	๑๑๖ (๕๕.๒)	๗๔ (๔๖.๘)	๔๗ (๔๕.๐)	๗๓ (๕๒.๒)	๖๔ (๕๘.๕)	๓๗๔ (๕๐.๒)
ไม่เปลี่ยน	๔๓ (๔๔.๓)	๘๔ (๕๓.๒)	๔๕ (๕๑.๐)	๑๐๐ (๕๗.๘)	๔๘ (๔๐.๗)	๓๖๐ (๔๕.๕)
ไม่ตอบ	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๘)	๑ (๐.๑)
รวม	๒๑๐ (๑๐๐.๐)	๑๕๘ (๑๐๐.๐)	๙๒ (๑๐๐.๐)	๑๗๓ (๑๐๐.๐)	๑๑๘ (๑๐๐.๐)	๗๕๕ (๑๐๐.๐)

$$\text{ค่า } \chi^2 = ๑๔.๑๔๖๘๒$$

$$\text{d.f.} = ๑๒$$

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๑

๓.๗ สรุป

จากการศึกษาลักษณะทางประชากร สังคม และ เศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่างสตรีใน
ธุรกิจต่าง ๆ ในสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแล้วพบว่า แรงงานสตรีในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มี
อายุระหว่าง ๒๐ - ๒๕ มากที่สุด มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากกว่าแต่งงาน หม้าย หรือ
หย่าร้าง สำหรับแรงงานสตรีที่สมรสแล้วมีจำนวนบุตร เกิดรอดเฉลี่ยประมาณ ๑ - ๒ คน มี
ระดับการศึกษาและระดับรายได้ปานกลาง

อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษา เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตามประเภทรธุรกิจต่าง ๆ แล้ว
ผลปรากฏว่าแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรม เป็นผู้ที่มีลักษณะทาง เศรษฐกิจดีกว่าแรงงานสตรีใน
ธุรกิจอื่น ๆ ในสาขาอุตสาหกรรมเดียวกัน นอกจากนั้นยังพบว่า มีระดับรายได้ และสวัสดิการ
ต่าง ๆ ค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น แม้ว่าระดับเงินเดือนยังไม่เป็นที่น่าพอใจนักก็ตาม

ผลการศึกษา เปรียบเทียบสภาพการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง
แรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจะเห็นว่าส่วนใหญ่อยู่ในสภาพที่ดีและ เป็นไปตามข้อ
บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ถ้าศึกษาเป็นรายธุรกิจแล้วจะพบว่าธุรกิจที่ภัตตาคาร
สถาน เรียงรมย์มีสวัสดิการค่อนข้างต่ำและสภาพการทำงานโดยทั่วไปด้อยกว่าธุรกิจประ เภทอื่น ๆ
ในสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ ๔

ปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

๔.๑ ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาในบทนี้ เป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้นให้แรงงานสตรีเข้าทำงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ทั้งนี้โดยอาศัยแนวความคิดที่ว่า ปัจจัยทางประชากร ได้แก่ สถานภาพสมรสของสตรี จำนวนบุตรเกิดรอด กับ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้จากสถานประกอบการ สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน ตลอดจนโอกาสอื่น ๆ เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงาน โดยตั้งข้อสมมติว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามจะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear relationships)

อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้มีข้อจำกัดอยู่ที่ว่าข้อมูลที่ใช้แบบจำลองเป็น Cross-section data ซึ่งทำให้การวิเคราะห์แบบจำลองที่ใช้เป็นการวิเคราะห์แบบ cross-section analysis ด้วยเช่นกัน ฉะนั้นจุดอ่อนของการวิจัยนี้มีอยู่บ้างในข้อที่ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม บางคู่หนึ่งอาจมีความสัมพันธ์โดยผูกพันกับเงื่อนไขเวลาอยู่บ้างคือมี time lag แต่ก็ก็เป็นสิ่งจำเป็นเพราะข้อมูลบังคับ นอกจากนี้การวิเคราะห์นี้กระทำโดยอาศัยโปรแกรมคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้วิธี Ordinary least squares estimates อย่างธรรมดา ซึ่งอาจก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนหรืออคติจากการประมาณค่าความสัมพันธ์ได้บ้าง

๔.๒ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้อาศัยข้อมูลจากการออกแบบสอบถามพนักงานสตรีในธุรกิจต่าง ๆ ๕ ประเภท ดังกล่าวมาแล้วในบทก่อน โดยอาศัยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบ Stratified Random Sampling ซึ่งได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น ๗๕๕ คน และจำแนกตามประเภทธุรกิจต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) แรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรม จำนวนตัวอย่าง ๒๑๐ คน
- ๒) แรงงานสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว จำนวนตัวอย่าง ๑๕๔ คน

- ๓) แรงงานสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง จำนวนตัวอย่าง ๕๖ คน
- ๔) แรงงานสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการจำหน่ายของที่ระลึก จำนวนตัวอย่าง ๑๗๓ คน
- ๕) แรงงานสตรีในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ จำนวนตัวอย่าง ๑๑๘ คน

แบบสอบถามแรงงานสตรีได้ครอบคลุมเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ (ดูแบบสอบถามในภาคผนวก ข)

- ๑) ลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุแรกสมรส จำนวนบุตรเกิดรอด การย้ายถิ่น การวางแผนครอบครัว
- ๒) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาและประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาเพิ่มเติม
- ๓) ลักษณะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบทางการเงิน ของแรงงานสตรี รายได้ของสตรีจากสถานประกอบการ รายได้พิเศษ รูปแบบการใช้จ่าย

๔.๓ แบบจำลองที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์นี้อาศัยตัวกำหนดทางประชากร และทางเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดหลักที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงานของสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และมีตัวแปรควบคุมความแปรผันอื่น ๆ นอกแบบจำลอง ได้แก่ อายุของสตรี ภูมิภาคที่อยู่อาศัย และระดับการศึกษาของสตรี เหตุผลของการเลือกตัวกำหนดหลักนั้น มีดังนี้

- ๑) สถานภาพสมรส (MS) สถานภาพสมรสของสตรีมีส่วนกำหนดการทำงานของสตรี กล่าวคือ สตรีโสดและสตรีที่สมรสแล้ว มีโอกาสเข้าร่วมแรงงานที่แตกต่างกัน การวิเคราะห์นี้จึงเป็นการศึกษาเชิงประจักษ์ เพื่อต้องการพิสูจน์ว่า สถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมแรงงานหรือไม่

- ๒) จำนวนบุตรเกิดรอด (CB) ในทางทฤษฎีมักปรากฏว่า สตรีที่สมรสและมีบุตรแล้วมักมีโอกาสเข้าร่วมแรงงานยากกว่าสตรีที่เป็นโสด อย่างไรก็ตาม การที่สตรีที่สมรสแล้ว และมีบุตรเกิดรอดจำนวนมาก อาจจำเป็นต้องตัดสินใจเข้าทำงานเพื่อหารายได้เพิ่มมากขึ้น
- ๓) รายได้จากสถานประกอบการ (YF) อาจถือได้ว่า รายได้เป็นตัวกำหนดที่มีบทบาทสำคัญที่สุดต่อการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงาน ซึ่งถ้ารายได้จากธุรกิจสูงมากเท่าใด ก็ยิ่งมีส่วนทำให้บุคคลตัดสินใจเข้าทำงานมากเท่านั้น
- ๔) สวัสดิการต่าง ๆ (FB) นอกเหนือจากรายได้แล้ว สวัสดิการ (Fringe benefits) ต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล อาหารฟรี รถรับส่ง เป็นต้น มีส่วนดึงดูดให้สตรีตัดสินใจเข้าร่วมแรงงานในธุรกิจการท่องเที่ยวมากขึ้น
- ๕) โอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน (WP) โอกาสในที่นี้ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงาน
- ๖) โอกาสอื่น ๆ ที่ได้จากที่ทำงาน (WO) ได้แก่ โอกาสได้เรียนรู้งานหรือได้รับประสบการณ์จากการทำงาน การได้ใช้ความรู้อย่างเต็มที่ การพบปะคน ได้ฝึกภาษา ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงานเช่นกัน

ดังนั้นการวิเคราะห์นี้จึงได้อาศัยแบบจำลองในรูปฟังก์ชัน ดังนี้

$$FLFP(H) = f(MS_H, CB_H, YF_H, FB_H, WP_H, WO_H)$$

$$FLFP(G) = f(MS_G, CB_G, YF_G, FB_G, WP_G, WO_G)$$

$$FLFP(T) = f(MS_T, CB_T, YF_T, FB_T, WP_G, WO_T)$$

$$FLFP(S) = f(MS_S, CB_S, YF_S, FB_S, WP_S, WO_S)$$

$$FLFP(E) = f(MS_E, CB_E, YF_E, FB_E, WP_E, WO_E)$$

โดยกำหนดสัญลักษณ์และความหมายของตัวแปรโดยสรุป คือ

FLFP	=	การเข้าร่วมแรงงานสตรี
MS	=	สถานภาพสมรส
CB	=	จำนวนบุตรเกิดรอด
YF	=	รายได้ของสตรี (บาท/เดือน)
FB	=	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลของตนเอง อาหารในที่ทำงานฟรี เครื่องแต่งกายฟรี วนลาพักผ่อนประจำปี โดยได้เงินเดือน ที่พักผ่อนราคาพิเศษหรือฟรี รถโดยสารฟรี หรือราคาถูก ค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว ค่าเล่าเรียนบุตร เงินยืมชีพ ที่อยู่อาศัย (หอพัก) รถรับส่ง สวัสดิการอื่น ๆ
WP	=	โอกาสก้าวหน้าในที่ทำงาน
WO	=	โอกาสอื่น ๆ ที่ได้จากที่ทำงาน ได้แก่ โอกาสเรียนรู้งานใหม่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้พบปะคน ได้ฝึกอบรมเพิ่มเติม ได้ฝึกภาษา โอกาสอื่น ๆ

สัญลักษณ์ของตัวกำกับตัวแปร (Subscripb) มีดังนี้

H	=	ธุรกิจโรงแรม
G	=	ธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว
T	=	ธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง
S	=	ธุรกิจเกี่ยวกับการจำหน่ายของที่ระลึก
E	=	ธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์

๔.๔ ผลจากการวิจัย

การวิเคราะห์ในที่นี้ ได้แยกตามประเภทของธุรกิจออกเป็น ๕ ประเภท และปรากฏผลการวิจัยดังนี้

๔.๔.๑ ปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจโรงแรม

การวิเคราะห์นี้ได้อาศัยข้อมูลจากตัวอย่างของสตรีจำนวน ๒๑๐ ตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ ได้แสดงไว้ในตารางที่ ๔.๑ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้แสดงไว้ในตารางที่ ๔.๒ เพื่อต้องการตรวจสอบและสรุปได้ว่า การวิเคราะห์โดยเศรษฐมิติในขั้นต่อไปนั้น ไม่น่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับการที่ตัวแปรอิสระคู่ใดคู่หนึ่งจะมีความสัมพันธ์กันสูงมากจนทำให้การประมาณค่าคลาดเคลื่อนได้มากนักก็คือ เพื่อป้องกันปัญหาของ Multicollinearity ซึ่งจากตารางที่ ๔.๒ พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ หลายตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ตารางที่ ๔.๑ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับตัวแปรในธุรกิจโรงแรม
(จำนวนตัวอย่าง = ๒๑๐)

<u>ตัวแปร</u>	<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน</u>
MS _H	๒.๕๖๖๗	๑.๕๓๘๑
CB _H	๐.๘๘๕๒	๑.๔๕๙๒
YF _H	๓๑๒๓.๘๐๐๐	๑๐๖๔.๕๐๐๐
FB _H	๑.๘๒๘๖	๐.๖๒๖๑
WP _H	๒.๒๓๓๓	๑.๑๓๑๕
WO _H	๑.๕๔๒๘	๐.๕๐๘๘

สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ตารางที่ ๔.๒ เมตริกซ์แสดงว่า สมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ในธุรกิจโรงแรม

	MS_H	CB_H	YF_H	FB_H	WP_H	WO_H
MS_H	๑.๐๐๐๐๐	-๐.๖๐๙๙๙	-๐.๐๐๖๖๗	๐.๐๐๕๓๑	๐.๑๖๕๐๖	-๐.๐๙๙๓๘
CB_H		๑.๐๐๐๐๐	-๐.๐๗๖๖๘	-๐.๐๐๕๖๑	-๐.๒๐๒๑๙	๐.๑๕๘๑๖
YF_H			๑.๐๐๐๐๐	-๐.๐๓๖๙๒	๐.๑๖๖๖๐	-๐.๑๒๔๖๙
FB_H				๑.๐๐๐๐๐	๐.๐๐๓๓๘	-๐.๒๐๘๑๑
WP_H					๑.๐๐๐๐๐	-๐.๑๒๙๖๘
WO_H						๑.๐๐๐๐๐

ในการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติโดยวิธี Ordinary Least Square (OLS) นั้น สามารถกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมแรงงานสตรี ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๓ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่กระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรี ในธุรกิจโรงแรม (จำนวนตัวอย่าง = ๒๑๐)

Constant	๖๙๙.๕๕๐๓
MS _H	-๑๖.๙๑๙๔ (๑.๑๖๖๑)
CB _H	-๑๖.๐๘๑๘๗ (๑.๐๘๑๕๒)
YF _H	-๑.๙๕๕๕ (๐.๐๙๘๐)
FB _H	๕.๑๕๖๖๑๑ (๐.๒๑๕๖)
WP _H	๑๑.๒๐๐๖ (๐.๗๑๒๖)
WO _H	๓๕.๗๓๕๐ (๐.๙๙๕๕)
R ²	๐.๒๒๘๖๗
F - statistic	๒.๓๙๗๕๓ *
d.f.	๒๓, ๑๘๖

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงว่า t - statistics

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔ แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้ามีส่วนร่วมแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรม โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Standard Coefficient) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญปรากฏว่า โอกาสที่ได้จากการทำงานมีอิทธิพลสำคัญมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานมีค่าเป็นบวก ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งได้แก่ รายได้จากสถานที่ทำงาน กับปัจจัยทางประชากรซึ่งได้แก่ สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร เกิดรอดมีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม

ตารางที่ ๔.๔ ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรอิสระในธุรกิจโรงแรม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน
MS_H	-๐.๐๔๘๘๓
CB_H	-๐.๐๔๕๓๑
YF_H	-๐.๐๐๗๙๗
FB_H	๐.๐๑๙๔๔
WP_H	๐.๐๕๑๔๘
WO_H	๐.๐๗๓๘๖

๔.๔.๒ ปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจการนำเที่ยว

การวิเคราะห์นี้ได้อาศัยข้อมูลจากตัวอย่างแรงงานสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยวทั้งสิ้น จำนวน ๑๕๕ ตัวอย่าง ตารางที่ ๔.๕ แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ ในชุดนี้ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้แสดงไว้ใน ตารางที่ ๔.๖

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว (จำนวนตัวอย่าง = ๑๕๕)

<u>ตัวแปร</u>	<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน</u>
MS _G	๓.๑๕๑๘	๑.๓๕๕๘
CB _G	๑.๓๘๘๗	๐.๘๓๖๖
YF _G	๓๓๘๘.๗๐๐๐	๑๑๑๓.๐๐๐
FB _G	๑.๘๗๓๔	๑.๖๓๐๗
WP _G	๑.๖๒๐๓	๐.๕๕๕๘
WO _G	๑.๓๓๕๘	๐.๕๗๓๖

ตารางที่ ๔.๖ เมตริกซ์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ในธุรกิจการนำเที่ยว

	MS_G	CB_G	YF_G	FB_G	WP_G	WO_G
MS_G	๑.๐๐๐๐๐	-๐.๗๒๑๗๐	-๐.๐๓๒๒๔	-๐.๐๘๖๙๖	๐.๑๑๔๗๒	๐.๐๑๙๔๘
CB_G		๑.๐๐๐๐๐	-๐.๐๐๗๖๘	๐.๑๒๕๙๕	-๐.๐๖๒๐๙	๐.๐๑๓๙๔
YF_G			๑.๐๐๐๐๐	๐.๐๙๔๘๒	-๐.๑๗๒๙๐	-๐.๑๒๒๖๒
FB_G				๑.๐๐๐๐๐	๐.๐๑๘๘๐	-๐.๑๙๕๕๘
WP_G					๑.๐๐๐๐๐	๐.๒๙๙๓๙
WO_G						๑.๐๐๐๐๐

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติโดยวิธี OLS นั้น สามารถกำหนดค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของตัวแปรต่าง ๆ ดังปรากฏใน ตารางที่ ๔.๗

ตารางที่ ๔.๗ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่กระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจการนำเที่ยว

Constant	- ๔.๕๑๕๔
MS _G	- ๒.๗๐๗๖ (๐.๓๐๗๕)
CB _G	- ๗.๒๘๑๕ (๐.๕๒๓๑)
YF _G	๑๐.๗๗๖๔ (๑.๓๕๑๓)
FB _G	๑.๖๓๘๐ (๐.๓๒๒๘)
WP _G	๒๔.๕๓๐๔ (๑.๓๑๕๓)
WO _G	๕๗.๗๑๐๓ (๒.๔๘๓๕)
R ²	๐.๕๒๘๑๑
F - statistic	๕.๓๖๑๓๘ *
d.f.	๒๓, ๑๓๘

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงว่า t - statistics

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๕

ตัวแปรที่มีอิทธิพลกำหนดการตัดสินใจของแรงงานสตรีที่เข้าทำงานในธุรกิจการ
 นำเที่ยว แสดงให้เห็นในตารางที่ ๔.๔ ซึ่งปรากฏว่า ปัจจัยทางด้านประชากร นั่นก็คือ
 สถานภาพสมรส และจำนวนบุตรเกิดรอด มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงานของ
 สตรีในธุรกิจประเภทนี้ ในทางลบ กล่าวคือสตรีที่สมรสแล้วหรือถ้ามีบุตรเกิดรอดมาก จะเข้า
 ร่วมแรงงานน้อย ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจประ
 เภทนี้มีมากที่สุดก็คือ โอกาสก้าวหน้าอื่น ๆ (WO_G) ซึ่งในที่นี้หมายถึงการได้ฝึกภาษาต่างประเทศ
 เพิ่มเติม รองลงไปคือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รายได้และสวัสดิการที่ได้รับ
 จากการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ คำสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรอิสระในธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว

ตัวแปร	คำสัมประสิทธิ์มาตรฐาน
MS_G	-๐.๐๓๑๐๖
CB_G	-๐.๐๔๑๙๓
YF_G	๐.๑๐๒๐๙
FB_G	๐.๐๒๒๗๗
WP_G	๐.๑๐๔๔๑
WO_G	๐.๒๓๓๐๑

๔.๔.๓ ปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง

การวิเคราะห์นี้ได้อาศัยข้อมูลจากตัวอย่างสตรีในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง ทั้งสิ้น จำนวน ๔๖ ตัวอย่าง ตารางที่ ๔.๔ แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระต่าง ๆ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระต่าง ๆ ได้แสดงไว้ในตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ
ในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง (จำนวนตัวอย่าง = ๔๖)

<u>ตัวแปร</u>	<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน</u>
MS _T	๒.๘๘๕๔	๑.๔๒๘๑
GB _T	๐.๗๑๘๘	๑.๓๘๓๒
YF _T	๓๕๕๑.๗๐๐๐	๑๓๕๘.๖๐๐๐
FB _T	๑.๙๗๙๒	๐.๒๐๕๑
WP _T	๑.๖๕๕๘	๐.๕๘๐๘
WO _T	๑.๕๖๘๘	๐.๕๐๑๖

ตารางที่ ๔.๑๐ เมตริกซ์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง

	MS_T	CB_T	YF_T	FB_T	WP_T	WO_T
MS_T	๑.๐๐๐๐๐	-๐.๖๔๒๕๖	-๐.๒๑๑๐๓	-๐.๐๘๐๕๐	๐.๐๗๘๒๖	-๐.๐๒๗๐๙
CB_T		๑.๐๐๐๐๐	๐.๐๙๘๗๕	๐.๐๕๕๑๙	-๐.๐๐๙๑๗	๐.๐๑๐๒๕
YF_T			๑.๐๐๐๐๐	-๐.๑๐๗๕๔	-๐.๕๕๗๐๔	-๐.๕๖๐๗๔
FB_T				๑.๐๐๐๐๐	-๐.๐๗๕๙๘	๐.๐๙๖๓๗
WP_T					๑.๐๐๐๐๐	๐.๕๒๑๐๒
WO_T						๑.๐๐๐๐๐

สำหรับการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติโดยใช้วิธี OLS นั้น จะให้ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ของตัวแปรอิสระต่าง ๆ ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่กระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรี ในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง

Constant	- ๔๑๔.๑๗๑๔
MS _T	-๗.๖๕๕๐ (๐.๐๐๐๐๐๕)
CB _T	๓.๙๐๒๕ (๐.๐๐๐๐๐๒)
YF _T	-๓๙.๖๒๘๘ (๒.๖๕๖๘๗)
FB _T	๔๖๔.๖๘๑๖ (๒.๔๕๘๖)
WP _T	๖๕.๙๔๑๓ (๑.๕๒๗๖)
WO _T	๑๓.๑๖๖๔ (๐.๓๒๑๘)
R ²	๐.๓๙๘๕๕
F - statistics	๑.๖๗๔๘๘*
d.f.	๒๓, ๗๒

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงว่า t - statistics

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๕

ปัจจัยหรือตัวแปรที่มีส่วนกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจการขนส่ง อาจชี้ให้เห็นได้โดยอาศัยค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Standard Coefficients) ที่ปรากฏในตารางที่ ๔.๑๒ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจการขนส่งมากที่สุดก็คือ สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน รองลงไปได้แก่ โอกาสก้าวหน้าจากที่ทำงาน และโอกาสอื่น ๆ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานภาพสมรสค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานมีค่าเป็นลบ ซึ่งแสดงทิศทางความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม สำหรับจำนวนบุตรเกิดรอดกลับมีค่าเป็นบวก ส่วนปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งได้แก่ รายได้จากการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเป็นลบ ซึ่งแสดงเป็นปัจจัยที่มีผลกระตุ้นต่อการเข้าร่วมแรงงานสตรีในทิศทางตรงกันข้าม ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า รายได้ที่สูงขึ้นอาจมิได้เป็นตัวกำหนดให้สตรีเข้าร่วมแรงงานในธุรกิจนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรอิสระในธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน
MS_T	-๐.๐๗๗๙๖
CM_T	๐.๐๓๗๓๘
YF_T	-๐.๓๙๕๒๘
FB_T	๐.๖๗๕๘๘
WP_T	๐.๒๒๖๐๙
WO_T	๐.๐๔๗๑๐

๔.๔.๔ ปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจจำหน่ายของ
ที่ระลึก

การวิเคราะห์ที่ได้อาศัยข้อมูลตัวอย่างแรงงานสตรีในธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึก จำนวน ๑๗๓ ตัวอย่าง ผลจากการวิเคราะห์ได้แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในตารางที่ ๔.๑๓ ส่วนตารางที่ ๔.๑๔ แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่าง ๆ ในชุดนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ
ในธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก (จำนวนตัวอย่าง = ๑๗๓)

<u>ตัวแปร</u>	<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน</u>
MS _S	๓.๒๑๓๔	๑.๓๘๗๔
CB _S	๐.๔๖๐๔	๐.๕๐๑๗
YF _S	๒๖๓๐.๑๐๐๐	๖๐๕๗.๔๐๐๐
FB _S	๑.๓๒๕๕	๐.๔๕๑๔
WP _S	๒.๖๗๖๓	๐.๕๖๗๖
WO _S	๑.๑๔๔๕	๐.๓๕๒๖

ตารางที่ ๔.๑๔ เมตริกซ์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ในธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก

	MS _S	CB _S	YF _S	FB _S	WP _S	WO _S
MS _S	๑.๐๐๐๐๐	-๐.๖๖๐๗๕	-๐.๑๘๗๔๙	-๐.๐๗๒๘๑	๐.๑๑๒๘๘	-๐.๐๖๓๕๔
CB _S		๑.๐๐๐๐๐	๐.๑๕๑๘๖	๐.๐๓๕๖๖	-๐.๑๒๕๒๘	๐.๒๓๒๙๔
YF _S			๑.๐๐๐๐๐	๐.๑๒๙๓๑	-๐.๐๕๑๖๙	-๐.๑๕๒๐๕
FB _S				๑.๐๐๐๐๐	-๐.๐๖๐๕๑	-๐.๐๐๘๙๙
WP _S					๑.๐๐๐๐๐	-๐.๐๔๓๒๗
WO _S						๑.๐๐๐๐๐

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติโดยใช้วิธี Ordinary least square (OLS) นั้น จะได้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่าง ๆ แสดงไว้ในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่กระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานสตรี
ในธุรกิจเกี่ยวกับการจำหน่ายของที่ระลึก

Constant	-๔๕.๕๑๘๘๑
MS _S	๑.๐๐๘๕๗ (๐.๑๕๒๘๕)
CB _S	-๖.๙๒๗๗๘ (๐.๖๖๙๕๑)
YF _S	๑๕.๕๔๑๗๖ (๒.๑๖๘๙๐)
FB _S	๕๒.๒๓๐๐๙ (๓.๒๘๕๐๒)
WP _S	๓.๑๘๕๕๙๘ (๐.๕๑๘๐๖)
WO _S	๓๕.๕๒๕๗๐ (๑.๕๕๘๑๘)
R ²	๐.๒๕๘๓๒
F - statistic	๒.๒๕๖๓๑*
d.f.	๒๓, ๑๔๔

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงว่า t - statistics

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๕

สำหรับการพิจารณาว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสตรีในการเข้าทำงาน ในธุรกิจร้านจำหน่ายของที่ระลึก แสดงให้เห็นในตารางที่ ๔.๑๖ ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Standard coefficients) ของตัวแปรอิสระต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานสตรีในธุรกิจประเภทนี้มากที่สุดก็คือ สวัสดิการ รองลงไปได้แก่รายได้จากที่ทำงาน โอกาสอื่นที่ได้จากการทำงาน และโอกาสก้าวหน้า ในที่ทำงาน ตามลำดับ โดยที่ตัวแปรอิสระเหล่านี้มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเป็นบวก ซึ่ง แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วน ปัจจัยทางประชากรโดยเฉพาะจำนวนบุตรเกิดรอดมิได้มีส่วนกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงาน อย่างไรก็ดีสถานภาพสมรสของสตรีในธุรกิจประเภทนี้มีผลต่อการเข้าร่วมแรงงานของสตรี ในทางบวก

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรอิสระในธุรกิจการจำหน่าย
ของที่ระลึก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน
MS _S	๐.๐๑๔๔๗
CB _S	-๐.๐๖๖๘๔
YF _S	๐.๑๗๔๗๓
FB _S	๐.๒๖๓๔๖
WP _S	๐.๐๓๖๖๐
WO _S	๐.๑๓๔๐๔

๔.๔.๔ ปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจภัตตาคารและสถาน เริงสมย์

การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจภัตตาคาร และสถาน เริงสมย์ ได้อาศัยข้อมูลจากตัวอย่างแรงงานสตรีในธุรกิจประเภทนี้ จำนวน ๑๑๘ ตัวอย่าง ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยและค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐานของ ตัวแปรอิสระในกลุ่มนี้ และตารางที่ ๔.๑๘ แสดงให้เห็นถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระต่าง ๆ ซึ่งแต่ละตัวมีค่าความสัมพันธ์ร่วมกันน้อยมาก

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ยและค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระใน ธุรกิจภัตตาคารและสถาน เริงสมย์

<u>ตัวแปร</u>	<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน</u>
MS _E	๒.๕๗๖๓	๑.๓๗๓๘
CB _E	๐.๘๖๔๔	๑.๒๓๘๘
YF _E	๒๖๘๔.๘๐๐๐	๑๑๕๘.๕๐๐๐
FB _E	๒.๘๘๑๔	๒.๘๒๕๘
WP _E	๒.๐๕๐๘	๑.๑๐๘๒
WO _E	๑.๕๖๖๑	๐.๕๐๑๐

ตารางที่ ๔.๑๘ เมตริกซ์แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์

	MS_E	CB_E	YF_E	FB_E	WP_E	WO_E
MS_E	๑.๐๐๐๐๐	-๐.๕๓๕๘๔	-๐.๐๑๗๔๘	-๐.๐๖๕๙๐	-๐.๐๔๗๔๘	-๐.๐๙๕๕๖
CB_E		๑.๐๐๐๐๐	๐.๑๓๗๕๘	๐.๐๕๘๘๐	-๐.๐๐๗๓๘	-๐.๐๔๘๗๕
YF_E			๑.๐๐๐๐๐	๐.๓๐๒๑๕	-๐.๐๔๗๗๓	-๐.๑๓๕๗๙
FB_E				๑.๐๐๐๐๐	-๐.๑๙๕๕๓	๐.๐๔๕๕๓
WP_E					๑.๐๐๐๐๐	๐.๑๓๙๕๕
WO_E						๑.๐๐๐๐๐

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติโดยใช้วิธี Ordinary least square (OLS) ทำให้ได้ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้สตรีเข้าทำงานในธุรกิจการค้าและสถานเริงรมย์ต่าง ๆ ผลจากการวิเคราะห์นี้แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในกลุ่มนี้ และมีการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรแต่ละตัว และค่านัยสำคัญทางสถิติของสมการถดถอยในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรี
ในธุรกิจการค้าและสถานเริงรมย์

Constant	-๑๗๖๕.๐๒๔
MS _E	๐.๑๔๕๒ (๐.๐๖๖๑)
CB _E	๕.๖๕๖๓ (๐.๕๘๑๓)
YF _E	๖๘.๐๖๒๐ (๓.๘๓๓๕)
FB _E	๓๓.๗๘๐๕ (๕.๓๒๓๓)
WP _E	๙.๓๒๕๕ (๐.๕๗๖๕)
WD _E	๑๓๕.๙๔๘๗ (๓.๒๔๒๒)
R ²	๐.๕๘๗๖
F - statistic	๕.๘๒๓๕
d.f.	๒๓, ๙๕

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงว่า t - statistics

มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .๐๕

สำหรับการพิจารณาว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรี
ในธุรกิจภาคการและสถานเริงรมย์ แสดงให้เห็นโดยค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน
(Standard coefficients) ดังที่ปรากฏในตารางที่ ๔.๒๐ ซึ่งจะเห็นได้ ตัวแปร
ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจของแรงงานสตรีให้เข้าร่วมแรงงานในธุรกิจประ เภพนี้
ก็คือ สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน รองลงไปได้แก่รายได้ โอกาสอื่น ๆ ที่ได้รับ
จากการทำงาน จำนวนบุตรเกิดรอด โอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน และสถานภาพสมรส
ตามลำดับ ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับธุรกิจประเภทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
ด้วยกัน ยกเว้นปัจจัยสถานภาพสมรสในธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก ปัจจัยทางด้าน
ประชากร นั่นก็คือ สถานภาพสมรสและจำนวนบุตรเกิดรอด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
กับตัวแปรตาม สำหรับในธุรกิจภาคการและสถานเริงรมย์

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรอิสระในธุรกิจภาคการ
และสถานเริงรมย์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน
MS_E	๐.๐๐๑๑๒
CB_E	๐.๐๕๐๑๗
YF_E	๐.๓๓๐๗๖
FB_E	๐.๕๐๐๕๕
WP_E	๐.๐๔๓๓๕
WO_E	๐.๒๘๕๗๐

๔.๕ สรุป

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อกำหนดว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่จะมีอิทธิพลกระตุ้นให้สตรีเข้าทำงานในธุรกิจประเภทต่าง ๆ ทั้ง ๕ ประเภทในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีในอุตสาหกรรมประเภทนี้ ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ รายได้ สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าจากที่ทำงาน และโอกาสอื่น ๆ เช่น การได้พบปะผู้คน การได้ฝึกภาษา เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรีที่ตก เป็นตัวอย่างในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และพบว่าตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทางบวก ยกเว้นในธุรกิจโรงแรมและธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่ง ที่ตัวแปรรายได้มีความสัมพันธ์ในทางลบต่อการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงานของสตรี สำหรับตัวแปรด้านประชากร ได้แก่ สถานภาพสมรส และจำนวนบุตรเกิดรอด ปรากฏว่าส่วนใหญ่แล้วมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงานของสตรี ยกเว้นในธุรกิจภัตตาคาร สถานะเจริญวัย ที่ตัวแปรทางด้านประชากรมีความสัมพันธ์ในทางบวก นอกจากนี้ในธุรกิจการขนส่งที่ตัวแปรจำนวนบุตรเกิดมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการตัดสินใจเข้าร่วมแรงงานของสตรีในตัวอย่างกับธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึกที่ตัวแปรสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อการตัดสินใจของแรงงานสตรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

รายงานการวิจัยนี้เป็นผลจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๔๘๕ ตัวอย่าง โดยจำแนกเป็นฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายจัดการจากสถานประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวต่าง ๆ จำนวน ๒๓๐ ตัวอย่าง และจากพนักงานสตรีที่ทำงานธุรกิจการท่องเที่ยวต่าง ๆ จำนวน ๒๕๕ ตัวอย่าง การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเฉพาะธุรกิจอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น และเน้นการศึกษาการว่าจ้างแรงงานสตรีโดยแบ่งประเภทธุรกิจในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลธุรกิจโรงแรม การวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งโรงแรมออกเป็นชั้นภูมิตามจำนวนห้องพักที่ปรากฏตามรายงานสถิติของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ซึ่งแบ่งขนาดโรงแรมออกเป็น ๕ กลุ่มคือ

- ก) ขนาดไม่เกิน ๕๐ ห้อง
- ข) ขนาด ๕๐ - ๑๐๐ ห้อง
- ค) ขนาด ๑๐๐ - ๒๐๐ ห้อง
- ง) ขนาด ๒๐๐ - ๔๐๐ ห้อง และ
- จ) ขนาดเกินกว่า ๔๐๐ ห้องขึ้นไป

การสุ่มตัวอย่างได้จำนวนโรงแรมทั้งสิ้น ๒๔ ตัวอย่าง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นโรงแรมที่มีขนาด ๑๐๐ - ๑๕๐ ห้อง พร้อมกับได้สุ่มตัวอย่างจำนวนแรงงานสตรีของโรงแรมที่เลือกเป็นตัวอย่างอีกจำนวน ๒๑๐ ตัวอย่าง ทั้งนี้โดยอาศัยการเลือกตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากรของแรงงานสตรีในสถานประกอบการต่าง ๆ

๕.๑.๒ ข้อมูลธุรกิจเกี่ยวกับการนำเข้าเที่ยว การวิจัยนี้ได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างธุรกิจการนำเข้าเที่ยว โดยแบ่งเป็น ๕ กลุ่มโดยอาศัยสถิติข้อมูลของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยดังนี้

- ก) บริษัทนำเข้าเที่ยวที่ให้บริการเฉพาะนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ (Inbound)
- ข) บริษัทนำเข้าเที่ยวที่ให้บริการทั้งนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ และให้บริการนำเข้าเที่ยวไปต่างประเทศ (Inbound / Outbound)
- ค) บริษัทนำเข้าเที่ยวที่จัดคนนำเที่ยวในประเทศและต่างประเทศ (Domestic / Outbound)
- ง) บริษัทนำเข้าเที่ยวที่จัดคนนำเที่ยวในประเทศเท่านั้น (Domestic)
- จ) บริษัทนำเข้าเที่ยวที่ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวในลักษณะการขนส่ง

การสุ่มตัวอย่างได้เลือกตามประเภทธุรกิจข้างต้น โดยสุ่มได้จำนวน ๕๖ ตัวอย่าง พร้อมกับได้สุ่มตัวอย่างจำนวนพนักงานสตรีของธุรกิจที่ถูกเลือก เป็นตัวอย่างอีกจำนวน ๑๔๔ ตัวอย่าง

๕.๑.๓ ข้อมูลธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งทางการท่องเที่ยว ประกอบด้วยธุรกิจประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- ก) ธุรกิจสายการบิน
- ข) ธุรกิจรถทัวร์
- ค) ธุรกิจเรือยนต์

จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาศึกษาประกอบด้วยธุรกิจสายการบิน ๑๖ ตัวอย่าง ธุรกิจรถทัวร์ ๑๕ ตัวอย่าง และธุรกิจเรือยนต์อีก ๔ ตัวอย่าง พร้อมทั้งนั้นได้สุ่มตัวอย่างพนักงานสตรีจากธุรกิจที่สุ่มแล้วจำนวนทั้งสิ้น ๕๖ ตัวอย่าง

๕.๑.๔ ข้อมูลธุรกิจร้านจำหน่ายของที่ระลึก ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับธุรกิจนี้ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งกลุ่มธุรกิจออกตามข้อมูลของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ดังนี้

- ก) ร้านขายเครื่องประดับจำพวกเพชรพลอย จำนวนตัวอย่างที่เลือก ๑๔ ตัวอย่าง

- ข) ร้านขายเครื่องเงินและเครื่องลายไทย จำนวนตัวอย่างที่เลือก ๒ ตัวอย่าง
- ค) ร้านขายผ้าไหมไทย จำนวนตัวอย่างที่เลือก ๑๖ ตัวอย่าง
- ง) ร้านขายสินค้าหัตถกรรมไทย จำนวนตัวอย่างที่เลือก ๑๑ ตัวอย่าง
- จ) ร้านขายของที่ระลึกหลายอย่างปนกัน จำนวนตัวอย่างที่เลือก ๒๐ ตัวอย่าง

ฉะนั้น จำนวนตัวอย่างที่ได้จากธุรกิจประเภทนี้มีทั้งสิ้น ๖๘ ตัวอย่าง พร้อมกันนั้นได้สุ่มตัวอย่างพนักงานสตรีจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้น รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๗๓ ตัวอย่าง

๕.๑.๔ ข้อมูลธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ เช่น บาร์ ในทักลับและอาบอบนวด

ข้อมูลที่ใช้เกี่ยวกับธุรกิจนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างตามประเภทของธุรกิจ ซึ่งแบ่งออกดังนี้

- ก) ภัตตาคารนานาชาติหรือเฉพาะชาติ จำนวนตัวอย่างที่เลือก ๑๘ ตัวอย่าง
- ข) ภัตตาคารไทยที่มีการแสดงศิลปวัฒนธรรมจำนวนตัวอย่างที่เลือก ๔ ตัวอย่าง
- ค) ภัตตาคารที่ให้บริการนักท่องเที่ยวและคนไทยทั่วไป จำนวนตัวอย่างที่เลือก ๖ ตัวอย่าง
- ง) ภัตตาคารอื่น ๆ นอกจากสามประเภทที่กล่าวข้างต้นจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น ๓ ตัวอย่าง
- จ) สถานอาบ อบ นวด จำนวนตัวอย่างที่เลือก ๕ ตัวอย่าง
- ฉ) บาร์และไนท์คลับ จำนวนตัวอย่างที่เลือก ๖ ตัวอย่าง

ฉะนั้น จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นในธุรกิจประเภทนี้เท่ากับ ๕๒ ตัวอย่าง และได้สุ่มตัวอย่างแรงงานสตรีจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้นรวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๑๘ ตัวอย่าง

๕.๒ สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างประเภทธุรกิจต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่กล่าวข้างต้น ข้อมูลที่ได้จากฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายจัดการทำให้ทราบถึงลักษณะทั่วไปของธุรกิจ และทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อแรงงานสตรีที่ทำงานในสถานประกอบการของตน โดยสรุปได้ดังนี้

๔.๒.๑ ลักษณะธุรกิจและทัศนคติของฝ่ายจัดการ ในที่นี้จะอธิบายเป็นรายประเภท
ธุรกิจในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

๔.๒.๑.๑ ธุรกิจโรงแรม

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากฝ่ายนายจ้างทำให้ทราบถึงลักษณะของกิจการโดยทั่วไป
กล่าวคือโรงแรมที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เปิดดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๖ - ๒๕๐๙ นอกเหนือ
จากการขายห้องพักแล้วส่วนใหญ่ยังมีบริการอื่น ๆ สำหรับลูกค้าอีกด้วยคือ มีภัตตาคาร คอฟฟี่ชอป
และบาร์ ห้องประชุมสัมมนา ห้องจัดเลี้ยงพิเศษ เช่นงานแต่งงาน งานเลี้ยงรับรอง นอกนั้นบางแห่ง
อาจมีบริการนำเที่ยว บริการรถรับส่งแขกผู้มาพักระหว่างโรงแรมกับสถานีขนส่ง หรือสนามบิน
บริการจองตั๋วเครื่องบิน สถานีอาบอบนวด อย่างไรก็ตาม โรงแรมต่าง ๆ มักมีบริการสิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกอื่น ๆ แก่แขกผู้มาพัก เช่น ห้องเล่นเกมส์ สระว่ายน้ำ สถานที่จอดรถ ร้านค้าในบริเวณโรงแรม
ถ้ายังเป็นโรงแรมขนาดใหญ่ และเป็นโรงแรมชั้นนำพิเศษตามมาตรฐานที่การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
จัดไว้ ก็ยังมีบริการสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่แขกมากขึ้น จะเห็นได้ว่าธุรกิจโรงแรมสามารถเป็น
แหล่งสร้างงานขนาดใหญ่ เมื่อเทียบกับกิจการต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ทัศนคติของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการมีความเห็นว่าพนักงานสตรีของตนมีความรู้ความสามารถไป
สามารถเป็นที่น่าพอใจ ตำแหน่งหน้าที่การงานของแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรม นับว่าส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับเทคนิคชั้นกลางคือ พนักงานแผนกต่าง ๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานสตรีในธุรกิจอื่นใน
กลุ่มตัวอย่างแล้วปรากฏว่า มีพนักงานโรงแรมสตรีในระดับบริหารและระดับเหนือเทคนิคมากที่สุด

๔.๒.๑.๒ ธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยว

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าธุรกิจการนำเที่ยวที่ตกเป็นตัวอย่างส่วนใหญ่เริ่ม
เปิดดำเนินการในช่วง พ.ศ. ๒๕๑๕ - ๒๕๑๙ และมีฐานะเป็นบริษัทจำกัด นอกจากกิจการหลัก
เกี่ยวกับการนำเที่ยวแล้วบริษัทส่วนใหญ่ยังมีบริการอื่น ๆ อีก ได้แก่ บริการจองบัตรโดยสารประเภท
ต่าง ๆ เช่น ตัวเครื่องบิน รถไฟ ตัวเดินทางอื่น ๆ บริการจองที่พักทั้งในประเทศและต่างประเทศ
บริการขนส่ง บริการจัดทำหนังสือเดินทางและวีซ่า บริการแลกเปลี่ยนเงินตรา บริการเอสเคอร์ท์
และมีส่วนน้อยที่ดำเนินการจำหน่ายของที่ระลึก กับบริการติดต่อสถานศึกษาต่างประเทศควบคู่ไป
กับกิจการหลัก ในธุรกิจประเภทนี้มีลูกค้าเป็นชาวต่างประเทศมากกว่าลูกค้าคนไทย

จากการศึกษาทัศนคติของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการเกี่ยวกับพนักงานสตรี ปรากฏว่า นายจ้างประมาณร้อยละ ๔๔.๖ เห็นว่าพนักงานของตนมีความรู้ความสามารถเป็นที่น่าพอใจ การว่าจ้างแรงงานสตรีในธุรกิจนี้ส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานอยู่ในระดับ เทคนิคชั้นกลาง ได้แก่ พนักงานต้อนรับ มีคุณเทคนิ์ พนักงานเก็บเงิน ฯลฯ มากกว่าระดับบริหาร หรือระดับ เหนือ เทคนิค ระดับรายได้โดยเฉลี่ยประมาณ ๓,๐๐๐ - ๔,๐๐๐ บาทต่อเดือน

๕.๒.๑.๓ ธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งทางการท่องเที่ยว

การวิจัยนี้ได้แยกวิเคราะห์เป็น ๓ กลุ่ม คือ บริษัทการบิน กิจการรถทัวร์ และ เรือยนต์ ลักษณะโดยทั่วไปของธุรกิจการบินที่ตกเป็นตัวอย่างนั้นพบว่า เริ่มเปิดกิจการในช่วงก่อนปี พ.ศ. ๒๕๐๐ และส่วนใหญ่เป็นสาขาบริษัทการบินต่างประเทศ นอกเหนือจากบริการหลักแล้ว บริษัทการบินในกลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ ๔๓.๘ มีบริการส่งพัสดุและสินค้าทางเครื่องบิน นอกจากนั้นมีบริการจัดท่องเที่ยวเป็นหมู่คณะ บริการจองที่พักให้นักท่องเที่ยวทั้งภายในประเทศและจากต่างประเทศ ส่วนบริการรับส่งผู้โดยสารระหว่างสนามบินกับจุดต่าง ๆ ในเมือง บริการจัดสถานศึกษาในต่างประเทศ และการจำหน่ายของที่ระลึกให้นักท่องเที่ยว กับการจัดหางานในต่างประเทศ ซึ่งมีการจัดให้บริการแต่มีเพียงร้อยละ ๑๒.๕ ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ความเห็นของฝ่ายจัดการบริษัทการบินที่ตกเป็นตัวอย่างร้อยละ ๗๕.๐ เห็นว่าแนวโน้มกิจการของบริษัทในอนาคตจะดีขึ้น

การศึกษาทัศนคติของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการที่มีต่อพนักงานสตรีของคน ปรากฏว่า มีความพอใจในความรู้ความสามารถของพนักงานสตรีของตน แค่ร้อยละ ๖๔.๘ ไม่มีแนวโน้มที่จะรับพนักงานสตรีเพิ่มขึ้น ระดับความรู้ของพนักงานสตรีในธุรกิจการบิน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

สำหรับธุรกิจรถทัวร์ที่ตก เป็นตัวอย่างปรากฏว่า ส่วนใหญ่เปิดดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๔ - ๒๕๑๙ นายจ้างหรือฝ่ายจัดการส่วนใหญ่เห็นว่าธุรกิจไม่ดีขึ้น และไม่มีแนวโน้มจ้างพนักงานสตรีเพิ่มขึ้น ระดับความรู้ของพนักงานสตรีในธุรกิจรถทัวร์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับม.ศ ๓ หรือเทียบเท่า

ส่วนธุรกิจ เรือยนต์ปรากฏว่า มีบริษัทที่ดำเนินกิจการประเภทนี้อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่มากนัก และการท่องเที่ยวทางเรือไม่เป็นที่นิยมกันในปัจจุบัน การเริ่มเปิดดำเนินการมี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๕ จำนวน ๑ ราย และเปิดในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ๑ ราย ปี พ.ศ. ๒๕๑๓ ๑ ราย และปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ๑ ราย นอกเหนือจากกิจการหลักแล้วยังมีบริการอื่น ๆ เช่น ให้เช่าเรือเพื่อ ที่คนاجر จัดที่คนاجرเป็นครั้งคราว

การศึกษาทัศนคติของฝ่ายจัดการที่ตกเป็นตัวอย่างต่อพนักงานสตรีปรากฏว่า ฝ่ายจัดการ มีความพอใจในความรู้ความสามารถของพนักงานสตรีของตน อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาของการศึกษาของพนักงาน สตรีในกลุ่มนี้ไม่สูงมากนัก กล่าวคือ มีความรู้โดยเฉลี่ยในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การว่าจ้าง แรงงานสตรีส่วนใหญ่จ้างในระดับ เทคนิคชั้นกลางกับระดับไม่ต้องใช้เทคนิค ระดับรายได้โดยเฉลี่ยของ พนักงานสตรีในกลุ่มนี้จะอยู่ประมาณ ๒,๓๐๐ บาทต่อเดือน

๔.๒.๑.๔ ธุรกิจเกี่ยวกับการจำหน่ายของที่ระลึก

จากการศึกษาวิเคราะห์จากฝ่ายจัดการที่ตกเป็นตัวอย่างทำให้ทราบถึงลักษณะทั่วไปของ ธุรกิจ กล่าวคือ ร้านจำหน่ายของที่ระลึกส่วนใหญ่เริ่มเปิดดำเนินการในช่วงปี ๒๕๑๕ - ๒๕๑๙ และ หลังปี พ.ศ. ๒๕๐๐ เป็นต้นมา นอกเหนือจากการจำหน่ายของที่ระลึกแล้ว หลายแห่งยังมีกิจการ อื่น ๆ เช่น บริการส่งสินค้าและพัสดุ เป็นส่วนใหญ่ และมีเพียงน้อยรายที่มีบริการอื่น ๆ เช่น รับทำ หนังสือเดินทาง บริการจองบัตรโดยสาร บริการจองที่พักในประเทศ ลูกค้าของธุรกิจประเภทนี้ใน ตัวอย่างมีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ แต่สัดส่วนของลูกค้าชาวต่างประเทศค่อนข้างสูงกว่าลูกค้า ชาวไทย สำหรับการดำเนินธุรกิจฝ่ายจัดการส่วนใหญ่เห็นว่าในอนาคตมีแนวโน้มไม่ดีขึ้น และร้อยละ ๔๑.๒ ไม่มีโครงการขยายกิจการในอนาคต

จากการศึกษาทัศนคติของฝ่ายจัดการที่มีต่อพนักงานสตรีของตนนั้น ปรากฏว่า มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่น่าพอใจ แม้ว่าระดับการศึกษาของพนักงานสตรีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา กับอาชีวศึกษาหรือเทียบเท่า จากตัวอย่างธุรกิจประเภทนี้พบว่าการจ้างแรงงานสตรีโดยเฉลี่ย ๔.๗๓ คนต่อร้าน ส่วนใหญ่เป็นการจ้างในตำแหน่งระดับ เทคนิคชั้นกลางได้แก่ระดับพนักงานขาย พนักงานต้อนรับ พนักงานเก็บเงิน เป็นต้น ระดับรายได้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

๔.๒.๑.๔ ธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์

จากการศึกษาข้อมูลจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการปรากฏว่า ธุรกิจประเภทนี้ส่วนใหญ่ เริ่มเปิดกิจการในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๐ เป็นต้นมา ร้อยละ ๔๗.๑ ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมดมีฐานะ เป็นบริษัทจำกัด ลูกค้าที่ใช้บริการมีทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ นอกจากนั้นธุรกิจบางแห่งยังมี ห้องจัดเลี้ยงพิเศษสำหรับจัดงานได้อีกด้วย เกี่ยวกับการดำเนินกิจการปรากฏว่ามีเพียงร้อยละ ๑๔.๓ ของจำนวนตัวอย่างที่มีโครงการขยายกิจการ

ผลการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการที่มีต่อพนักงานสตรี ปรากฏว่า นายจ้างส่วนใหญ่พอใจความรู้ความสามารถของพนักงานของตน ร้อยละ ๔๐ ของจำนวนตัวอย่าง ทั้งหมดตอบว่าพนักงานสตรีของตนมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน สำหรับระดับการศึกษาของ พนักงานสตรีในธุรกิจนี้อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือร้อยละ ๔๐.๕ ของจำนวนตัวอย่างตอบว่า พนักงานสตรีมีความรู้ระดับชั้นประถมศึกษา ๔ ร้อยละ ๓๑.๐ ตอบว่าพนักงานของตนมีความรู้ระดับ ชั้น ม.ศ. ๓ หรือเทียบเท่า ตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานสตรีส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ไม่ต้องใช้ เทคนิค สำหรับแนวโน้มการจ้างพนักงานสตรีในอนาคตนั้น นายจ้างหรือฝ่ายจัดการที่ตกเป็นตัวอย่าง ร้อยละ ๗๑.๔ เห็นว่าจะไม่มีการจ้างพนักงานสตรีเพิ่มขึ้น

๔.๒.๒ ลักษณะของแรงงานสตรี

การศึกษาวิจัยนี้ได้ศึกษาลักษณะของแรงงานสตรีออกเป็น ๓ ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ลักษณะทางประชากร ลักษณะทางสังคม และลักษณะทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างธุรกิจประเภทต่าง ๆ โดยอาศัยวิธี cross - tabulation

๔.๒.๒.๑ ลักษณะทางประชากร

ผลสรุปจากการศึกษาวิเคราะห์ปรากฏว่าแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่างเกือบทุก ประเภทกิจการ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง ๒๐ - ๒๕ ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด แต่แรงงาน สตรีในกลุ่มตัวอย่างธุรกิจโรงแรมภัตตาคารและสถานเริงรมย์ มีสถานภาพสมรส ที่แต่งงาน

และหย่าร้าง เป็นสัดส่วนสูงที่สุดเมื่อเทียบกับธุรกิจอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ภูมิลำเนาเดิมของแรงงานสตรีในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามลำดับ

๔.๒.๒.๒ ลักษณะทางสังคม

ผลสรุปจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานสตรีที่ตก เป็นตัวอย่างปรากฏว่า แรงงานสตรีส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเฉลี่ยในระดับมัธยมศึกษากับอาชีวศึกษาหรือเทียบเท่า สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายธุรกิจแล้วปรากฏว่าแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรมมีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อเทียบกับธุรกิจอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ส่วนแรงงานสตรีที่มีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์

อย่างไรก็ตาม แรงงานสตรีในตัวอย่างส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานก่อนที่จะเข้าทำงานในปัจจุบัน

๔.๒.๒.๓ ลักษณะทางเศรษฐกิจ

ผลสรุปจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแรงงานสตรีที่ตก เป็นตัวอย่าง ปรากฏว่า แรงงานสตรีส่วนใหญ่มีผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลรับผิดชอบทางการเงินโดยเฉลี่ยแล้วประมาณ ๒ คน ลักษณะที่อยู่อาศัยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีบ้านของตนเอง ระดับรายได้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ ๒,๐๐๐ - ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน

สำหรับการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทาง เศรษฐกิจของแรงงานสตรีที่ตก เป็นตัวอย่าง ในธุรกิจแต่ละประเภทปรากฏว่าสัดส่วนของแรงงานสตรีในธุรกิจโรงแรมจำนวนมากมีฐานะทางเศรษฐกิจสูงกว่าแรงงานสตรีในธุรกิจอื่น ๆ ที่คือยที่สุดได้แก่ แรงงานสตรีในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์

๕.๒.๓ ปัจจัยกระตุ้นการ เข้าร่วมแรงงานของสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

การศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นได้ศึกษาโดยการวิเคราะห์โดยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดแบบจำลองในรูปฟังก์ชันดังนี้

$$FLFP(H) = f(MS_H, CB_H, YF_H, FB_H, WP_H, WO_H)$$

$$FLFP(G) = f(MS_G, CB_G, YF_G, FB_G, WP_G, WO_G)$$

$$FLFP(T) = f(MS_T, CB_T, YF_T, FB_T, WP_T, WO_T)$$

$$FLFP(S) = f(MS_S, CB_S, YF_S, FB_S, WP_S, WO_S)$$

$$FLFP(E) = f(MS_E, CB_E, YF_E, FB_E, WP_E, WO_E)$$

โดยกำหนดสัญลักษณ์และความหมายของตัวแปรโดยสรุป คือ

FLFP	=	การเข้าร่วมแรงงานของสตรี
MS	=	สถานภาพสมรส
CB	=	จำนวนบุตรเกิดรอด
YF	=	รายได้ของสตรี (บาท/เดือน)
FB	=	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากสถานประกอบการ
WP	=	โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
WO	=	โอกาสอื่น ๆ ที่ได้จากที่ทำงาน

สำหรับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างแรงงานสตรี จำนวน ๗๕๕ ราย จากธุรกิจทั้งห้าประเภทในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้นการ เข้าร่วมแรงงานของสตรีในกลุ่มตัวอย่างจากธุรกิจโรงแรมและธุรกิจเกี่ยวกับการนำเที่ยวมากที่สุด คือ โอกาสอื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การได้ฝึกภาษา การได้พบปะผู้คน ฯลฯ ส่วนในธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจการจำหน่ายของที่ระลึก ธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ ปัจจัยที่มีส่วนกระตุ้นที่สำคัญที่สุด คือ สวัสดิการ สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับรายได้มีความสำคัญรองลงไป ส่วนปัจจัยทางด้านประชากรมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อการตัดสินใจ เข้าร่วมแรงงานของสตรีในธุรกิจเกือบทุกประเภทยกเว้นในธุรกิจภัตตาคาร และสถานเริงรมย์

๕.๒.๔ สภาพการทำงานและทัศนคติต่ออาชีพของแรงงานสตรี

ผลสรุปจากการศึกษาวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบข้อมูลแรงงานสตรีในตัวอย่าง ปรากฏว่า แรงงานสตรีส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานที่ดี โดยเฉพาะในธุรกิจโรงแรม นอกจากนี้ยังปรากฏว่า ส่วนใหญ่ทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง และทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน ซึ่งหมายความว่าสถานประกอบการ ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ยกเว้นสตรีในธุรกิจจำหน่ายของที่ระลึกกับธุรกิจภัตตาคาร และสถานเริงรมย์ที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนานกว่าแรงงานสตรีในธุรกิจอื่น

สำหรับในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเครื่องแต่งกาย อาหารในที่ทำงานฟรี เช่น ค่าครองชีพ รถรับส่ง ฯลฯ ปรากฏว่ามีการจัดสวัสดิการให้แตกต่างกันตามประเภท ของสถานประกอบการ อาทิเช่น ธุรกิจโรงแรม และภัตตาคาร สถานเริงรมย์ มีการจัดสวัสดิการให้ อาหารฟรี อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาค้นคว้าแล้ว ปรากฏว่าแรงงานสตรีที่ตกเป็นตัวอย่าง ในธุรกิจโรงแรมและธุรกิจการนำเที่ยวได้รับสวัสดิการดีกว่า แรงงานสตรีในกลุ่มธุรกิจอื่น ในอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว

ส่วนด้านทัศนคติต่ออาชีพของแรงงานสตรีในกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าส่วนใหญ่เห็นว่ามีความก้าวหน้าในการทำงานพอใช้ และเห็นว่านายจ้างยอมรับฟังความคิดเห็นของตนบ้าง นอกจากนี้ มีบางส่วนมีความคิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ ถ้าหากมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ ๑ ว่าอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวนั้นได้ว่าเป็นสาขาหนึ่ง ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ นั่นก็คือสามารถดึงดูดเงินตราจากต่างประเทศ โดยที่นักท่องเที่ยวจากต่างประเทศเข้ามาท่องเที่ยวใช้จ่ายในธุรกิจบริการต่าง ๆ ในสาขานี้

ผลกระทบโดยตรงจากการท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็นนักท่องเที่ยวชาวไทย หรือชาวต่างประเทศก็ตาม อีกประการหนึ่งก็คือ ทำให้เกิดการจ้างแรงงานทั้งแรงงานทางตรงกับแรงงานทางอ้อมคือ เกิดการจ้างงานในสาขาอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น รัฐบาลจึงควรเร่งพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ควรพัฒนาให้ทัดเทียมหรือดีกว่าประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นคู่แข่งเช่น ฮันไคแก่ ประเทศสิงคโปร์ และ ประเทศฟิลิปปินส์

การศึกษาริวิจัยนี้ได้มุ่งศึกษาเฉพาะแรงงานสตรีที่ทำงานในสาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยเน้นถึงปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการเข้าร่วมแรงงานของสตรี ตลอดจนศึกษาถึงลักษณะทางด้านประชากร สังคมและเศรษฐกิจของแรงงานสตรี ซึ่งทำให้ได้ข้อคิดเห็นหลายประการ ดังนี้

๑. ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอยู่ในเกณฑ์ต่ำถึงปานกลาง ทำให้แรงงานสตรีในสาขาอุตสาหกรรมนี้มีคุณภาพที่ไม่ดีพอ ทั้ง ๆ ที่ธุรกิจประเภทนี้เป็นงานบริการที่ควรต้องใช้พนักงานซึ่งมีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำเป็นต้องรู้ภาษาต่างประเทศ รู้จักวิธีการบริการซึ่งช่วยให้นักท่องเที่ยวเกิดความพอใจ ที่จะมียกเว้นบ้างอาจได้แก่ แรงงานสตรีบางระดับเหนือเทคนิคในธุรกิจโรงแรม และธุรกิจการนำเที่ยว ดังนั้น รัฐบาลจึงควรพิจารณาเกี่ยวกับการยกระดับมาตรฐานความรู้ความสามารถของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้สูงขึ้น ทั้งนี้โดยอาจจัดให้มีการฝึกอบรมต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านบริการ ถึงแม้ว่านายจ้างหรือฝ่ายจัดการส่วนใหญ่เห็นว่าระดับความรู้ความสามารถของพนักงานสตรีของตนอยู่ในขั้นที่น่าพอใจ แต่ส่วนใหญ่ก็ยังคงมีความเห็นว่ารัฐควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับด้านบริการและการต้อนรับต่าง ๆ ให้ ซึ่งอาจเปิดสอนเป็นโรงเรียนวิชาชีพทั้งที่รัฐอาจจัดเอง (เหมือนที่การท่องเที่ยวจัดการฝึกอบรมจัดการโรงแรมที่บางแสน) หรือสนับสนุนให้เอกชนจัดตั้งโรงเรียนสอนวิชาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยวจากการศึกษาริวิจัยนี้ได้สอบถามความคิดเห็นของพนักงานสตรีว่าต้องการให้รัฐจัดฝึกอบรมด้านใดบ้างนั้น ปรากฏว่า พนักงานสตรีส่วนใหญ่ต้องการให้รัฐจัดฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ รองลงไปเป็นการฝึกวิชาชีพเช่น ด้านการเสิร์ฟ ฝึกหัดทางด้านบริการ การประชาสัมพันธ์ ศิลปวัฒนธรรมเก่า ๆ ที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๒. ตำแหน่งหน้าที่การงานของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งระดับเทคนิคชั้นกลางและไม่ใช้เทคนิค ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากระดับการศึกษาต่ำ ถ้ารัฐมีการจัดฝึกก่อนหรือสนับสนุนให้สถาบันเอกชนจัดฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานสตรีแล้ว ก็ควรมีมาตรการให้สถานประกอบการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้แรงงานสตรีสามารถเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น กล่าวคือ ให้มีสัดส่วนของแรงงานสตรีในระดับบริหารและระดับเหนือเทคนิคให้มากขึ้น ซึ่งทำให้มีส่วนกระตุ้น

เทคนิคให้มากขึ้น ซึ่งทำให้มีส่วนกระตุ้นสตรีให้เข้าร่วมแรงงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสตรีฉบับที่ ๕ ซึ่งต้องการปรับปรุงฐานะของสตรีให้สูงขึ้น

๓. แรงงานสตรีที่ทำงานในธุรกิจภัตตาคารและสถานเริงรมย์ ส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานและสวัสดิการที่ด้อยกว่าแรงงานสตรีในธุรกิจอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ฉะนั้นรัฐบาลและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมแรงงาน ควรสอดส่องดูแลธุรกิจบางแห่งที่มีได้จัดสวัสดิการให้ดีพอหรือมิได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการศึกษาริชาญนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกิจการที่ตั้งขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และส่วนใหญ่เป็นกิจการที่มีมาตรฐานดีพอ เนื่องจากเป็นกิจการที่อยู่ในรายชื่อ (listing) ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ฉะนั้นจึงเชื่อว่ายังมีกิจการหลายแห่งที่เปิดขึ้นโดยไม่มีมาตรฐาน และมีการใช้แรงงานสตรีอย่างเอารัดเอาเปรียบอยู่จำนวนมาก

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

๑. กองโครงการสัพคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ร่างแผนพัฒนาสตรีในช่วงระยะ ๕ ปี (๒๕๒๕-๒๕๒๙)
๒. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สัมมนาผู้นำการท่องเที่ยวทั่วประเทศ ครั้งที่ ๑
(กรุงเทพ : วัชรินทร์ การพิมพ์) ๒๕๒๐
๓. _____ งานประเมินผล กองสถิติและวิจัย การท่องเที่ยวใน
ประเทศไทย เครื่องมือในการพัฒนา พฤศจิกายน ๒๕๒๑
๔. _____ งานรวบรวมและวิเคราะห์ข่าวสารจำนวนห้องพักโรงแรม
ในประเทศไทย ๒๕๒๒
๕. _____ งานประเมินผล กองสถิติและวิจัย รายชื่อร้านจำหน่าย
ของที่ระลึก ๒๕๒๒
๖. _____ งานประเมินผล กองสถิติและวิจัย รายชื่อภัตตาคารใน
ประเทศไทย ๒๕๒๒
๗. คณะอนุกรรมการวางแผนด้านการพาณิชย์และบริการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการท่องเที่ยว ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕
(พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๙) เมษายน ๒๕๒๔
๘. ประชุม สุวัทธิ รายงานวิจัย เรื่อง การสร้างงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
เสนอต่อการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ตุลาคม ๒๕๒๓
๙. วิจิต เศรษฐ ชีระพงษ์ และคนอื่น ๆ รายงานผลการวิจัยเรื่อง บทบาทของอุตสาหกรรม
ท่องเที่ยวในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เสนอต่อองค์การส่งเสริมการท่องเที่ยว
แห่งประเทศไทย (กรุงเทพ : หน่วยวิจัยสมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) ๒๕๒๐
๑๐. องค์การส่งเสริมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เอกสารสัมมนาว่าด้วยแผนพัฒนาการ
ท่องเที่ยว ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๒๐-๒๕ ๑๔-๑๕ กันยายน ๒๕๐๙ โรงแรมนารายณ์
กรุงเทพฯ

๑๑. Blake L. Myrna and Moonstan Chatri, Women and Transnational Corporations (The Electronics Industry) Thailand. A research for East - West Center, Hawaii Culture Learning Institute. (Hawaii : East - West Center, 1981)
 ๑๒. Chitranukroh-Vattangchit Suvannee, Female Labor Force Participation Rate in Thailand CAMS Discussion Paper Series No. 77-08 (The Philippines : Council for Asian Manpower Studies, July 1977)
 ๑๓. Haig. B.D. and Wood Margaret, The Participation of Married Women in the Australian Work - Force 1961-1972, Institute of Labor Studies Working Paper Series No. 5 (Australia : The Flinders University of South Australia Press, 1973)
 ๑๔. Oppenheimer, Valerie K, The Female Labor Force in the United States, Population Monograph Series, No. 5 (Berkeley : University of California Press, 1970)
 ๑๕. Phongpaichit Pasuk, World Employment Programme Research Working Paper, Rural Employment Policy Research Programme, "Rural Women of Thailand : From Peasant Girls to Bangkok Masseuses" (Geneva : International Labour Office, November 1980)
 ๑๖. Samuelson, Paul A. Economics 9th ed. (Mc Graw Hill, 1973).
-



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม เจ้าของกิจการ

สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 : ประวัติส่วนตัว

Q.1 ท่านอายุ.....ปี

Q.2 ท่านเกิดที่ไหน

- หมู่บ้าน..... ในเขตเทศบาลนี้
- ตำบล..... ในเขตเทศบาลอื่น
- อำเภอ..... นอกเขตเทศบาล
- จังหวัด..... ไม่ทราบ
- ประเทศ..... ไม่ตอบ
- อื่น ๆ (ระบุ).....

Q.3 ย้ายเข้ากรุงเทพมหานครตั้งแต่ปี พ.ศ.....

Q.4 สถานภาพสมรส

- สมรส
- หม้าย
- หย่าร้าง

โสด (ข้ามไป Q.9)

Q.5 แต่งงานครั้งแรกอายุ.....ปี

Q.6 ท่านมีบุตรที่คลอดมีชีวิต.....คน

Q.7 ท่านมีการวางแผนครอบครัวหรือไม่ มี ไม่มี

Q.8 ปัจจุบันท่านใช้วิธีการคุมกำเนิดโดยวิธีใด

- ยาเม็ดรับประทาน
- ใส่ห่วงพลาสติกในโพรงมดลูก
- ถุงยางอนามัย
- ยาฉีด
- ระยะปลอดก๊วย
- การถอนตัว
- การงดเว้นการร่วมเพศ
- การผ่าตัดทำหมัน
- วิธีอื่น ๆ (ระบุ.....)

Q.9 ท่านจบการศึกษาชั้นไหน จบชั้น.....
 ไม่เคยเรียน.....

Q.10 ท่านมีความรู้ความชำนาญพิเศษด้านใด.....
.....

Q.11 ทำงานในสถานที่นี้มา.....ปี

Q.12 ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งหน้าที่.....
.....

Q.13 เริ่มทำงานที่สถานที่นี้ในตำแหน่ง.....

Q.14 ก่อนที่ทำงานในสถานที่นี้ท่าน เคยทำงานที่อื่นมาก่อนหรือไม่

- เคย
- ไม่เคย (ข้ามไป Q.16)

Q.15 ถ้าเคย เหตุที่ย้ายงานเพราะ.....

Q.16 ปัจจุบันรวมเวลาที่ท่านทำงานมาทั้งหมด.....ปี

Q.17 ก่อนทำงานสถานที่นี่ เคยผ่านงานด้านอื่นมาก่อนหรือไม่

เคย ไม่เคย (ข้ามไป Q.19)

Q.18 ถ้าเคย มีอาชีพใดบ้าง (โปรดระบุ)

๑.....

๒.....

๓.....

Q.19 นอกเหนือจากงานในสถานที่นี่ ขณะนี้ท่านมีอาชีพอื่น ๆ บ้างหรือไม่

มี (โปรดระบุ).....

ไม่มี

Q.20 ขณะนี้กำลังศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือไม่

ศึกษา ไม่ได้ศึกษา (ข้ามไป Q.22)

Q.21 ถ้าศึกษา กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันใด (โปรดระบุ)

๑.....

๒.....

๓.....

ส่วนที่ 2 : สภาพเศรษฐกิจ

Q.22 จำนวนคนทั้งหมดในครัวเรือนเดียวกัน.....คน

Q.23 จำนวนบุตร (ถ้ามี) เป็นชาย.....คน หญิง.....คน

Q.24 จำนวนบุตรที่ยังอยู่ในความดูแล.....คน

Q.25 จำนวนคนทั้งหมดที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบภาระการเงิน.....คน

Q.26 อาชีพของคู่สมรส (ถ้ามี).....

Q.27 จำนวนคนในครัวเรือนที่มีรายได้.....คน

Q.28 ลักษณะที่อยู่อาศัยในปัจจุบันเป็นอย่างไร

- บ้านเช่าเฉพาะครอบครัว
- ห้องเช่าแบ่งจากผู้เช่าอื่นในบ้าน
- เป็นเจ้าของเอง
- อาศัยอยู่กับผู้อื่นไม่เสียค่าเช่า
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

Q.29 ในปัจจุบันท่านมีรายได้ทั้งสิ้นเดือนละประมาณ.....บาท

Q.30 ท่านมีรายได้ (เงินเดือน, เบี้ยเลี้ยง, Service charge) ที่ได้จากการทำงานในสถานที่นี้
จำนวน.....บาทต่อเดือน

Q.36 แหล่งรายได้พิเศษ (ถ้ามี)

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....



ส่วนที่ 3 : สภาพการทำงานและทัศนคติต่ออาชีพ

Q.37 ตามปกติท่านปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ละ.....วัน
วันละ.....ชั่วโมง

Q.38 ปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ.....ชั่วโมง

Q.39 มีวันหยุดประจำสัปดาห์หรือไม่ มี ไม่มี (ข้ามไป Q.41)

Q.40 ถ้ามีเป็นวันใดบ้าง (โปรดระบุ).....

Q.41 ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหรือไม่
 เพียงพอ ไม่เพียงพอ

Q.42 ทำไมจึงเลือกอาชีพนี้
.....
.....

Q.43 ท่านคิดว่ารายได้จากการทำงานในสถานที่นี้เหมาะสมเพียงไร
 รายได้น้อยเกินไป เหมาะสม
 สูงพอใช้ ไม่มีความเห็น

Q.44 สวัสดิการที่ท่านได้รับขณะนี้เป็นอย่างไร
 ยังไม่ดี เหมาะสมแล้ว
 ดีมาก

Q.45 ท่านได้รับสวัสดิการใดบ้างดังต่อไปนี้ (ใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ได้รับ)

--	--	--

- ค่ารักษาพยาบาลของตนเอง
- ค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว
- อาหารในวันทำงาน
- ค่าเล่าเรียนบุตร
- เครื่องแต่งกาย
- เงินยืมชีพ
- วันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้เงินเดือน
- ที่อยู่อาศัย (หอพัก)
- ผักผ่อนในราคาพิเศษหรือฟรี
- รถรับส่ง
- โดยสาธารณฟรีหรืออัตราถูก
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

Q.46 นายจ้างยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานหรือไม่

- ยอมรับมาก
- ยอมรับบางประการ
- ไม่รับฟัง
- ไม่ทราบ

Q.47 ท่านคิดว่าท่านมีความก้าวหน้าในกิจการงานเพียงไร

- ไม่ก้าวหน้าเลย
- ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร
- ก้าวหน้าพอใช้
- ก้าวหน้าดีมาก

Q.48 ท่านเห็นว่างานในสถานที่นี้เหมาะกับสตรีหรือไม่

- เหมาะ
- ไม่เหมาะ
- ไม่ทราบ
- ไม่ตอบ

Q.49 ในการปฏิบัติงานท่านมีปัญหาใดบ้าง

- ไม่มีปัญหา
- มักมีปัญหากับนายจ้าง
- มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน
- มีปัญหาอื่น ๆ (โปรดระบุ).....
.....

Q.50 ท่านคิดว่าในการปฏิบัติงานได้มีโอกาสดังต่อไปนี้หรือไม่ (ทำเครื่องหมาย ✓ ที่มีโอกาส)

- เรียนรู้งานใหม่
- ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา
- ได้พบปะคนในอาชีพต่าง ๆ มาก
- ไม่มีโอกาสใด ๆ เป็นพิเศษ
- ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม
- ได้ฝึกภาษา

Q.51 ท่านคิดจะเปลี่ยนอาชีพหรือไม่

- คิด เพราะ.....
.....
- ไม่คิด เพราะ.....
.....

Q.52 ท่านเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ชมรม หรือสมาคมใดหรือไม่

- เป็น (โปรดระบุชื่อ).....
- ไม่เป็น

Q.53 ในกรณีที่สมรสแล้ว การสมรสเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่านหรือไม่

- เป็นมาก
- เฉย ๆ
- ไม่เป็น
- ไม่ทราบ, ไม่ตอบ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามพนักงานสตรี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ส่วนที่ ๑ : ลักษณะธุรกิจ

- Q.1 โรงแรมนี้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ..... □ □
- Q.2 เป็นโรงแรมในเครือข่ายต่างประเทศ เป็น ไม่เป็น □
 ในปัจจุบันมีห้องพักทั้งสิ้น.....ห้อง □ □ □ □
 เป็นห้องเดี่ยว.....ห้อง ราคา.....บาท □ □ □ □
 เป็นห้องคู่.....ห้อง ราคา.....บาท □ □ □ □
 เป็นห้องชุด.....ห้อง ราคา.....บาท □ □ □ □
- Q.3 นอกเหนือจากบริการห้องพักทางโรงแรมมีธุรกิจต่อไปนี้หรือไม่
- 3.1 ภัตตาคาร/คอฟฟี่ชอป/บาร์ ดำเนินการโดยโรงแรม มี ไม่มี □
- 3.2 ภัตตาคาร/คอฟฟี่ชอป/บาร์ ดำเนินการโดยผู้อื่น มี ไม่มี □
- 3.3 ห้องประชุมสัมมนา มี ไม่มี □
 ถ้ามี สามารถจุคนได้.....คน □ □ □ □
- 3.4 ห้องจัดงานเลี้ยงพิเศษต่าง ๆ มี ไม่มี □
 ถ้ามี สามารถจุคนได้.....คน □ □ □ □
- 3.5 ธุรกิจการขายของที่ระลึกดำเนินการโดยโรงแรมเอง มี ไม่มี □
 ถ้ามี มีจำนวน.....ร้าน □ □ □ □
- 3.6 ธุรกิจการขายของที่ระลึกดำเนินการโดยผู้อื่น มี ไม่มี □
 ถ้ามี มีจำนวน.....ร้าน □ □ □ □
- 3.7 บริการนำเที่ยวที่ดำเนินการโดยโรงแรมเอง มี ไม่มี □
- 3.8 บริการนำเที่ยวที่ดำเนินการโดยผู้อื่น มี ไม่มี □
 ถ้ามี มีจำนวน.....ราย □ □ □ □
- 3.9 บริการรับส่งผู้มาพักระหว่างสถานีขนส่ง, ท่าอากาศยานกับโรงแรม มี ไม่มี □
- 3.10 บริการจองตั๋วเดินทางดำเนินการโดยโรงแรมเอง มี ไม่มี □ □ □ □
- 3.11 บริการจองตั๋วเดินทางดำเนินการโดยผู้อื่น มี ไม่มี □ □ □ □
 ถ้ามี มีจำนวน.....ราย □ □ □ □
- 3.12 ในห้องพักที่ดำเนินการโดยโรงแรมเอง มี ไม่มี □ □ □ □

- 3.13 โน้ตคลับที่ดำเนินกิจการโดยผู้อื่น มี ไม่มี
- 3.14 สถานอาบอบนวดที่ดำเนินกิจการโดยโรงแรมเอง มี ไม่มี
- 3.15 สถานอาบอบนวดที่ดำเนินกิจการโดยผู้อื่น มี ไม่มี
- 3.16 สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นถ้ามี (โปรดระบุ)
- | | | | | | |
|--------|-----------------------|--------------|-----------------------|---------------------|----------------------|
| ๑..... | <input type="radio"/> | ดำเนินการเอง | <input type="radio"/> | ดำเนินการโดยผู้อื่น | <input type="text"/> |
| ๒..... | <input type="radio"/> | ดำเนินการเอง | <input type="radio"/> | ดำเนินการโดยผู้อื่น | <input type="text"/> |
| ๓..... | <input type="radio"/> | ดำเนินการเอง | <input type="radio"/> | ดำเนินการโดยผู้อื่น | <input type="text"/> |
| ๔..... | <input type="radio"/> | ดำเนินการเอง | <input type="radio"/> | ดำเนินการโดยผู้อื่น | <input type="text"/> |
| ๕..... | <input type="radio"/> | ดำเนินการเอง | <input type="radio"/> | ดำเนินการโดยผู้อื่น | <input type="text"/> |

Q.4 อัตราการเข้าพักเฉลี่ยของโรงแรม

- 4.1 ช่วงเดือนที่มีนักท่องเที่ยวสูงสุดระหว่างเดือน.....ถึงเดือน.....
- มีผู้เข้าพักเฉลี่ยรายละประมาณ.....วัน
- จำนวนห้องที่ขายได้โดยเฉลี่ยประมาณ.....เปอร์เซ็นต์
- 4.2 ช่วงเดือนที่มีนักท่องเที่ยวน้อยระหว่างเดือน.....ถึงเดือน.....
- มีผู้เข้าพักเฉลี่ยรายละประมาณ.....วัน
- จำนวนห้องที่ขายได้เฉลี่ยประมาณ.....เปอร์เซ็นต์

Q.5 ในรอบปีที่ผ่านมากิจการของโรงแรมเป็นอย่างไร

- ดีขึ้น
- เลวลง
- เหมือน ๆ เดิม

Q.6 โรงแรมมีโครงการที่จะขยายกิจการหรือไม่ มี ไม่มี

- ถ้ามีจะขยายเมื่อไหร่ (พ.ศ.).....
- จำนวนห้องที่ขยายจะเพิ่มอีก.....ห้อง

ส่วนที่ ๒ : เกี่ยวกับพนักงานโรงแรม

Q.7 ในปัจจุบันโรงแรมมีพนักงานทั้งสิ้น.....คน

--	--

เป็นพนักงานชาย.....คน

--	--

เป็นพนักงานหญิง.....คน

--	--

Q.8 ในปัจจุบันโรงแรมมีพนักงานหญิงแยกตามระดับต่าง ๆ ดังนี้

8.1 ระดับบริหารรวม.....คน โดยแยกเป็น

--	--

ผู้จัดการ.....คน

--	--

รองผู้จัดการ.....คน

--	--

ผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ.....คน

--	--

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย.....คน

--	--

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

8.2 ระดับเหนือกว่าระดับเทคนิครวม.....คน/แยกเป็น

--	--

ผู้จัดการ.....คน

--	--

หัวหน้าผู้ปรุงอาหาร.....คน

--	--

การเงิน.....คน

--	--

ช่าง ฯลฯ.....คน

--	--

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

8.3 ระดับเทคนิคชั้นกลางรวม.....คน แยกเป็น

--	--

พนักงานผสม เครื่องดื่ม/หัวหน้าพนักงานขายอาหาร.....คน

--	--

พนักงานเก็บเงิน.....คน

--	--

ผู้ควบคุมงานครัว.....คน

--	--

ผู้ควบคุมการทำความสะดวก.....คน

--	--

พนักงานบัญชี.....คน

--	--

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

8.4 ระดับที่ไม่ต้องใช้เทคนิครวม.....คน แยกเป็น

พนักงานทำความสะอาด.....คน

พนักงานขนของ.....คน

พนักงานขายอาหาร.....คน

พนักงานเสิร์ฟ.....คน

ผู้ช่วยในครัว.....คน

ผู้ช่วยช่าง.....คน

พนักงานโทรศัพท์.....คน

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

Q.9 อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนพนักงานหญิงในปีที่ผ่านมา

เพิ่มขึ้น ประมาณ.....คน

เท่าเดิม

ลดลง ประมาณ.....คน

--	--	--

Q.10 ในอนาคต (ต่อไป) โรงแรมนี้มีความโน้มจะรับพนักงานหญิงมากขึ้นหรือไม่

เพิ่มขึ้น ประมาณ.....คน

เท่าเดิม

ลดลง ประมาณ.....คน

--	--	--

Q.11 ระยะเวลาการทำงานของพนักงานหญิงโดยเฉลี่ย

น้อยกว่า ๑ ปี

ระหว่าง ๑-๓ ปี

ระหว่าง ๓-๖ ปี

๖ ปีขึ้นไป

--

Q.12 สาเหตุสำคัญของการออกจากงานของพนักงานหญิง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ลาออกเนื่องจากสมรส
- ใ้ทำงานอื่นที่ดีกว่า
- งานโรงแรมหนักเกินไป
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- ไม่ทราบ
- ไม่ตอบ

Q.13 พนักงานหญิงส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนหรือไม่

- ๗
- ไม่มี

Q.14 พนักงานหญิงส่วนใหญ่มีระดับความรู้โดยเฉลี่ยชั้นไหน?.....

Q.15 ระดับรายได้โดยเฉลี่ย.....บาท/เดือน

Q.16 พนักงานหญิงมีความสามารถทำงานดีในตำแหน่งใดบ้าง(ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อและโปรดเรียงตามลำดับ)

1.
2.
3.
4.
5.

Q.17 ท่านเปิดโอกาสเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานหญิงเท่าเทียมกับพนักงานชายหรือไม่

- ใช่
- ไม่ใช่

Q. 18 ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของพนักงานหญิงมากที่สุดคือ

- ลาบ่อย
- ไม่อดทน
- ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

Q. 19 ความรู้ความสามารถของพนักงานหญิงส่วนใหญ่ในโรงแรมของท่านอยู่ในระดับที่

- น่าพอใจ
 - ไม่น่าพอใจ
- ↓
ถ้าไม่น่าพอใจตอบ Q.20

Q. 20 รัฐบาลควรจัดการฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ เกี่ยวกับการโรงแรมหรือไม่

- ควร
- ไม่ควร

Q. 21 หากควรจัดการฝึกอบรมให้ท่านอยากเสนอให้ฝึกในอะไรมากที่สุด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อและโปรดเรียงลำดับความสำคัญ)

--	--

1.
2.
3.
4.
5.

สถาบันโรงแรมบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข. ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับบริการนำเที่ยว

ส่วนที่ ๑ : ลักษณะธุรกิจ

- Q.1 สถานประกอบการนี้เริ่มดำเนินกิจการมาตั้งแต่ปีพ.ศ.....
- Q.2 ลักษณะของกิจการมีฐานะเป็น บริษัทจำกัด
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- Q.3 ประเภทของสถานประกอบการ
- บริษัทนำเที่ยวที่ให้บริการเฉพาะนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาจากต่างประเทศ
- บริษัทนำเที่ยวที่ให้บริการทั้งนักท่องเที่ยวที่มาจากต่างประเทศ และให้บริการนำเที่ยวไปต่างประเทศ
- บริษัทนำเที่ยวที่ให้บริการในประเทศและต่างประเทศ สำหรับคนไทยและชาวต่างประเทศ
- บริษัทนำเที่ยวที่ให้บริการเฉพาะในประเทศ
- บริษัทที่ให้บริการในลักษณะการขนส่ง
- Q.4 นอกเหนือจากบริการนำเที่ยวสถานประกอบการที่ดี บริการดังต่อไปนี้หรือไม่
- 4.1 บริการจองบัตรโดยสาร มี ไม่มี
- 4.2 บริการจองที่พัก มี ไม่มี
- 4.3 บริการขนส่ง มี ไม่มี
- 4.4 บริการทำหนังสือเดินทาง มี ไม่มี
- 4.5 รับแลกเปลี่ยนเงินตรา มี ไม่มี
- 4.6 จำหน่ายของที่ระลึก มี ไม่มี
- 4.7 บริการเอสเคอร์ท มี ไม่มี
- 4.8 บริการติดต่อสถานศึกษาในต่างประเทศ มี ไม่มี
- 4.9 บริการอื่น ๆ (ถ้ามีโปรดระบุ).....

Q.5 อัตราผู้ใช้บริการโดยเฉลี่ย

เป็นชาวไทยร้อยละ

เป็นนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศร้อยละ

Q.6 ในรอบปีที่ผ่านมากิจการของท่านเป็นอย่างไร

ดีขึ้น

เลวลง

เหมือน ๆ เดิม

Q.7 สถานประกอบการของท่านมีโครงการที่จะขยายกิจการหรือไม่

มี

ไม่มี

ถ้ามีจะขยายเมื่อไหร่ (พ.ศ.)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒ : เกี่ยวกับพนักงานบริการนำเที่ยว

Q.8 ปัจจุบันสถานประกอบการนี้มีพนักงานทั้งสิ้น.....คน

เป็นพนักงานชาย.....คน

เป็นพนักงานหญิง.....คน

Q.9 ในปัจจุบันสถานประกอบการนี้มีพนักงานหญิงแยกตามระดับต่าง ๆ ดังนี้

9.1 ระดับบริหารรวม.....คน โดยแยกเป็น

ผู้จัดการ.....คน

รองผู้จัดการ.....คน

ผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ.....คน

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย.....คน

อื่น ๆ ในระดับที่.....คน

9.2 ระดับเหนือกว่าเทคนิครวม.....คน โดยแยกเป็น

ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายชาย.....คน

ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายอาหาร.....คน

หัวหน้ามัคคุเทศก์.....คน

ฝ่ายบุคคล.....คน

ฝ่ายต้อนรับ.....คน

ฝ่ายการเงิน.....คน

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

9.3 ระดับเทคนิคชั้นกลางรวม.....คน แยกเป็น

มัคคุเทศก์.....คน

พนักงานต้อนรับ.....คน

พนักงานเก็บเงิน.....คน

พนักงานชาย.....คน

พนักงานบัญชี.....คน

เลขานุการ.....คน

--	--

ผู้ควบคุมทำความสะอาด.....คน

--	--

อื่น ๆ.....คน

--	--

9.4 ระดับไม่ใช้เทคนิครวม.....คน แยกเป็น

--	--

พนักงานทำความสะอาด.....คน

--	--

พนักงานขนของ.....คน

--	--

พนักงานเก็บตัวคน

--	--

เสมียน.....คน

--	--

พนักงานโทรศัพท์.....คน

--	--

พนักงานเฝ้าร้าน.....คน

--	--

อื่นๆ.....คน

--	--

Q.10 อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนพนักงานหญิงในปีที่ผ่านมา

--	--	--

เพิ่มขึ้น ประมาณ.....คน

เท่าเดิม

ลดลง ประมาณ.....คน

Q.11 ในอนาคต(ปีต่อไป) จำนวนพนักงานหญิงจะมีแนวโน้ม

--	--	--

เพิ่มขึ้น ประมาณ.....คน

เท่าเดิม

ลดลง ประมาณ.....คน

Q.12 ระยะเวลาการทำงานของพนักงานหญิงโดยเฉลี่ย

--

น้อยกว่า ๑ ปี

ระหว่าง ๑-๓ ปี

ระหว่าง ๓-๖ ปี

๖ ปีขึ้นไป

Q.13 สาเหตุสำคัญของการออกจากงานของพนักงานหญิง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

--	--

- ลาออกเนื่องจากการสมรส
- ได้งานอื่นที่ดีกว่า
- งานหนักเกินไป
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- ไม่ทราบ
- ไม่ตอบ

Q.14 พนักงานหญิงส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนหรือไม่

- มี
- ไม่มี

Q.15 พนักงานหญิงระดับความรู้โดยเฉลี่ยชั้นไหน?

Q.16 ระดับรายได้โดยเฉลี่ย.....บาทต่อเดือน

--	--

Q.17 พนักงานหญิงมีความสามารถทำงานดีในตำแหน่งใดบ้าง(ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อและโปรดเรียงลำดับ)

--	--

- ๑.....
- ๒.....
- ๓.....
- ๔.....
- ๕.....

Q.18 ท่านเปิดโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานหญิงเท่าเทียมพนักงานชายใช่หรือไม่ใช่

- ใช่
- ไม่ใช่

Q.19 ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของพนักงานหญิงมากที่สุดคือ

- ลาบ่อย
- ไม่อดทน
- ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

Q.20 ความรู้ความสามารถของพนักงานหญิงส่วนใหญ่ในสถานประกอบการของท่านอยู่ในระดับที่
 นำพอใจ ไม่นำพอใจ

Q.21 รัฐบาลควร จัดการฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจของท่านหรือไม่
 ควร ไม่ควร

Q.22 หากควรจัดการฝึกอบรมให้ท่านอยาก เสนอให้ฝึกอะไรมากที่สุด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ และโปรดเรียงลำดับความสำคัญ)

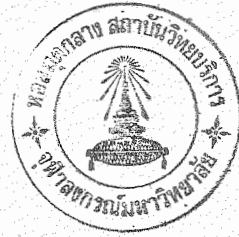
1.
2.
3.
4.
5.

.....ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค. ธุรกิจที่เกี่ยวกับการขนส่ง

1. ธุรกิจรถทัวร์



ส่วนที่ 1 : ลักษณะธุรกิจรถทัวร์

- Q.1. กิจการเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.....
- Q.2 ลักษณะของกิจการมีฐานะเป็น บริษัทจำกัด
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด
- อื่น ๆ
- Q.3 เปิดบริการรวมทั้งสิ้น.....สาย
- Q.4 ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็น ชาวไทย ร้อยละ
- นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ ร้อยละ
- Q.5 นอกจากบริษัทได้เปิดบริการเดินรถในกิจการประจำแล้ว บริษัทให้บริการอื่นต่อไปหรือไม่
- 5.1 พานักท่องเที่ยวต่างประเทศชมเมือง มี ไม่มี
- 5.2 บริการจัดหาที่พักให้ชาวต่างประเทศ มี ไม่มี
- 5.3 รับจองตั๋วเครื่องบิน , รถไฟ มี ไม่มี
- 5.4 บริการจัดทัศนอาจรรย์วันสุดสัปดาห์หรือวันหยุด มี ไม่มี
- 5.5 ให้เช่าเหมารถไปทัศนอาจรรย์ มี ไม่มี
- 5.6 บริการอื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ).....
-
- Q.6 ในการให้บริการบริษัทมีรถอยู่ทั้งสิ้น.....คัน โดยแยกเป็น
- 6.1 รถปรับอากาศพร้อมสุขภัณฑ์.....คัน
- 6.2 รถปรับอากาศธรรมดา.....คัน
- 6.3 รถบัสขนาดใหญ่.....คัน
- 6.3 รถมินิบัส.....คัน
- 6.4 รถเก๋งนั่งไม่เกิน 7 คน.....คัน
- 6.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....คัน

Q.7 ในรอบปีที่ผ่านมากิจการของบริษัท เป็นอย่างไร

- ดีขึ้น
- เลวลง
- เหมือน ๆ เดิม

Q.8 จำนวนผู้ใช้บริการรถทัวร์ โดยทั่ว ๆ ไป เป็นอย่างไร

- เพิ่มขึ้นทุกเที่ยว
- ไม่เพิ่มเสมอไป แต่จะมีผู้โดยสารประมาณ.....%
จำนวนที่นั่งต่อคันโดยเฉลี่ย.....ที่

Q.9 บริษัทมีโครงการที่จะขยายกิจการหรือไม่

- มี
 - ไม่มี
- ถ้ามีจะขยายเมื่อไหร่ (พ.ศ.).....

ส่วนที่ ๒ : เกี่ยวกับพนักงานรถทัวร์

Q.10 ในปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั้งสิ้น.....คน แยกเป็น

- พนักงานบริการ.....คน เป็นชาย.....คน หญิง.....คน
- พนักงานขายบัตร.....คน เป็นชาย.....คน หญิง.....คน
- พนักงานต้อนรับ.....คน เป็นชาย.....คน หญิง.....คน
- พนักงานขับรถ.....คน เป็นชาย.....คน หญิง.....คน
- พนักงานประจำสำนักงาน.....คน เป็นชาย.....คน หญิง.....คน
(เฉพาะกรุงเทพฯ)
- พนักงานอื่น ๆคน เป็นชาย.....คน หญิง.....คน
(พนักงานการเงิน, บัญชี, ช่างเครื่อง)

Q.11 ในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อรถบริการ 1 คัน จะมี.....คน

คือ.....
.....

Q.12 อัตราการเปลี่ยนแปลงของพนักงานหญิงของบริษัทในปีที่ผ่านมา เป็นอย่างไร

- เพิ่มขึ้นประมาณ.....คน หรือ.....%
- เท่าเดิม
- ลดลงประมาณ.....คน หรือ.....%

Q.13 จำนวนพนักงานหญิงของบริษัทในอนาคตมีแนวโน้มอย่างไร □ □ □

- ต้องการเพิ่มขึ้น.....คน หรือ.....%
- เท่าเดิม
- ลดลงประมาณ.....คน หรือ.....%

Q.14 พนักงานหญิงของบริษัทส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทมาโดยเฉลี่ยเป็นเวลา □

- น้อยกว่า ๑ ปี ๑-๓ ปี
- ๓-๖ ปี ๖ ปีขึ้นไป

Q.15 พนักงานหญิงส่วนใหญ่เคยทำงานอย่างเดียวกันในบริษัทอื่นมาแล้ว □

- ใช่ ไม่ใช่

Q.16 พนักงานหญิงส่วนใหญ่มีระดับความรู้โดยเฉลี่ยขึ้นโทน..... □

Q.17 ระดับรายได้โดยเฉลี่ย.....บาทต่อเดือน □ □

Q.18 พนักงานหญิง มีความสามารถทำงานดีในตำแหน่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ และโปรด □ □

เรียงตามลำดับ)

1.
2.
3.
4.
5.

Q.19 สาเหตุสำคัญของการออกจากงานของพนักงานหญิง (ตอบได้มากกว่า 1ข้อ) □ □

- ลาออกเนื่องจากการสมรส
- ใ้จ้างอื่นที่ดีกว่า
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- ไม่ทราบ
- ไม่ตอบ

Q.20 ท่านเปิดโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานหญิงเท่าเทียมกับพนักงานชายหรือไม่

ใช่ ไม่ใช่

Q.21 ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของพนักงานหญิงมากที่สุดคือ

ลาป่วย ไม่อดทน

ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

Q.22 ความรู้ความสามารถของพนักงานหญิงในบริษัทของท่านอยู่ในระดับที่

น่าพอใจ ไม่น่าพอใจ

↓

Q.23 ท่านเห็นว่ารัฐบาลควรมุ่งจัดวิชาชีพสำหรับพนักงานหญิงหรือไม่

ควร ไม่ควร

↓

Q.24 ถ้าควร ท่านอยากเสนอในฝึกด้านใดมากที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ และโปรดเรียงลำดับตามสำคัญ)

1.

2.

3.

4.

5.

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

.....ขอขอบคุณในความร่วมมือ.....

2. ธุรกิจสายการบิน

ส่วนที่ 1 : ลักษณะธุรกิจสายการบิน

- Q.1 กิจการเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.....
- Q.2 ลักษณะของกิจการมีฐานะเป็น
- บริษัทการบินต่างชาติ
 - บริษัทการบินไทย
- Q.3 มีเที่ยวบินผ่านท่าอากาศยานกรุงเทพเป็นประจำหรือไม่
- มี
 - ไม่มี
- Q.4 สัปดาหฺ์ละกี่เที่ยว.....เที่ยว
- Q.5 นอกจากบริการจำหน่ายตั๋วโดยสาร เครื่องบินแล้ว ยังมีบริการต่อไปนี้หรือไม่
- 5.1 บริการขนส่งพัสดุและสินค้าทาง เครื่องบิน มี ไม่มี
 - 5.2 บริการจัดห้อง เที่ยวต่างประเทศ เป็นหมู่คณะ มี ไม่มี
 - 5.3 บริการจองที่พักในต่างประเทศ มี ไม่มี
 - 5.4 บริการจองที่พักภายในประเทศ มี ไม่มี
 - 5.5 บริการรับส่งผู้โดยสารระหว่างสนามบินกับจุดต่าง ๆ ในเมือง มี ไม่มี
 - 5.6 บริการจัดการศึกษาในต่างประเทศ มี ไม่มี
 - 5.7 จำหน่ายของที่ระลึกแก่นักเดินทางท่องเที่ยว มี ไม่มี
 - 5.8 บริการอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้ว มี ไม่มี
- เช่นการให้เข้ายานพาหนะ หรือการจัดหางาน
ในต่างประเทศ
- Q.6 อัตราการจำหน่ายตั๋วโดยสาร
- 6.1 ช่วง เดือนที่มีนักท่องเที่ยวสูงสุดระหว่าง เดือน.....ถึง เดือน.....
 - 6.2 ช่วง เดือนที่มีนักท่องเที่ยวน้อยระหว่าง เดือน.....ถึง เดือน.....

Q.7 ในรอบปีที่ผ่านมากิจการของบริษัทเป็นอย่างไร

ดีขึ้น เลวลง เหมือน ๆ เดิม

Q.8 ในอนาคต (ต่อไป) ธุรกิจการบินของบริษัทจะเป็นอย่างไร

ดีขึ้น เลวลง เหมือน ๆ เดิม

Q.9 บริษัทมีโครงการที่จะขยายกิจการหรือไม่

มี ไม่มี

ถ้ามีจะขยายเมื่อไหร่ (พ.ศ.).....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

11.4 ระดับที่ไม่ต้องใช้เทคนิครวม.....คน โดยแยกเป็น

พนักงานทำความสะอาด.....คน

พนักงานขนของ.....คน

พนักงานเฝ้าสำนักงาน.....คน

เสมียน.....คน

อื่น ๆ ในระดับต่ำสุด.....คน

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

Q.12 ในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อสายการบิน ๑ ลำ จะมี.....คน

--	--	--

คือ.....

.....

Q.13 อัตราการเปลี่ยนแปลงของพนักงานหญิงของบริษัทในปีที่ผ่านมา เป็นอย่างไร

--	--	--

เพิ่มขึ้นประมาณ.....คน หรือ.....%

เท่าเดิม

ลดลงประมาณ.....คน หรือ.....%

Q.14 จำนวนพนักงานหญิงของบริษัทในอนาคตมีแนวโน้มอย่างไร

--	--	--

ต้องการเพิ่มขึ้น.....คน หรือ.....%

เท่าเดิม

ลดลงประมาณ.....คน หรือ.....%

Q.15 พนักงานหญิงของบริษัทส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทมาโดยเฉลี่ยเป็นเวลา

--

น้อยกว่า ๑ ปี

ระหว่าง ๑-๓ ปี

ระหว่าง ๓-๖ ปี

๖ ปีขึ้นไป

Q.16 พนักงานหญิงส่วนใหญ่มีระดับความรู้โดยเฉลี่ยชั้นไหน.....

Q.17 ระดับรายได้โดยเฉลี่ย.....บาทต่อเดือน

Q.18 พนักงานหญิงมีความสามารถทำงานดีในตำแหน่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ และโปรดเรียงลำดับ)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Q.19 สาเหตุสำคัญของการออกจากงานของพนักงานหญิง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ลาออกเนื่องจากการสมรส
- ได้งานอื่นที่ดีกว่า
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- ไม่ทราบ
- ไม่ตอบ

Q.20 ท่านเปิดโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งพนักงานหญิงเท่าเทียมกับพนักงานชายหรือไม่

- ใช่
- ไม่ใช่

Q.21 ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของพนักงานหญิงมากที่สุดคือ

- ลาบ่อย
- ไม่อดทน
- ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

Q.22 ความรู้ความสามารถของพนักงานหญิงในบริษัทของท่านอยู่ในระดับที่

- น่าพอใจ
- ไม่น่าพอใจ

ถ้าตอบไม่น่าพอใจให้ตอบข้อ ๒๓

Q.23 ท่านเห็นว่ารัฐบาลควรมุ่งจัดวิชาชีพสำหรับพนักงานหญิงหรือไม่

ควร

ไม่ควร

Q.24 ถ้าควร ท่านอยากเสนอในฝึกด้านใดมากที่สุด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อและโปรดเรียงลำดับความสำคัญ)

1.

2.

3.

4.

5.

.....ขอขอบคุณในความร่วมมือ.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๓. ธุรกิจเรือยนต์

ส่วนที่ ๑ : ลักษณะธุรกิจเรือยนต์ไทย

Q.1 สถานประกอบการนี้เริ่มดำเนินกิจการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.....

--	--

Q.2 ลักษณะของธุรกิจมีฐานะเป็น บริษัทจำกัด
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด
 อื่น ๆ (ระบุ).....

--	--

Q.3 ผู้ให้บริการส่วนใหญ่เป็น
 ชาวไทยร้อยละ.....
 ชาวต่างประเทศร้อยละ.....

--	--	--

--	--	--

Q.4 บริษัทให้บริการดังต่อไปนี้หรือไม่

- | | | | |
|---|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 4.1 ให้เช่าเรือสำหรับทัศนอาจร | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.2 จัดทัศนอาจรเป็นครั้งคราว
แต่จัดทำประจำ | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.3 บริการขนส่งสินค้าในประเทศ | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.4 บริการขนส่งสินค้านระหว่างประเทศ | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.5 บริการขายอาหารในเรือ | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.6 มีการจัดการแสดงและการบันเทิง
ในเรือ | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.7 จัดจองตั๋วเครื่องบิน/รถไฟ | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.8 บริการจำหน่ายของที่ระลึก | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.9 บริการแลกเปลี่ยนเงินตรา | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.10 บริการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |

6.4 ระดับที่ไม่ต้องใช้เทคนิครวม.....คน โดยแยกเป็น
พนักงานทำความสะอาด.....คน
พนักงานขนของ.....คน
พนักงานเฝ้าสำนักงาน.....คน
เสมียน.....คน
อื่น ๆ ในระดับต่ำสุด.....คน

Q.7 ในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อเซ็อนดีไทย ๑ ลำ จะมี.....คน

--

คือ.....
.....

Q.8 อัตราการเปลี่ยนแปลงของพนักงานหญิงของบริษัทในปีที่ผ่านมาเป็นอย่างไร

--	--	--

- เพิ่มขึ้น ประมาณ.....คน หรือ.....%
- เท่าเดิม
- ลดลง ประมาณ.....คน หรือ.....%

Q.9 จำนวนพนักงานหญิงของบริษัทในอนาคตมีแนวโน้มอย่างไร

--	--	--

- ต้องการเพิ่มขึ้น.....คน หรือ.....%
- เท่าเดิม
- ลดลง ประมาณ.....คน หรือ.....%

Q.10 พนักงานหญิงของบริษัทส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทมาโดยเฉลี่ยเป็นเวลา

--

- น้อยกว่า ๑ ปี
- ระหว่าง ๑-๓ ปี
- ระหว่าง ๓-๖ ปี
- ๖ ปีขึ้นไป

- Q. 11 พนักงานหญิงส่วนใหญ่มีระดับความรู้โดยเฉลี่ยชั้นไหน.....
- Q. 12 ระดับรายได้โดยเฉลี่ย.....บาทต่อเดือน
- Q. 13 พนักงานหญิงมีความสามารถทำงานดีในตำแหน่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อและโปรดเรียงลำดับ)
1.
 2.
 3.
 4.
 5.
- Q. 14 สาเหตุสำคัญของการออกจากงานของพนักงานหญิง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)
- ลาออกเนื่องจากการสมรส
 - ได้งานอื่นที่ดีกว่า
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
 - ไม่ทราบ
 - ไม่ตอบ
- Q. 15 ท่านเปิดโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานหญิงเท่าเทียมกับพนักงานชายหรือไม่
- ใช่
 - ไม่ใช่
- Q. 16 ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของพนักงานหญิงมากที่สุดคือ
- ลาบ่อย
 - ไม่อดทน
 - ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- Q. 17 ความรู้ความสามารถของพนักงานหญิงในบริษัทของท่านอยู่ในระดับที่
- น่าพอใจ
 - ไม่น่าพอใจ
- ↓

Q.18 ท่านเห็นว่ารัฐบาลควรมุ่งจัดวิชาชีพสำหรับพนักงานหญิงหรือไม่

ควร

ไม่ควร

Q.19 ถ้าควร ท่านอยากเสนอให้ฝึกด้านใดมากที่สุด(ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อและโปรดเรียงลำดับความสำคัญ)

1.

2.

3.

4.

5.

.....ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ง. ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจำหน่ายของที่ระลึก

ส่วนที่ ๑ : ลักษณะธุรกิจ

- Q.1 สถานประกอบการนี้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.....
- Q.2 ลักษณะของกิจการมีฐานะเป็น บริษัทจำกัด
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- Q.3 ประเภทของกิจการ
 ร้านขายเครื่องประดับ เพชร พลอย เงินทอง
 ร้านขายเครื่องเงินและเครื่องถมไทย
 ร้านขายผ้าไหมไทย
 ร้านขายหัตถกรรมไทย
 ร้านขายของที่ระลึกหลายอย่างปะปนกัน
- Q.4 นอกเหนือจากการจำหน่ายของที่ระลึก สถานประกอบการที่มีบริการดังต่อไปนี้หรือไม่
- | | | | |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 4.1 บริการส่งของ | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.2 รับแลกเปลี่ยนเงินตรา | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.3 บริการทำหนังสือเดินทาง | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.4 บริการจองบัตรโดยสาร | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
| 4.5 บริการจองที่พัก | <input type="radio"/> มี | <input type="radio"/> ไม่มี | <input type="checkbox"/> |
- Q.5 ลูกค้าส่วนใหญ่ของร้านเป็น
 ชาวไทย ร้อยละ.....
 นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ ร้อยละ.....

Q.6 ในรอบปีที่ผ่านมากิจการของท่านเป็นอย่างไร

- ดีขึ้น
- เลวลง
- เหมือน ๆ เดิม

Q.7 ท่านมีโครงการที่จะขยายกิจการหรือไม่

- มี
- ไม่มี

↓
ถ้ามีจะขยายเมื่อไหร่ (พ.ศ.).....

--	--

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒ : เกี่ยวกับพนักงานธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจำหน่ายของที่ระลึก

Q.8 ในปัจจุบันสถานประกอบการนี้มีพนักงานทั้งสิ้น.....คน

--	--

เป็นพนักงานชาย.....คน

--	--

เป็นพนักงานหญิง.....คน

--	--

Q.9 ในปัจจุบันสถานประกอบการนี้มีพนักงานหญิงแยกตามระดับต่าง ๆ ดังนี้

9.1 ระดับบริหารงาน.....คน โดยแยกเป็น

--

เจ้าของหรือผู้จัดการ.....คน

--

อื่น ๆ ที่ทำหน้าที่บริหาร.....คน

--

9.2 ระดับเหนือกว่าเทคนิครวม.....คน โดยแยกเป็น

--	--

หัวหน้าพนักงานชาย.....คน

--	--

หัวหน้าฝ่ายการเงิน.....คน

--	--

หัวหน้าฝ่ายต้อนรับ.....คน

--	--

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

9.3 ระดับเทคนิคชั้นกลางรวม.....คน โดยแยกเป็น

--	--

พนักงานชาย.....คน

--	--

พนักงานเก็บเงิน.....คน

--	--

พนักงานต้อนรับ.....คน

--	--

พนักงานบัญชี.....คน

--	--

ผู้ควบคุมทำความสะอาด.....คน

--	--

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

9.4 ระดับไม่ใช่เทคนิครวม.....คน โดยแยกเป็น

--	--

พนักงานทำความสะอาด.....คน

--	--

เสมียน.....คน

--	--

พนักงานโทรศัพท์.....คน

--	--

พนักงานเฝ้าร้าน.....คน

--	--

ผู้ช่วยพนักงานชาย.....คน

--	--

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

--	--

Q.10 อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนพนักงานหญิงในปีที่ผ่านมา

--	--	--

- เพิ่มขึ้น ประมาณ.....คน หรือ.....%
- เท่าเดิม
- ลดลง ประมาณ.....คน หรือ.....%

Q.11 ในอนาคต (ปีต่อไป)จำนวนพนักงานหญิงจะมีแนวโน้ม

--	--	--

- เพิ่มขึ้น ประมาณ.....คน หรือ.....%
- เท่าเดิม
- ลดลง ประมาณ.....คน หรือ.....%

Q.12 ระยะเวลาการทำงานของพนักงานหญิงโดยเฉลี่ย

--

- น้อยกว่า ๑ ปี
- ระหว่าง ๑-๓ ปี
- ระหว่าง ๓-๖ ปี
- ๖ ปีขึ้นไป

Q.13 สาเหตุสำคัญของการออกจากงานของพนักงานหญิง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

--

- ลาออกเนื่องจากการสมรส
- ได้งานอื่นที่ดีกว่า
- งานหนักเกินไป
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- ไม่ทราบ
- ไม่ตอบ

Q.14 พนักงานหญิงส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนหรือไม่

--

- มี
- ไม่มี

Q.15 พนักงานหญิงส่วนใหญ่ระดับความรู้โดยเฉลี่ยชั้นไหน.....

Q.16 ระดับรายได้โดยเฉลี่ย.....บาทต่อเดือน

Q.17 พนักงานหญิงมีความสามารถทำงานดีในตำแหน่งใดบ้าง
(ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ และโปรดเรียงตามลำดับ)

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

Q.18 ท่านเปิดโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งพนักงานหญิงเท่าเทียมพนักงานชายใช่หรือไม่ใช่

ใช่

ไม่ใช่

Q.19 ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของพนักงานหญิงมากที่สุดคือ

ลาบ่อย

ไม่อดทน

ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

Q.20 ความรู้ความสามารถของพนักงานหญิงส่วนใหญ่ในสถานประกอบการของท่านอยู่ในระดับที่

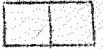
น่าพอใจ

ไม่น่าพอใจ

Q.21 รัฐบาลควรจัดการฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจของท่านหรือไม่

ควร

ไม่ควร



Q.22 หากควรจัดการฝึกอบรมให้ท่านอยากเสนอให้ฝึกอะไรมากที่สุด
(ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ และโปรดเรียงลำดับความสำคัญ)

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

.....ขอขอบคุณในความร่วมมือนะ.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จ.ธุรกิจภัตตาคารและสถาน เริงรมย์

ส่วนที่ ๑ : ลักษณะธุรกิจ

- Q.1 สถานประกอบการนี้เริ่มดำเนินกิจการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.....
- Q.2 ลักษณะของกิจการมีฐานะเป็น บริษัทจำกัด
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- Q.3 ประเภทของกิจการ
 ภัตตาคารที่มีอาหารนานาชาติหรือเฉพาะชาติ
 ภัตตาคารไทยแสดงวัฒนธรรม
 ภัตตาคารบริการนักท่องเที่ยวและคนไทย
 ภัตตาคารอื่น ๆ
 สถาน อาบ อบ นวด
 บาร์และไนท์คลับ
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- Q.4 เฉลี่ยในแต่ละวันมีผู้มาใช้บริการกี่คน.....คน
- Q.5 ผู้ใช้บริการเป็น
ชาวไทย ร้อยละ.....
นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศร้อยละ.....
- Q.6 ห้องจัดงานเลี้ยงพิเศษต่าง ๆ สามารถจุคนได้.....คน

Q.7 อัตราการใช้บริการ

7.1 ช่วงเดือนที่มีผู้ใช้บริการสูงสุดระหว่างเดือน.....ถึงเดือน.....
มีผู้ใช้บริการเฉลี่ยประมาณวันละ.....คน

--	--	--

--	--	--

7.2 ช่วงเดือนที่มีผู้ใช้บริการต่ำสุดระหว่างเดือน.....ถึงเดือน.....
มีผู้ใช้บริการเฉลี่ยประมาณวันละ.....คน

--	--	--

--	--	--

Q.8 ช่วงเวลาที่เปิดทำการ

เช้า ระหว่าง.....น ถึง.....น

--	--	--

กลางวัน ระหว่าง.....น ถึง.....น

--	--	--

กลางคืน ระหว่าง.....น ถึง.....น

--	--	--

Q.9 กิจกรรมของท่านมีโครงการที่จะขยายหรือไม่

--

๘

ไม่มี

Q.10 ถ้ามีจะขยายเมื่อไหร่ (พ.ศ.).....

--	--

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๒ : เกี่ยวกับพนักงาน

Q.11 ในปัจจุบันกิจการของท่านมีพนักงานทั้งสิ้น.....คน

--	--	--

เป็นพนักงานชาย.....คน

--	--

เป็นพนักงานหญิง.....คน

--	--

Q.12 ในปัจจุบันกิจการของท่านมีพนักงานหญิงแยกตามระดับต่าง ๆ ดังนี้

12.1 ระดับบริหารรวม.....คน โดยแยกเป็น

--	--

ผู้จัดการ.....คน

--	--

รองผู้จัดการ.....คน

--	--

ผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ.....คน

--	--

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย.....คน

--	--

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

12.2 ระดับเหนือกว่าระดับเทคนิครวม.....คน แยกเป็น

--	--

ผู้จัดการ.....คน

--	--

หัวหน้าผู้ปรุงอาหาร.....คน

--	--

การเงิน.....คน

--	--

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

12.3 ระดับเทคนิคชั้นกลางรวม.....คน แยกเป็น

--	--

พนักงานผสม เครื่องดื่ม / หัวหน้าพนักงานขายอาหาร.....คน

--	--

พนักงานเก็บเงิน.....คน

--	--

ผู้ควบคุมงานครัว.....คน

--	--

ผู้ควบคุมทำความสะอาด.....คน

--	--

พนักงานบัญชี.....คน

--	--

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

12.4 ระดับที่ไม่ต้องใช้เทคนิครวม.....คน แยกเป็น

พนักงานทำความสะอาด.....คน

พนักงานขนของ.....คน

พนักงานขายอาหาร.....คน

พนักงานเสิร์ฟ.....คน

ผู้ช่วยในครัว.....คน

พนักงานโทรศัพท์.....คน

อื่น ๆ ในระดับนี้.....คน

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

Q.13 อัตราการเปลี่ยนแปลงของจำนวนพนักงานหญิงในปีที่ผ่านมา

- เพิ่มขึ้น ประมาณ.....คน
- เท่าเดิม
- ลดลง ประมาณ.....คน

--	--	--

Q.14 ในอนาคต (ปีต่อไป) จำนวนพนักงานหญิงจะมีแนวโน้ม

- เพิ่มขึ้น ประมาณ.....คน
- เท่าเดิม
- ลดลง ประมาณ.....คน

--	--	--

Q.15 ระยะเวลาการทำงานของพนักงานหญิงโดยเฉลี่ย

- น้อยกว่า ๑ ปี
- ระหว่าง ๑-๓ ปี
- ระหว่าง ๓-๖ ปี
- ๖ ปีขึ้นไป

--

Q.16 สาเหตุสำคัญของการออกจากงานของพนักงานหญิง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ลาออกเนื่องจากการสมรส
- ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
- งานหนักเกินไป
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- ไม่ทราบ
- ไม่ตอบ

Q.17 พนักงานหญิงส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนหรือไม่

- ๘
- ไม่ใช่

Q.18 พนักงานหญิงส่วนใหญ่ระดับความรู้โดยเฉลี่ยชั้นไหน?.....

.....

Q.19 ระดับรายได้โดยเฉลี่ย.....บาทต่อเดือน

Q.20 พนักงานหญิงมีความสามารถทำงานดีในตำแหน่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ และโปรดเรียงตามลำดับ)

- ๑.....
- ๒.....
- ๓.....
- ๔.....
- ๕.....

Q.21 ท่านเปิดโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งพนักงานหญิง เท่าเทียมพนักงานชายใช่หรือไม่ใช่

- ใช่
- ไม่ใช่

Q.22 ปัญหาที่เกิดจากการทำงานของพนักงานหญิงมากที่สุดคือ

ลาบ่อย ไม่อดทน
 ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

Q.23 ความรู้ความสามารถของพนักงานหญิงส่วนใหญ่ในสถานประกอบการของท่านอยู่ในระดับที่

น่าพอใจ ไม่น่าพอใจ

Q.24 รัฐบาลควรมีการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจของท่านหรือไม่

ควร ไม่ควร

Q.25 หากควรจัดการฝึกอบรมให้ท่านอยากเสนอให้ฝึกอะไรมากที่สุด (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ และโปรดเรียงลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
.....ขอขอบคุณในความร่วมมือ.....