

สภาพการทำงาน และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานโรงแรม

การศึกษาในบทนี้เป็นการศึกษาถึงสภาพการทำงานได้แก่ สภาพการทำงานทั่วไป การทำงานล่วงเวลา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานสตรีได้รับจากการทำงานในโรงแรม นอกจากนี้ยังได้สอบถามทัศนคติของสตรีบางประการเกี่ยวกับการทำงานในโรงแรมด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากจะศึกษาโดยเปรียบเทียบระหว่างสตรีโสดและสตรีสมรสแล้ว ยังได้แยกตามสถานภาพของโรงแรม คือ โรงแรมชั้นหนึ่งและโรงแรมชั้นสองอีกด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะต่างๆ อย่างแท้จริง เพราะสภาพการทำงานในโรงแรมนั้น มีความแตกต่างกันตามสถานภาพของโรงแรมอีกด้วย

3.1 สภาพการทำงานและสวัสดิการ

เพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพการทำงานของแรงงานสตรีโดยทั่วไปในโรงแรมว่ามีลักษณะสภาพอย่างไร และเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ จึงได้ศึกษาในหัวข้อต่าง ๆ และได้ผลดังต่อไปนี้

3.1.1 ระดับอายุของสตรีที่ทำงานในโรงแรม

จากสาระสำคัญของกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงระบุว่า<sup>1</sup> ห้ามมิให้นายจ้างรับหญิงซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เป็นลูกจ้างทำงานในสโมสรราตรี สถานบันเทิง สถานขายและเสิร์ฟสุรา สถานอาบอบนวด โรงแรม หรือสถานอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด ดังนั้นจึงได้ศึกษาว่าโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงฉบับนี้หรือไม่ ผลปรากฏว่าโรงแรมทุกแห่งได้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองการใช้แรงงานหญิงฉบับนี้ โดยไม่มีการจ้างแรงงานสตรีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีเข้าทำงานเลย ตารางที่ 2.3 แสดงให้เห็นว่าสตรีตัวอย่างจะมีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปแล้วทั้งสิ้น

<sup>1</sup>กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, รวมกฎหมายแรงงาน 2526 หมวด 2 การใช้แรงงานหญิง, หน้า 105.

### 3.1.2 ชั่วโมงการทำงานและวันทำงาน

การศึกษาจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนวันการทำงานของสตรีที่ทำงานในโรงแรม ปรากฏดังตารางที่ 3.1 ว่า แรงงานสตรีตัวอย่างที่ทำงานในโรงแรมชั้นหนึ่งและโรงแรมชั้นสอง ส่วนใหญ่ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 77.1 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 53.7 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง คิดเป็นร้อยละ 66.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และคิดเป็นร้อยละ 74.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง ส่วนจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์พบว่า แรงงานสตรีตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน คิดเป็นร้อยละ 98.8 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง และคิดเป็นร้อยละ 100.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่งและโรงแรมชั้นสองตามลำดับจึงมีผลทำให้แรงงานสตรีตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมงจะเห็นได้ว่าชั่วโมงการทำงานของสตรีในโรงแรมเป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้<sup>1</sup> กล่าวคือกฎหมายกำหนดให้นายจ้างกำหนดชั่วโมงการทำงานของงานพาณิชย์กรรมและการบริการไม่เกินสัปดาห์ละห้าสิบสี่ชั่วโมง ทั้งนี้เพราะโรงแรมที่นำมาศึกษาเป็นโรงแรมที่ได้มาตรฐานของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เวลาในการทำงานของแรงงานจึงน้อยกว่าห้าสิบสี่ชั่วโมง

### 3.1.3 การทำงานล่วงเวลาและผลตอบแทนที่ได้รับ

นอกจากชั่วโมงการทำงานตามปกติแล้ว แรงงานสตรีหรือพนักงานสตรีในโรงแรมมักมีการทำงานล่วงเวลาอยู่ด้วย ดังตารางที่ 3.2 แสดงให้เห็นว่าแรงงานสตรีตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานล่วงเวลา 1-2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 67.5 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 94.7 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสองคิดเป็นร้อยละ 82.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และคิดเป็นร้อยละ 96.0 ของแรงงานสตรีสมรส

<sup>1</sup>กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, อ้างแล้ว, หน้า 101.

ตาราง 3.1 ชั่วโมงการทำงานและวันทำงานของสตรีในอุตสาหกรรมโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่

|                           | สตรีโสด         |               | สตรีสมรส        |                |
|---------------------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
|                           | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง  |
| จำนวนตัวอย่าง<br>(ร้อยละ) | 83<br>(100.0)   | 95<br>(100.0) | 100<br>(100.0)  | 100<br>(100.0) |
| 1. จำนวนวันทำงาน/สัปดาห์  |                 |               |                 |                |
| 6 วัน                     | 82<br>(98.7)    | 95<br>(100.0) | 100<br>(100.0)  | 100<br>(100.0) |
| 7 วัน                     | 1<br>( 1.2)     | 0<br>( 0.0)   | 0<br>( 0.0)     | 0<br>( 0.0)    |
| 2. จำนวนชั่วโมงทำงาน/วัน  |                 |               |                 |                |
| น้อยกว่า 8 ชั่วโมง        | 1<br>( 1.2)     | 1<br>( 1.1)   | 0<br>( 0.0)     | 0<br>( 0.0)    |
| 8 ชั่วโมง                 | 64<br>( 77.1)   | 51<br>( 53.7) | 66<br>(66.0)    | 74<br>( 74.0)  |
| มากกว่า 8 ชั่วโมง         | 18<br>(21.7)    | 43<br>( 45.2) | 34<br>(34.0)    | 26<br>( 26.0)  |

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลปี 2527

ในโรงแรมชั้นสอง และการทำงานล่วงเวลาดังกล่าวอยู่ในรูปแบบของการทำงานต่อเนื่องจากเวลาที่ได้รับผิดชอบปกติ กล่าวคืองานในโรงแรมนั้นมีการทำงานกันตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งเป็น 3 กะเวลา กะเวลาละ 8 ชั่วโมง และงานในหน้าที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการ เช่น งานแผนกต้อนรับ จะต้องมีการปฏิบัติงานประจำการตลอด ดังนั้นระหว่างการต่อช่วงกะเวลา หากพนักงานคนอื่นยังไม่มาเปลี่ยน ก็จำเป็นต้องมีคนเดิมต้องรับผิดชอบในหน้าที่ที่ทำอยู่ เมื่อพนักงานเหล่านี้มีการทำงานล่วงเวลา ทางโรงแรมจะให้หัวหน้าผู้รับผิดชอบแต่ละแผนกบันทึกไว้ว่าพนักงานในแผนกของตนมีการทำงานล่วงเวลาสัปดาห์ละกี่ชั่วโมง เพื่อนำไปคิดประเมินค่าตอบแทนให้ ค่าตอบแทนดังกล่าวนี้ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เนื่องจากเวลาการทำงานไม่ตายตัว แต่จะได้ผลตอบแทนโดยได้รับเป็นวันหยุดงานเพิ่มขึ้นแทน คือเมื่อทำงานล่วงเวลาครบ 8 ชั่วโมง จะได้รับวันหยุดเพิ่มขึ้น 1 วัน

#### 3.1.4 ตำแหน่งหน้าที่และระยะเวลาการทำงาน

ตามปกติแล้วตำแหน่งหน้าที่การงานในโรงแรม แบ่งออกเป็น 4 ระดับ

คือ<sup>1</sup>

(1) ระดับผู้บริหาร (Executive) มีหน้าที่บริหารและควบคุมให้การดำเนินงานทุกด้านของโรงแรมเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ รับผิดชอบการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงแรมทั้งหมด ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ประสานงานด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินไปโดยสอดคล้องและราบรื่น เพื่อยังประโยชน์และผลกำไรให้แก่โรงแรมมากที่สุด ตำแหน่งงานในระดับผู้บริหารได้แก่ ผู้จัดการทั่วไป ประธานกรรมการผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ หรือเจ้าของรองผู้จัดการทั่วไป ฯลฯ

(2) ระดับหัวหน้าแผนก (Department Head) มีหน้าที่ตรวจตราและดูแลการทำงานประจำวันในแผนกของตน กำหนดคุณสมบัติและจำนวนพนักงานให้เพียงพอกับความจำเป็นของแผนก ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและประสานงานกับหัวหน้าแผนกต่าง ๆ อีกทั้งยังทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารด้วย ตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าแผนกได้แก่ ผู้จัดการแผนกบริการส่วนหน้า (Front Office Manager) ผู้จัดการแผนกอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverage Manager) ผู้จัดการแผนกบุคคล ผู้จัดการแผนกบัญชี ฯลฯ

<sup>1</sup>Silver Burdett, Hotel (New Jersey : Company Morristown, 1979), PP. 18-26.

ตาราง 3.2 การทำงานล่วงเวลาของสตรีในอุตสาหกรรมโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่

| จำนวนชั่วโมงทำงาน<br>ล่วงเวลาต่อสัปดาห์ | สตรีโสด         |               | สตรีสมรส        |                |
|---|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
|   | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง  |
| 1 - 2 ชั่วโมง                           | 56<br>( 67.5)   | 90<br>( 94.7) | 82<br>( 82.0)   | 96<br>( 96.0)  |
| 3 - 4 ชั่วโมง                           | 3<br>( 3.6)     | 1<br>( 1.1)   | 5<br>( 5.0)     | 3<br>( 3.0)    |
| 5 ชั่วโมงขึ้นไป                         | 24<br>( 28.9)   | 4<br>( 4.2)   | 13<br>( 13.0)   | 1<br>( 1.0)    |
| รวม                                     | 83<br>(100.0)   | 95<br>(100.0) | 100<br>(100.0)  | 100<br>(100.0) |

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลปี 2527

(3) ระดับหัวหน้างาน (Supervisor) มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้จัดการแผนกต่าง ๆ และสามารถรับผิดชอบงานของแผนกได้กรณีที่ผู้จัดการแผนกไม่อยู่ในโรงแรม ตลอดจนทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดกับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน (Staff) ตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างานได้แก่ ผู้จัดการห้องอาหาร หัวหน้าแม่บ้าน หัวหน้าพนักงานบริการ ผู้ควบคุมทำความสะอาด หัวหน้าประจำพลอร์ หัวหน้าพนักงานต้อนรับ สมุห์บัญชี ฯลฯ

(4) ระดับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน (Staff) มีหน้าที่ทำงานหรือปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของโรงแรมตามที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างาน ได้แก่ พนักงานต้อนรับ พนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานขนของ พนักงานบริหารอาหาร พนักงานครัว พนักงานบัญชี เลขานุการ ฯลฯ

ผลการศึกษาตามตารางที่ 3.3 แสดงให้ทราบว่า แรงงานสตรีส่วนใหญ่รับผิดชอบงานในตำแหน่งพนักงานผู้ปฏิบัติงาน (Staff) คิดเป็นร้อยละ 67.5 ของแรงงานสตรีในโรงแรมชั้นหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 71.6 ของแรงงานสตรีในโรงแรมชั้นสองคิดเป็นร้อยละ 65.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และคิดเป็นร้อยละ 84.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง ส่วนงานในตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก และผู้บริหาร จะมีน้อยมากหรือเกือบจะไม่มีเลย ที่เป็นดังนี้เนื่องจากเหตุผลที่ว่า โรงแรมต่าง ๆ จะไม่ว่าจ้างพนักงานสตรีในระดับผู้บริหารหรือระดับหัวหน้ามากนัก เพราะสตรีมีความคล่องตัวในการทำงานน้อยกว่าชาย โดยเฉพาะสตรีที่สมรสแล้ว มักจะมีการะเรื่องบุตร ซึ่งจะเป็นอุปสรรคหากมีงานหลังเวลาทำงานปกติหรือต้องไปงานต่างจังหวัดเป็นต้น

นอกจากนั้น เพื่อต้องการทราบว่าสตรีเหล่านี้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือไม่ การศึกษานี้ได้เปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่เมื่อแรกที่สตรีเข้าทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ปรากฏว่าตำแหน่งงานระดับพนักงานผู้ปฏิบัติงานของแรงงานสตรีตัวอย่างได้ลดจำนวนลงไป คือพนักงานสตรีในโรงแรมชั้นหนึ่งลดจำนวนลงจากเดิมร้อยละ 85.6 เป็นร้อยละ 67.5 พนักงานสตรีในโรงแรมชั้นสองลดจำนวนลงจากเดิมร้อยละ 94.7 เป็นร้อยละ 71.6 พนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง ลดจำนวนลงจากเดิมร้อยละ 89.0 เป็นร้อยละ 65.0 และพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสองลดจำนวนลงจากเดิมร้อยละ 95.0 เป็นร้อยละ 84.0 ส่วนงานใน

ตาราง 3.3 ตำแหน่งหน้าที่และระยะเวลาการทำงานของสตรีในอุตสาหกรรมโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่

|   | สตรีโสด         |               | สตรีสมรส        |               |
|---|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
|   | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง |
| 1. <u>ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน</u>        | 83              | 95            | 100             | 100           |
|   | (100.0)         | (100.0)       | (100.0)         | (100.0)       |
| ผู้บริหาร                                 | 1               | 0             | 0               | 0             |
|   | ( 1.2)          | ( 0.0)        | ( 0.0)          | ( 0.0)        |
| หัวหน้าแผนก                               | 2               | 0             | 4               | 1             |
|   | ( 2.4)          | ( 0.0)        | ( 4.0)          | ( 1.0)        |
| หัวหน้างาน                                | 24              | 27            | 31              | 15            |
|   | ( 28.9)         | ( 28.4)       | ( 31.0)         | ( 15.0)       |
| พนักงานปฏิบัติงาน                         | 56              | 68            | 65              | 84            |
|   | ( 67.5)         | ( 71.6)       | ( 65.0)         | ( 84.0)       |
| 2. <u>ตำแหน่งหน้าที่ในตอนแรกเข้าทำงาน</u> | 83              | 95            | 100             | 100           |
|   | (100.0)         | (100.0)       | (100.0)         | (100.0)       |
| ผู้บริหาร                                 | 1               | 0             | 0               | 0             |
|   | ( 1.2)          | ( 0.0)        | ( 0.0)          | ( 0.0)        |
| หัวหน้าแผนก                               | 1               | 0             | 0               | 0             |
|   | ( 2.2)          | ( 0.0)        | ( 0.0)          | ( 0.0)        |
| หัวหน้างาน                                | 10              | 5             | 11              | 5             |
|   | ( 12.0)         | ( 5.3)        | ( 11.0)         | ( 5.0)        |
| พนักงานปฏิบัติงาน                         | 71              | 91            | 89              | 95            |
|   | ( 85.6)         | ( 94.7)       | ( 89.0)         | ( 95.0)       |
| 3. <u>ระยะเวลาการทำงาน</u>                | 83              | 95            | 100             | 100           |
|   | (100.0)         | (100.0)       | (100.0)         | (100.0)       |
| 1 ปี                                      | 26              | 41            | 8               | 19            |
|   | ( 31.3)         | ( 43.2)       | ( 8.0)          | ( 19.0)       |
| 2 ปี                                      | 9               | 16            | 11              | 13            |
|   | ( 10.8)         | ( 16.8)       | ( 11.0)         | ( 13.0)       |
| 3 ปี                                      | 20              | 8             | 21              | 12            |
|   | ( 24.1)         | ( 8.4)        | ( 21.0)         | ( 12.0)       |
| 4 ปี                                      | 10              | 6             | 12              | 12            |
|   | ( 12.1)         | ( 6.3)        | ( 12.0)         | ( 12.0)       |
| 5 ปีขึ้นไป                                | 18              | 24            | 48              | 42            |
|   | ( 21.7)         | ( 25.3)       | ( 48.0)         | ( 42.0)       |

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลปี 2527

ส่วนงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) และหัวหน้าแผนก (Department Head) ได้เพิ่มจำนวนขึ้น เช่น งานในตำแหน่งหัวหน้างาน พบว่าพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่งเพิ่มจำนวนขึ้นจากเดิมร้อยละ 12.0 เป็นร้อยละ 28.9 พนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสองเพิ่มจำนวนขึ้นจากเดิมร้อยละ 11.0 เป็นร้อยละ 31.0 และพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสองเพิ่มจำนวนขึ้นจากเดิมร้อยละ 5.0 เป็นร้อยละ 15.0 เป็นต้น แต่งานในระดับผู้บริหารยังคงเดิมไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก แสดงให้เห็นว่าพนักงานสตรีตัวอย่างทั้งหมดมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ดีขึ้น และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาการทำงานพบว่า แรงงานสตรีส่วนใหญ่สำหรับสตรีโสดมีระยะเวลาการทำงาน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง และคิดเป็นร้อยละ 43.2 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง สำหรับสตรีสมรส มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และคิดเป็นร้อยละ 42.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง ความแตกต่างดังกล่าวเนื่องจากโดยเฉลี่ยสตรีสมรสมักเป็นผู้ที่มีอายุสูงกว่าสตรีโสด จึงมีระยะเวลาการทำงานที่นานกว่า

### 3.1.5 สวัสดิการ

จากการสอบถามความเห็นสตรีเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่แรงงานสตรีได้รับคือ การได้รับเงินพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งหมายถึงเงินค่าอาหารกลางวัน ค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส เงินรางวัลจากแขก (Tip) ผู้มาใช้บริการของโรงแรม นอกจากนั้นตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าแผนก หรือผู้บริหาร ยังได้รับค่าน้ำมันรถ ค่าเลี้ยงรับรอง (entertainment allowance) ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ปรากฏว่าพนักงานสตรีที่ให้ความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับยังไม่ดี มีผู้ตอบคิดเป็นร้อยละ 45.8 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 76.8 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง คิดเป็นร้อยละ 36.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่งและคิดเป็นร้อยละ 79.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง ส่วนพนักงานสตรีที่ให้ความเห็นว่า สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสม มีผู้ตอบคิดเป็นร้อยละ 50.6 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 23.2 ของแรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง คิดเป็นร้อยละ 57.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และคิดเป็นร้อยละ 21.0 ของแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง ความแตกต่าง



ในความเห็นดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าโรงแรมชั้นสองมีการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานน้อยกว่าโรงแรมชั้นหนึ่ง และสวัสดิการบางอย่างก็ไม่มีให้ อาทิเช่น บางโรงแรมไม่มีค่าอาหาร ไม่มีเงินรางวัลจากแขกให้แก่พนักงานเป็นต้น และจะเห็นได้ชัดเจนขึ้นเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานสตรีได้รับจากการทำงานโรงแรมดังต่อไปนี้

(1) เงินค่าอาหาร การจ่ายเงินค่าอาหาร ทางโรงแรมกำหนดจ่ายเป็นรายเดือนให้แก่พนักงานทุกตำแหน่งเท่ากัน และในโรงแรมชั้นหนึ่งบางแห่งกำหนดจ่ายให้แก่พนักงานสูงสุดเดือนละ 500 บาท ในขณะที่โรงแรมชั้นสองจ่ายให้แก่พนักงานสูงสุดเดือนละ 300 บาท และโรงแรมชั้นสองบางแห่งก็ไม่มีสวัสดิการด้านนี้ให้ จากตาราง 3.4 แรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง ได้ค่าอาหารเฉลี่ยเดือนละ 231.01 บาท แรงงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสองได้รับเฉลี่ยเดือนละ 88.94 บาท แรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่งได้รับเฉลี่ยเดือนละ 226.60 บาท และแรงงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสองได้รับเฉลี่ยเดือนละ 66.00 บาท แสดงว่าพนักงานสตรีในโรงแรมชั้นหนึ่งได้รับค่าอาหารเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าโรงแรมชั้นสอง

(2) เงินรางวัลจากแขก เมื่อแขกผู้มาพักได้เข้าใช้บริการของโรงแรมแล้วมักจะจ่ายเงินรางวัลให้แก่พนักงานของโรงแรม เงินรางวัลเหล่านี้ทางโรงแรมจะเฉลี่ยให้กับพนักงานของตน โดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง ได้รับเงินรางวัลจากแขก (Tip) เดือนละ 526.74 บาท พนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสองได้รับเฉลี่ยเดือนละ 72.63 บาท พนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่งได้รับเฉลี่ยเดือนละ 516.05 บาท และพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสองได้รับเฉลี่ยเดือนละ 80.00 บาท แสดงให้เห็นว่า พนักงานสตรีในโรงแรมชั้นหนึ่งทั้งสตรีโสดและสตรีสมรส ได้รับเงินรางวัลจากแขกเฉลี่ยแล้วสูงกว่าพนักงานสตรีในโรงแรมชั้นสอง ทั้งนี้เนื่องจากสภาพของโรงแรมชั้นหนึ่ง มักจะมีแขกที่มีฐานะการเงินค่อนข้างดีเข้าพักอาศัยมากกว่าในโรงแรมชั้นสองอยู่เสมอ การจ่ายเงินดังกล่าวจึงสูงไปด้วย และผลก็คือ พนักงานสตรีในโรงแรมชั้นหนึ่งจึงได้รับเงินรางวัลจากแขกในจำนวนที่สูงกว่าพนักงานสตรีในโรงแรมชั้นสอง

(3) เงินค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาลนั้น ทางโรงแรมจัดไว้ให้แก่พนักงานเมื่อเกิดการเจ็บป่วย พนักงานมีสิทธิใช้สวัสดิการในด้านนี้ตามที่ป่วยจริง และต้องมีหลักฐานคือ ใบรับรองแพทย์มาแสดง จึงขอเบิกเงินสวัสดิการในส่วนนี้ได้ โดยที่โรงแรมชั้นหนึ่งกำหนดจ่ายให้แก่พนักงานเท่าที่จ่ายจริง และไม่เกินปีละ 2,000 บาท ในขณะที่โรงแรมชั้น

ตาราง 3.4 สวัสดิการที่ได้รับของสตรีในอุตสาหกรรมโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่

| สวัสดิการ                    | สตรีโสด         |               | สตรีสมรส        |               |
|------------------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
|                              | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง |
| 1. <u>ความเห็นเกี่ยวกับ</u>  |                 |               |                 |               |
| <u>สวัสดิการที่ได้รับ</u>    | 83              | 95            | 100             | 100           |
| <u>ไม่ตี</u>                 | (100.0)         | (100.0)       | (100.0)         | (100.0)       |
| <u>เหมาะสมควร</u>            | 38              | 73            | 36              | 79            |
| <u>ดีมาก</u>                 | (45.8)          | (76.8)        | (36.0)          | (79.0)        |
|                              | 42              | 22            | 57              | 21            |
|                              | (50.6)          | (23.2)        | (57.0)          | (21.0)        |
|                              | 3               | 0             | 7               | 0             |
|                              | (3.6)           | (0.0)         | (7.0)           | (0.0)         |
| 2. ค่าอาหารเฉลี่ย(บาท/เดือน) | 231.01          | 88.94         | 226.60          | 66.00         |
| 3. เงินรางวัลจากแขกเฉลี่ย    | 526.74          | 72.63         | 516.05          | 80.00         |
| (บาท/เดือน)                  |                 |               |                 |               |
| 4. ค่ารักษาพยาบาลเฉลี่ย      | 953.01          | 63.15         | 790.00          | 65.03         |
| (บาท/ปี)                     |                 |               |                 |               |
| 5. เงินโบนัสเฉลี่ย(บาท/ปี)   | 1,800.70        | 584.21        | 2,365.90        | 709.00        |

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลปี 2527

สองมิได้กำหนดจำนวนเงินไว้ แต่จะให้แก่พนักงานเท่าที่จ่ายจริง และไม่เกินปีละ 500 บาท จากค่าเฉลี่ยพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่งใช้สวัสดิการส่วนนี้เฉลี่ยปีละ 953.01 บาท พนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสองใช้เฉลี่ยปีละ 63.15 บาท พนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่งใช้เฉลี่ยปีละ 790.00 บาท และพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสองใช้เฉลี่ยปีละ 65.03 บาท แสดงให้เห็นว่าพนักงานสตรีในโรงแรมชั้นสองใช้สวัสดิการส่วนนี้น้อยมาก เนื่องจากพนักงานให้เหตุผลว่าการขอเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลจากทางโรงแรม มีขั้นตอนหลายประการ จึงไม่สะดวกเมื่อต้องการใช้สวัสดิการนี้ ผลก็คือ พนักงานสตรีในโรงแรมชั้นสองจึงใช้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลได้น้อยกว่าพนักงานสตรีในโรงแรมชั้นหนึ่ง

(4) เงินโบนัส เมื่อพนักงานทำงานครบ 1 ปี และเมื่อถึงสิ้นปีการทำงาน ทางโรงแรมยังมีเงินโบนัสให้แก่พนักงานด้วย โดยทางโรงแรมจะจ่ายให้แก่พนักงานปีละหนึ่งครั้ง เท่ากับอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่พนักงานคนนั้น ๆ ได้รับ ตารางที่ 3.4 พนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง ได้รับเงินโบนัสเฉลี่ยปีละ 1,800.70 บาท พนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสองได้เฉลี่ยปีละ 584.21 บาท พนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่งได้รับเฉลี่ยปีละ 2,365.90 บาท และพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสองได้เฉลี่ยปีละ 709.00 บาท จะเห็นว่าการได้รับเงินโบนัสเหมือนสวัสดิการในด้านอื่น ๆ กล่าวคือ พนักงานสตรีในโรงแรมชั้นสองได้รับเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานสตรีในโรงแรมชั้นหนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่โรงแรมชั้นสองบางแห่งบางโรงแรม ไม่ได้มีการจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานเลย

### 3.2 ทัศนคติบางประการเกี่ยวกับการทำงานในโรงแรม

การศึกษาทัศนคติของสตรี เพื่อทราบความคิดเห็นทั่ว ๆ ไปของสตรีเกี่ยวกับการทำงานในโรงแรมว่า มีสาเหตุหรือมีเหตุผลอย่างไร ที่ทำให้คัดสินใจเข้ามาทำงาน นอกจากนั้นยังได้สอบถามถึงความเหมาะสมในการทำงานและความคิดที่จะเปลี่ยนงานด้วย

#### 3.2.1 เหตุผลในการเลือกอาชีพ

จากการเก็บข้อมูลโดยการสอบถามถึงเหตุผลการเลือกอาชีพพบว่า เพราะเหตุใดจึงเลือกเข้ามาทำงานในโรงแรม ปรากฏว่า เหตุผลสำคัญที่มีผลให้สตรีเลือกเข้ามาทำงาน

ในโรงแรมเพราะเป็นงานที่ชอบ และมีภาระครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ โดยมีผู้ตอบในอัตราส่วนต่าง ๆ คือ ผู้ตอบว่าเป็นงานที่ชอบเป็นร้อยละ 33.7 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่งเป็นร้อยละ 30.5 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง เป็นร้อยละ 26.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และคิดเป็นร้อยละ 23.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง ส่วนเหตุผลในเรื่องภาระครอบครัว มีผู้ตอบคิดเป็นร้อยละ 28.9 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 34.7 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง คิดเป็นร้อยละ 57.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และคิดเป็นร้อยละ 49.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง ส่วนเหตุผลอื่น ๆ ที่ทำให้สตรีตัวอย่างเลือกทำงานในโรงแรมก็มีบ้าง แต่เป็นจำนวนไม่มากนัก (ตารางที่ 3.5) อาทิเช่น เลือกเพราะหางานอื่นไม่ได้ เลือกเพราะเห็นว่ามีรายได้ดี และเลือกโดยไม่มีเหตุผลเป็นต้น

### 3.2.2 ความพอใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาไปถึงความพอใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ พบว่าส่วนใหญ่พนักงานสตรีตอบว่ามีความพอใจเป็นร้อยละ 90.4 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง เป็นร้อยละ 77.9 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง เป็นร้อยละ 93.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และเป็นร้อยละ 83.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง แสดงว่าทางโรงแรมสามารถมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพราะพนักงานสตรีส่วนใหญ่มีความพอใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลหลายประการ คือ ประการแรกงานที่ตนทำอยู่นั้น ได้พบปะคนมาก อีกทั้งยังได้ฝึกภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ต้องให้บริการกับแขกชาวต่างประเทศ เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากตารางที่ 3.6 พบว่ามีผู้ตอบเป็นร้อยละ 28.9 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง เป็นร้อยละ 20.0 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง เป็นร้อยละ 33.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และเป็นร้อยละ 26.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง และเหตุผลประการที่สองที่ทำให้พนักงานสตรีมีความพอใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ คือ งานที่ทำอยู่นั้นตนเองมีความชำนาญงานแล้ว มีผู้ตอบเป็นร้อยละ 25.3 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่งเป็นร้อยละ 27.4 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสองเป็นร้อยละ 43.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และเป็นร้อยละ 38.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง แต่อย่างไรก็ตามยังมีพนักงานบางส่วนซึ่งมีจำนวนน้อยที่ไม่พอใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอยู่

ตาราง 3.5 เหตุผลในการเลือกอาชีพของสตรีในอุตสาหกรรมโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่

| เหตุผลในการ<br>เลือกอาชีพ | สตรีโสด         |               | สตรีสมรส        |                |
|---------------------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
|                           | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง  |
| รายได้ดี                  | 5<br>( 6.0)     | 2<br>( 2.1)   | 4<br>( 4.0)     | 0<br>( 0.0)    |
| ทำงานอื่นไม่ได้           | 18<br>( 21.7)   | 18<br>( 19.0) | 11<br>( 11.0)   | 16<br>( 16.0)  |
| เป็นงานที่ชอบ             | 28<br>( 33.7)   | 29<br>( 30.5) | 26<br>( 26.0)   | 23<br>( 23.0)  |
| ภาระครอบครัว              | 24<br>( 28.9)   | 33<br>( 34.7) | 57<br>( 57.0)   | 49<br>( 49.0)  |
| เลือกโดยไม่มีเหตุผล       | 8<br>( 9.6)     | 13<br>( 13.7) | 2<br>( 2.0)     | 12<br>( 12.0)  |
| รวม                       | 83<br>(100.0)   | 95<br>(100.0) | 100<br>(100.0)  | 100<br>(100.0) |

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลปี 2527

โดยมีเหตุผลที่ไม่พอใจหลายประการได้แก่ งานไม่ตรงกับความรู้ที่เรียน งานซ้ำซากจำเจ และต้องรับผิดชอบงานมาก เป็นต้น

### 3.2.3 ทัศนคติของสตรีเกี่ยวกับการทำงานในโรงแรม

จากการสอบถามความคิดเห็นของสตรีว่าการทำงานในโรงแรมนั้นเป็นงานที่เหมาะสมกับสตรีหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากในสมัยก่อนคนทั่วไปมักจะมองว่าการทำงานในโรงแรมไม่เหมาะสมกับผู้หญิง นอกจากนั้นยังได้ถามถึงความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานเพื่อที่จะทราบว่าสตรีมีความต้องการเข้าร่วมทำงานในโรงแรมแน่นอนเพียงไร รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานสตรีได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในโรงแรมด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นของสตรีเกี่ยวกับลักษณะงานของโรงแรมว่าเป็นอย่างไร

ตารางที่ 3.7 แสดงให้เห็นว่า พนักงานสตรีส่วนใหญ่ มีความเห็นว่างานในโรงแรมเหมาะสมกับสตรีเป็นร้อยละ 74.7 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง เป็นร้อยละ 66.3 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง เป็นร้อยละ 67.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และเป็นร้อยละ 72.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง ส่วนความคิดเห็นที่ว่าไม่เหมาะสมก็มีบ้าง แต่เป็นจำนวนน้อย และยังมีพนักงานสตรีบางส่วนไม่ออกความคิดเห็น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าพนักงานสตรีส่วนใหญ่ เห็นว่างานในโรงแรมมีความเหมาะสมกับสตรี แต่ในจำนวนพนักงานสตรีส่วนใหญ่ ยังมีความคิดที่ต้องการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง โดยจะเห็นได้จากร้อยละ 80.7 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง ร้อยละ 73.7 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง ร้อยละ 64.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และร้อยละ 62.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสองมีความต้องการจะเปลี่ยนงาน โดยมีเหตุผลสำคัญที่ต้องการเปลี่ยนงานประการแรกคือ งานในโรงแรมไม่มั่นคง โดยมีผู้ตอบเป็นร้อยละ 42.2 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง เป็นร้อยละ 29.5 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง เป็นร้อยละ 20.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และเป็นร้อยละ 16.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง และเหตุผลประการที่สองคืองานโรงแรมให้รายได้น้อย โดยมีผู้ตอบเป็นร้อยละ 20.5 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่งเป็นร้อยละ 26.3 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง เป็นร้อยละ 28.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และเป็นร้อยละ 31.0 ของพนักงานสตรีสมรสใน

ตาราง 3.6 ความเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบของสตรีในอุตสาหกรรมโรงแรม  
จังหวัดเชียงใหม่

| ความเห็นเกี่ยวกับหน้าที่<br>ที่รับผิดชอบ | สตรีโสด         |               | สตรีสมรส        |                |
|--|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
|  | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง  |
| <u>พอใจ</u>                              | 75<br>( 90.4)   | 74<br>( 77.9) | 93<br>( 93.0)   | 83<br>( 83.0)  |
| - เป็นงานที่ชอบ                          | 17<br>( 20.5)   | 18<br>( 18.9) | 12<br>( 12.0)   | 13<br>( 13.0)  |
| - ได้พบปะคนมากและฝึกภาษา<br>ต่างประเทศ   | 24<br>( 28.9)   | 19<br>( 20.0) | 33<br>( 33.0)   | 26<br>( 26.0)  |
| - เป็นอาชีพสุจริตและให้<br>รายได้ดี      | 13<br>( 15.7)   | 11<br>( 11.6) | 5<br>( 5.0)     | 6<br>( 6.0)    |
| - มีความชำนาญงาน<br>ด้านนี้อยู่แล้ว      | 21<br>( 25.3)   | 26<br>( 27.4) | 43<br>( 43.0)   | 38<br>( 38.0)  |
| <u>ไม่พอใจ</u>                           | 8<br>( 9.6)     | 21<br>( 22.1) | 7<br>( 7.0)     | 17<br>( 17.0)  |
| - ไม่ตรงความรู้ที่เรียนมา                | 4<br>( 4.8)     | 14<br>( 14.7) | 1<br>( 1.0)     | 1<br>( 1.0)    |
| - งานซ้ำซากจำเจ                          | 1<br>( 1.2)     | 2<br>( 2.1)   | 2<br>( 2.0)     | 10<br>( 10.0)  |
| - ต้องรับผิดชอบมาก                       | 3<br>( 3.6)     | 5<br>( 5.3)   | 4<br>( 4.0)     | 6<br>( 6.0)    |
| รวม                                      | 83<br>(100.0)   | 95<br>(100.0) | 100<br>(100.0)  | 100<br>(100.0) |

ที่มา : จากการเก็บข้อมูลปี 2527

ตาราง 3.7 ทศนคติในการทำงานด้านโรงแรมของสตรีในอุตสาหกรรมโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่

|   | สตรีโสด         |               | สตรีสมรส        |               |
|---|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
|   | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง | โรงแรมชั้นหนึ่ง | โรงแรมชั้นสอง |
| 1. ความเหมาะสมในการทำงาน                      | 83              | 95            | 100             | 100           |
| <u>โรงแรมของสตรี</u>                          | (100.0)         | (100.0)       | (100.0)         | (100.0)       |
| เหมาะสม                                       | 62              | 63            | 67              | 72            |
| ( 74.7)                                       | ( 66.3)         | ( 67.0)       | ( 72.0)         |               |
| ไม่เหมาะสม                                    | 4               | 18            | 23              | 16            |
| ( 4.8)  | ( 19.0)         | ( 23.0)       | ( 16.0)         |               |
| ไม่ออกความเห็น                                | 17              | 14            | 10              | 12            |
| ( 20.5)                                       | ( 14.7)         | ( 10.0)       | ( 12.0)         |               |
| 2. ความต้องการเปลี่ยนงาน                      | 83              | 95            | 100             | 100           |
| <u>ต้องการเปลี่ยนงาน</u>                      | (100.0)         | (100.0)       | (100.0)         | (100.0)       |
| ต้องการจะทำกิจการส่วนตัว                      | 67              | 70            | 64              | 62            |
| ( 80.7)                                       | ( 73.7)         | ( 64.0)       | ( 62.0)         |               |
| - ต้องการจะทำกิจการส่วนตัว                    | 15              | 17            | 16              | 15            |
| ( 18.1)                                       | ( 18.0)         | ( 16.0)       | ( 15.0)         |               |
| - งานไม่มีมั่นคง                              | 35              | 28            | 20              | 16            |
| ( 42.2)                                       | ( 29.5)         | ( 20.0)       | ( 16.0)         |               |
| - รายได้น้อย                                  | 17              | 25            | 28              | 31            |
| ( 20.5)                                       | ( 26.3)         | ( 28.0)       | ( 31.0)         |               |
| <u>ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน</u>                   | 16              | 25            | 36              | 38            |
| ( 19.3)                                       | ( 26.3)         | ( 36.0)       | ( 38.0)         |               |
| - ไม่มีความรู้สำหรับงานอื่น                   | 5               | 8             | 8               | 17            |
| ( 6.0)  | ( 8.4)          | ( 8.0)        | ( 17.0)         |               |
| - รั้งงานโรงแรม                               | 8               | 8             | 8               | 9             |
| ( 9.6)  | ( 8.4)          | ( 8.0)        | ( 9.0)          |               |
| - ทำมานานแล้ว                                 | 2               | 6             | 13              | 11            |
| ( 2.4)  | ( 6.3)          | ( 13.0)       | ( 11.0)         |               |
| - งานท้าทายความสามารถ                         | 1               | 3             | 7               | 1             |
| ( 1.2)  | ( 3.1)          | ( 7.0)        | ( 1.0)          |               |
| 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงแรม                 | 83              | 95            | 100             | 100           |
| (100.0)                                       | (100.0)         | (100.0)       | (100.0)         |               |
| - เป็นงานที่ต้องตื่นตัวเสมอและมีโอกาสก้าวหน้า | 38              | 32            | 28              | 16            |
| ( 45.8)                                       | ( 33.6)         | ( 28.0)       | ( 16.0)         |               |
| - ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง                     | 16              | 16            | 8               | 22            |
| ( 19.3)                                       | ( 17.0)         | ( 8.0)        | ( 22.0)         |               |
| - เป็นงานที่เครียดและสุจริต                   | 9               | 24            | 33              | 42            |
| ( 10.8)                                       | ( 25.3)         | ( 33.0)       | ( 42.0)         |               |
| - ให้อุปสรรคมากและสิ่งกีดขวาง                 | 13              | 18            | 20              | 13            |
| ( 15.7)                                       | ( 18.9)         | ( 20.0)       | ( 13.0)         |               |
| - อื่น ๆ                                      | 7               | 5             | 11              | 7             |
| ( 8.4)  | ( 5.2)          | ( 11.0)       | ( 7.0)          |               |

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม



## โรงแรมชั้นสอง

และเมื่อพิจารณาถึงจำนวนพนักงานสตรีที่ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน พบว่า พนักงานสตรีสมรสไม่ต้องการเปลี่ยนงานในจำนวนที่มากกว่าพนักงานสตรีโสด (ตารางที่ 3.7) โดยมีเหตุผลหลายประการ อาทิเช่น ตนเองไม่มีความรู้สำหรับงานอื่น ทำงานโรงแรมมานานแล้ว เป็นต้น

นอกจากนั้น ได้เปิดโอกาสให้พนักงานสตรีแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในโรงแรม ปรากฏว่าพนักงานสตรีโสดส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานในโรงแรมนั้นต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอ และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าด้วย โดยมีผู้ให้ความคิดเห็นนี้คิดเป็นร้อยละ 45.8 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นหนึ่ง และคิดเป็นร้อยละ 33.6 ของพนักงานสตรีโสดในโรงแรมชั้นสอง ส่วนพนักงานสตรีสมรสมีความเห็นว่า การทำงานในโรงแรมเป็นงานที่ดีและสุจริต คิดเป็นร้อยละ 33.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นหนึ่ง และคิดเป็นร้อยละ 42.0 ของพนักงานสตรีสมรสในโรงแรมชั้นสอง

ผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานในโรงแรมพบว่า สภาพการทำงานในโรงแรม อาทิเช่น ชั่วโมงการทำงาน จำนวนวันทำงาน การทำงานล่วงเวลา สวัสดิการที่ได้รับ เป็นต้น โรงแรมต่าง ๆ ได้ถือปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ถ้าเปรียบเทียบระหว่างโรงแรมชั้นหนึ่งและโรงแรมชั้นสอง จะเห็นได้ว่า ในโรงแรมชั้นหนึ่งนั้นมีสภาพการทำงานและการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานดีกว่าในโรงแรมชั้นสอง และในด้านทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานในโรงแรม พบว่าสตรีตัวอย่างมีความเห็นว่า งานด้านโรงแรมนั้นมีความเหมาะสมกับสตรีจำนวนหนึ่ง แต่ก็ยังมีพนักงานสตรีเป็นจำนวนมากที่มีความคิดต้องการเปลี่ยนงาน