

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ความแตกต่างค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศ : กรณีศึกษาของอุตสาหกรรมยานยนต์

ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

Gender Pay Gap : A Case study of Automobile Industry at Well Grow Industrial Estates in Chachoengsao Province.

จักรพัทธ์ วาทนาสุข (Juckkrapat Wathanumsuk)* ศิริพร สัจจนันท์ (Siriporn Sajjanand)**

อรพรรณ ศรีเสาวลักษณ์ (Orapan Srisawaluk)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศ และ 2) ปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศ

ตัวอย่างของประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานในระดับแรงงานกึ่งฝีมือในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 200 คน และหญิงจำนวน 200 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ การทดสอบหาค่าความแปรปรวนของประชากร วิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน เพื่อทดสอบหาปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยจะแบ่งการทดสอบออกเป็น 3 ช่วง คือ ค่าจ้างในช่วงทดลองงาน ค่าจ้างในช่วงเริ่มบรรจุงาน และค่าจ้างในช่วงที่ทำการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า 1) เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างทางด้านอัตราค่าจ้างแรงงาน โดยพบว่า ในช่วงทดลองงานเพศชายจะมีอัตราค่าจ้างมากกว่าเพศหญิงอยู่ 120.311 บาท/เดือน ในช่วงเริ่มบรรจุงานเพศชายจะมีอัตราค่าจ้างมากกว่าเพศหญิงอยู่ 120.040 บาท/เดือน และในช่วงปัจจุบันเพศชายจะมีอัตราค่าจ้างมากกว่าเพศหญิงอยู่ 175 บาท/เดือน ตามลำดับ 2) ปัจจัยกำหนดความแตกต่างทางด้านค่าจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ในช่วงการทดลองงาน คือ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานกับบริษัทที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 เพศ และความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 อายุ และสถานภาพที่ระดับความเชื่อมั่น 0.10 ในช่วงเริ่มบรรจุงาน คือ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานกับบริษัทที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 เพศ อายุและความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และความสามารถด้านภาษาอังกฤษที่ระดับความเชื่อมั่น 0.10 ในช่วงที่ทำการวิจัย คือ เพศและระดับการศึกษาที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 และตำแหน่งงานมีที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

คำสำคัญ การเลือกปฏิบัติทางด้านค่าจ้างระหว่างเพศ แรงงานกึ่งฝีมือ ค่าจ้างแรงงาน แรงงานในระบบ

* นักศึกษาหลักสูตร เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

nana_cham@windowslive.com

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the wage rates between genders, and 2) analyze the factors specifying the differences between the wage rates between genders.

The samples of population used in the research were 400 semi-skilled employees, 200 men and 200 women, in the automobile industry, Well Grow Industrial Estates in Chachoengsao Province. The sample was selected by stratified random sampling method. The tools used in the research were questionnaires. The data were analyzed by descriptive statistics : frequency, percentage and mean. The quantitative analysis comprising T-test and multiple regression techniques were applied to investigate factors which specified the differences between the wage rates between male and female employees. The test divided into three periods; wages during the probation, wages during the operation, and wages in the study period.

The research findings were 1) there are the differences in wage rates between males and females in all periods; during the probation, operation and in the current period. Males are paid more than females 120.311 baht per month, 120.040 baht per month, and 175 baht per month, respectively. 2) The factors specifying the differences in wages between males and females with statistical significance during the three periods of work were as follows: during the probation period, the background of education and the periods of work at the level of 0.01, genders and computer ability at the level of 0.05, ages and marital statuses at the level of 0.10. During the beginning of operation, there were the background of education and the periods of work at the level of 0.01, genders, ages and skills on using computer at the level of 0.05, and skills on the English language at the level of 0.10. At the study period, there were genders and the background of education at the level of 0.01, and the positions of work at the level of 0.05.

Keywords: Gender wages discrimination, Semi - skilled labours, Wage, Worker in the formal sector

บทนำ

แรงงานจัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจไทยให้เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังมีส่วนสำคัญต่ออัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา แต่จากวัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมของสังคมไทยในอดีตที่ผ่านมาพบว่าประเทศไทยมีการจ้างแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิงมาโดยตลอด อีกทั้งแรงงานหญิงยังถูกจำกัดโอกาสในการประกอบอาชีพเพราะแรงงานหญิงจะสามารถประกอบอาชีพได้เพียงบางอาชีพเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วแรงงานหญิงจะประกอบอาชีพที่เป็นแรงงานนอกระบบ เช่น การรับงานไปทำที่บ้าน แรงงานในภาคเกษตรกรรม เป็นต้น โดยไม่มีสวัสดิการใดๆ ที่จะคุ้มครองคุณภาพชีวิตของตนเองเท่ากับแรงงานชาย ซึ่งส่งผลกระทบต่ออัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยโดยรวม แต่เมื่อประเทศไทยมีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแรงงานหญิงได้เข้ามาเป็นแรงงานในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2545) พบว่าอัตราการเข้ามาเป็นแรงงานในระบบเศรษฐกิจของแรงงานหญิงเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจากสถิติในช่วงปี พ.ศ. 2533-พ.ศ.2553 มีแรงงานหญิงเข้ามาทำงานในระบบเศรษฐกิจจากจำนวนกำลังแรงงานหญิงทั้งหมด คิดเป็นอัตราร้อยละ 66.8 ในปี พ.ศ.2533 เพิ่มขึ้นร้อยละ 69.6 ในปี พ.ศ.2543 และเพิ่มเป็นร้อยละ 71.2 ในปี 2553 ตามลำดับ ส่งผลทำให้แรงงานชายและแรงงานหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียมกัน และเป็นการลดภาระของภาครัฐที่จะต้องให้การช่วยเหลือแรงงานที่มีรายได้น้อยเพิ่มพูน อีกทั้งภาครัฐยังมีรายได้จากการเก็บภาษีมากขึ้นอีกประการหนึ่งด้วย

อย่างไรก็ตามแม้ว่าแรงงานหญิงจะเข้ามามีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น แต่จากการสำรวจข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ.2545 เป็นต้นมา พบว่าอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานชายและแรงงานหญิงมีความแตกต่างกันมาโดยตลอด ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าความแตกต่างของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานชายและแรงงานหญิงมีระดับลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2545 พบว่า แรงงานชายได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 7,141 บาท/เดือน ในขณะที่แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างเฉลี่ยเพียง 6,152 บาท/เดือนเท่านั้น ซึ่งมีความแตกต่างกันถึง 989 บาท/เดือน แต่ในปี พ.ศ.2553 แรงงานชายได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 9,745 บาท/เดือน ส่วนแรงงานหญิงได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 9,449 บาท/เดือน ซึ่งมีความแตกต่างกันเพียง 289 บาท/เดือนเท่านั้น ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหาสาเหตุของความแตกต่างทางด้านอัตราค่าจ้างของแรงงานชายและแรงงานหญิงเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดนโยบายทางด้านค่าจ้างที่เป็นธรรมต่อไป

จากการประกาศนโยบายสนับสนุนของรัฐบาลที่เน้นการผลิตภาคอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าในปี พ.ศ.2514 เป็นต้นมา กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ได้กลายมาเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อความเจริญเติบโตเศรษฐกิจของไทยเป็นอย่างมาก เพราะสามารถผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนจำหน่ายให้กับตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ อีกทั้งยังเป็นตลาดแรงงานที่สำคัญ ซึ่งส่งผลทำให้มีการเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานจำนวนมากทั้งชายและหญิงจากภาคเกษตรกรรมมาเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ (Well grow) ตั้งอยู่ใน ตำบลหอมศีล และตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนการจ้างงานมากที่สุดในจังหวัดฉะเชิงเทรา และเป็นฐานการผลิตทางด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศไทย โดยมีจำนวนโรงงานที่ผลิตทางด้านยานยนต์จำนวนมากถึง 50 โรงงาน จากจำนวนโรงงานทั้งหมด 138 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 24.59 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด ถึงแม้ว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมา อัตราการจ้างแรงงานหญิงจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่อัตราการจ้างงานดังกล่าวก็ยังต่ำกว่าอัตราการจ้างแรงงานชายมาโดยตลอด ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากหลายสาเหตุ เช่น การกีดกันทางเพศ ลักษณะของการทำงาน ระดับการศึกษา เป็นต้น ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาประเด็นของความแตกต่างของความไม่เสมอภาคทางด้านอัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยใดบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศในนิคมอุตสาหกรรมฯ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศในนิคมอุตสาหกรรมฯ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานประเภทแรงงานกึ่งฝีมือในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 50 โรงงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน แบ่งเป็นแรงงานชายจำนวน 200 คน แรงงานหญิงจำนวน 200 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นสัดส่วนอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของผศ.ดร.สุมาลี สันติพลวุฒิและคณะ (2545) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานและสวัสดิการต่างๆ 3) ข้อเสนอแนะของแรงงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) การวิเคราะห์ความแปรปรวนและทดสอบหาปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression)โดยจะแบ่งการทดสอบออกเป็น 3 ช่วง คือ อัตราค่าจ้างแรงงานช่วงทดลองงาน อัตราค่าจ้างแรงงานช่วงเริ่มบรรจุนาน และอัตราค่าจ้างแรงงานในช่วงที่ทำการวิจัย

สมการที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน ช่วงทดลองงาน

$$EPY_i = a_0 + b_1AGE_i + b_2STAi + b_3EDUi + b_4PST_i + b_5TIME_i + b_6ENG_i + b_7COM_i + b_8THN_i + b_9Gender_i + E_i$$

โดยที่ EPY_i หมายถึง ค่าจ้างในช่วงต่าง ๆ (ช่วงทดลองงาน ช่วงบรรจุนาน และช่วงที่ทำการวิจัย)

AGE_i หมายถึง อายุ

$STAi$ หมายถึง สถานภาพ (โสด/หย่าร้าง/หม้าย/สมรส)

$EDUi$ หมายถึง ระดับการศึกษา

PST_i หมายถึง ตำแหน่งงาน (เจ้าหน้าที่/พนักงาน หัวหน้างาน/แผนก ผู้ช่วยผู้จัดการ)

$TIME_i$ หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงาน

ENG_i หมายถึง ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์

COM_i หมายถึง ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์

$THNi$ หมายถึง ความสามารถและทักษะด้านช่าง

GEN_i หมายถึง เพศ

TPY_i หมายถึง ลักษณะการจ้างงาน (ถูกจ้างรายวัน รายเดือน)

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่จะเลือกจ้างแรงงานทั้งชายและหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีสถานภาพโสดและมีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับอนุปริญญา/ปวส. โดยคิดเป็นร้อยละ 52.75 ร้อยละ 60.5 และร้อยละ 82.5 ตามลำดับ ซึ่งจัดเป็นแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการทำงาน อีกทั้งยังเป็นแรงงานที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เพราะไม่มีพันธะครอบครัว (ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ร้อยละทางด้านอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200 คน)	รวม (จำนวน 400 คน)
อายุ			
ต่ำกว่า 25 ปี	103 (51.5)	108 (54)	211 (52.75)
26 – 35 ปี	91 (45.5)	89 (44.5)	180 (45)
36 – 45 ปี	5 (2.5)	3 (1.5)	8 (2)
46 ปีขึ้นไป	1 (0.5)	- -	1 (0.25)
สถานภาพ			
โสด	118 (59)	124 (62)	242 (60.5)
สมรส	13 (6.5)	26 (13)	39 (9.75)
แยกทาง/หม้าย/หย่าร้าง	69 (34.5)	50 (25)	119 (29.75)
ระดับการศึกษา			
มัธยมศึกษาตอนต้น	- -	9 (4.5)	9 (2.25)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	47 (23.5)	14 (7)	180 (45)
อนุปริญญา/ปวส.	153 (76.5)	177 (88.5)	330 (82.5)

หมายเหตุ : ตัวเลขใน () คือค่าร้อยละ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ที่มา : จากการสำรวจ

ทางด้านตำแหน่งงานแรงงานส่วนใหญ่ทั้งชายและหญิงจะเป็นพนักงานในระดับเจ้าหน้าที่โดยคิดเป็นร้อยละ 97 ซึ่งในจำนวนนี้เป็นแรงงานชายเพียงร้อยละ 47 และเป็นแรงงานหญิงร้อยละ 50 อีกร้อยละ 3 เป็นพนักงานในระดับหัวหน้างาน/ผู้ช่วยผู้จัดการ และเป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานในระดับนี้เป็นเพียงแรงงานชายเท่านั้น

แรงงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับบริษัทอยู่ที่ระยะเวลา 3 – 6 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 53 จากการศึกษาพบว่าสัดส่วนของแรงงานชายและแรงงานหญิงใกล้เคียงกันมาก โดยในจำนวนนี้คิดเป็นแรงงานชายร้อยละ 25 และเป็นแรงงานหญิงร้อยละ (ตารางที่2)

ตารางที่ 2 ร้อยละทางด้านตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200 คน)	รวม (จำนวน 400 คน)
ตำแหน่งงาน			
เจ้าหน้าที่	188 (94)	200 (100)	388 (97)
หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก	9 (4.5)	- -	9 (2.25)
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3 (1.5)	- -	3 (0.75)
ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท			
ต่ำกว่า 3 ปี	17 (8.5)	18 (9)	35 (8.75)
3 – 6 ปี	100 (50)	112 (56)	212 (53)
ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท			
7 – 9 ปี	44 (22)	40 (20)	84 (21)
10 – 12 ปี	25 (12.5)	21 (10.5)	46 (11.5)
13 – 15 ปี	7 (3.5)	6 (3)	13 (3.25)
15 ปีขึ้นไป	7 (3.5)	3 (1.5)	10 (2.5)

หมายเหตุ : ตัวเลขใน () คือค่าร้อยละ

ที่มา : จากการสำรวจ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ทางด้านทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ทักษะทางคอมพิวเตอร์และทักษะความสามารถทางด้านช่างของแรงงานชายและแรงงานหญิง พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ทั้งชายและหญิงจะไม่มีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์และความสามารถทางด้านช่าง คิดเป็นร้อยละ 54.5 ร้อยละ 95.25 และร้อยละ 60.25 ตามลำดับ ซึ่งในจำนวนนี้เป็นแรงงานชายร้อยละ 27.75 ร้อยละ 47.25 และร้อยละ 31.5 ตามลำดับ และเป็นแรงงานหญิงร้อยละ 26.75 ร้อยละ 48 และร้อยละ 28.75 ตามลำดับ และเป็นที่น่าสนใจได้ว่าแรงงานหญิงกลับมีทักษะทางด้านความสามารถภาษาอังกฤษและความสามารถทางช่างมากกว่าแรงงานชาย (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ร้อยละทางด้านความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะทางคอมพิวเตอร์ และทักษะทางด้านช่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200 คน)	รวม (จำนวน 400 คน)
ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ			
มี	89 (45.5)	93 (46.5)	182 (45.5)
ไม่มี	111 (55.5)	107 (53.5)	218 (54.5)
ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์			
มี	11 (5.5)	8 (4)	19 (4.75)
ไม่มี	189 (94.5)	192 (96)	381 (95.25)
ความสามารถทางด้านทักษะทางช่าง			
มี	74 (37)	85 (42.5)	159 (39.75)
ไม่มี	126 (63)	115 (57.5)	241 (60.25)

หมายเหตุ : ตัวเลขใน () คือค่าร้อยละ

ที่มา : จากการสำรวจ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานและสวัสดิการต่างๆ แรงงานส่วนใหญ่ทั้งแรงงานชายและแรงงานหญิงจะเป็นลูกจ้างรายเดือนของบริษัทโดยคิดเป็นร้อยละ 89 โดยจากการสำรวจพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ชายได้รับอัตราค่าจ้างแรงงานมากกว่าแรงงานหญิงทั้ง 3 ช่วง คือในช่วงทดลองงาน ช่วงเริ่มบรรจุนานและช่วงปัจจุบัน โดยแรงงานชายส่วนใหญ่มีอัตราค่าจ้างแรงงานอยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท ส่วนแรงงานหญิงส่วนใหญ่มีอัตราค่าจ้างแรงงานอยู่ในช่วงที่ต่ำกว่า 10,000 บาท (ดูตารางที่ 4)

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ร้อยละทางด้านการจ้างงาน ค่าจ้างช่วงทดลองงาน ค่าจ้างช่วงเริ่มบรรจุนานและ
ค่าจ้างในช่วงปัจจุบันจำแนกตามเพศ

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200 คน)	รวม (จำนวน 400 คน)
ลักษณะการจ้างงาน			
ถูกจ้างรายเดือน	176 (88)	180 (90)	356 (89)
ถูกจ้างรายวัน	24 (12)	20 (10)	44 (11)
ค่าจ้างช่วงทดลองงาน			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	82 (41)	147 (73.50)	229 (57.25)
10,001 – 15,000 บาท	118 (59)	53 (26.50)	171 (42.75)
t-test 3.585			
ค่าจ้างช่วงเริ่มบรรจุนาน			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	59 (29.50)	161 (80.50)	220 (55)
10,001 – 15,000 บาท	135 (67.50)	38 (19)	173 (43.25)
15,001 บาท ขึ้นไป	6 (3)	1 (0.50)	7 (1.75)
t-test 4.096			
ค่าจ้างในช่วงขณะปัจจุบัน			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	86 (43)	125 (62.5)	211 (52.75)
10,001 – 15,000 บาท	94 (47)	62 (31)	156 (38)
15,001 บาท ขึ้นไป	20 (10)	13 (6.50)	33 (8.25)
t-test 6.305			

หมายเหตุ : ตัวเลขใน () คือค่าร้อยละ

ที่มา : จากการสำรวจ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

จากการวิเคราะห์โดยการนำอัตราค่าจ้างในแต่ละช่วงการจ้างงานของเพศชายและเพศหญิงมาหาค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรด้วยสถิติ T-test พบว่า อัตราค่าจ้างช่วงทดลองงาน ช่วงบรรจุงาน และช่วงขณะปัจจุบันของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันทั้งสามช่วงการจ้างงาน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ร้อยละของค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของพนักงานในปัจจุบันของชายเทียบกับหญิง

เพศ	ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ย
ชาย	15,100
หญิง	14,012
ค่าจ้างของแรงงานหญิง / ค่าจ้างแรงงานของชาย	ร้อยละ 92.8

ที่มา : จากการสำรวจ

จากตารางที่ 5 พบว่าเพศ ชายมีค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของพนักงานในปัจจุบัน 15,100 บาท ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่มีค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของพนักงานในปัจจุบัน 14,012 บาท และเมื่อนำค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของเพศหญิงมาคำนวณเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของเพศชาย พบว่าเพศ หญิงมีค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยเพียงร้อยละ 92.8 เมื่อเทียบกับค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของเพศชาย

ทางด้านสวัสดิการที่แรงงานเพศชายและเพศหญิงได้รับ พบว่า ในปัจจุบัน แรงงานชายและแรงงานหญิงต่างก็ได้รับสวัสดิการต่างๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน แต่จะมีแตกต่างกันบ้างในบางสวัสดิการที่มีเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง อาทิ วันลาคลอด วันลาอุปสมบท เป็นต้น

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงานในช่วงทดลองงาน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างในช่วงทดลองงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์
เพศ	120.311(305.872)**
อายุ	24.520(47.441)*
การศึกษา	63.039(-.209.419)***
สถานภาพ	242.780(455.304)*
ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท	31.190(111.762)***
ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์
ตำแหน่งงาน	302.553(-187.582)
ภาษาอังกฤษ	142.453(-144.351)
ความสามารถทางคอมพิวเตอร์	283.826(751.340)**
ความสามารถทางด้านช่าง	120.620(-122.964)
Constant	1217.099(11614.053)***
R square	.155

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น.10

หมายเหตุ ในเครื่องหมาย () หน้าค่าสัมประสิทธิ์ คือ ค่า Std.Error

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานพบว่าแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงในช่วงทดลองงานที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.01 มีอยู่ 2 ตัวแปรคือ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 คือ เพศและตัวแปรความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ของพนักงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลที่ระดับความเชื่อมั่น 0.10 คือ อายุและสถานภาพ

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงานในช่วงเริ่มบรรจุงาน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงานในช่วงเริ่มบรรจุนงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์
เพศ	120.040(352.769)**
อายุ	24.465(52.686)**
การศึกษา	62.897(-210.552)***
สถานภาพ	242.235(494.570)**
ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท	31.120(122.097)***
ตำแหน่งงาน	301.873(-259.290)
ภาษาอังกฤษ	142.133 (-260.177)*
ความสามารถทางคอมพิวเตอร์	283.188(651.626)**
ความสามารถทางด้านช่าง	120.349(-179.792)
Constant	1214.363(11571.296)***
Rsquare	.170

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น.10

หมายเหตุ ในเครื่องหมาย () หน้าค่าสัมประสิทธิ์ คือ ค่า Std.Error

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานพบว่าแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงในช่วงเริ่มบรรจุนงานที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.01 มีอยู่ 2 ตัวแปรคือ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 คือ เพศ อายุ สถานภาพและความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ของพนักงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลที่ระดับความเชื่อมั่น 0.10 คือ ตัวแปรความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ

5. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงานในช่วงปัจจุบัน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงานในช่วงปัจจุบัน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์
เพศ	175(985.654)***
อายุ	35.666(22.619)
การศึกษา	91.696(-342.202)***
สถานภาพ	353.141(430.561)
ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท	45.369(25.801)
ตำแหน่งงาน	440.085(-993.889)**
ภาษาอังกฤษ	207.208(-167.816)
ความสามารถทางคอมพิวเตอร์	412.845(-365.284)
ความสามารถทางด้านช่าง	175.450(26.432)
Constant	1770.356(18597.947)***
Rsquare	.120

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น.10

หมายเหตุ ในเครื่องหมาย () หน้าที่ค่าสัมประสิทธิ์ คือ ค่า Std.Error

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงานพบว่าแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงในช่วงปัจจุบันที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.01 มีอยู่ 2 ตัวแปรคือ เพศและสถานภาพ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 คือ ตัวแปรตำแหน่งงานเท่านั้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศ และปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า แรงงานชายและแรงงานหญิงได้รับอัตราค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกันทุกช่วงอัตราค่าจ้างแรงงาน โดยแรงงานชายจะได้รับอัตราค่าจ้างแรงงานที่มากกว่าแรงงานหญิงทุกช่วงอัตราค่าจ้าง ซึ่งในช่วงของการทดลองงาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้อัตราค่าจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน คือ ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ และความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท และทักษะความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ มีผลต่ออัตราค่าจ้างในช่วงเริ่มบรรจุเข้าทำงาน และปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานกับบริษัทมีผลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานในช่วงปัจจุบัน ซึ่งผลของการวิจัยพบว่าค่าจ้างการจ้างงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงยังมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดในทุกช่วงของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเรวดี ศรีนวล (2551) ที่พบว่า สาเหตุที่ทำให้การจ้างงานของพนักงานหญิงและพนักงานชายในธุรกิจการบริหารจัดการอาคารแตกต่างกันนั้น มาจากปัจจัย 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยที่มาจากตัวพนักงานเอง คือ ภูมิหลังของพนักงาน เช่น ระดับการศึกษา การเลือกสาขาวิชา

เรียน ประสพการณ์ในการทำงาน ฯลฯ และ2) ปัจจัยที่มาจากผู้จ้างหรือผู้ว่าจ้าง ซึ่งได้แก่ หลักการและนโยบายของบริษัท ความต้องการของลูกค้า และความคิดเห็นส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ข้อเสนอแนะของแรงงานหญิงเห็นว่า สถานประกอบการมีการประเมินงานของแรงงานชายสำคัญกว่า และแรงงานชายจะได้รับผลตอบแทนทางด้านรายได้ที่สูงกว่ารวมถึงโบนัสที่มากกว่าแรงงานหญิง ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรีนั้น มีด้วยกันหลายประการที่มีส่วนกำหนดลักษณะของการเสนอขายแรงงานและความต้องการแรงงานสตรี ปัจจัยดังกล่าวอาจปรากฏอยู่ก่อนที่สตรีเหล่านั้นจะเข้าสู่ตลาดแรงงานเสียอีก โดยส่งผลให้สตรีมีโอกาสน้อยกว่าผู้ชายในการเข้าถึงกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของตน เช่น การเข้ารับการศึกษามหาวิทยาลัย หรือ การฝึกอบรม เป็นต้น อีกทั้งในประเพณีการปฏิบัติในการแบ่งงานหญิงชาย การยึดติดกับประเพณีที่ปฏิบัติกันมาจนเคยชินในเรื่องงานที่เหมาะสมสำหรับหญิงชายเป็นผลทำให้สตรีได้รับมอบหมายหน้าที่การงานคนละประเภทกับชาย โดยเฉพาะหญิงจะได้งานที่ถนัดกันทุกๆ ไปว่าใช้ความสามารถน้อยกว่า และได้รับการประเมินคุณค่าต่ำจึงถือได้ว่าประเพณีดังกล่าวได้มีการเลือกปฏิบัติต่อสตรี รวมถึงความรู้สึกส่วนตัวของนายจ้าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์

- ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาคทางด้านค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง
- สามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น ในส่วนของโรงงานอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานทางภาครัฐที่มีการแบ่งแยกเฉพาะระหว่างเพศ เช่น ส่วนการผลิตที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานทั้งในด้านคอมพิวเตอร์ หรือทางด้านภาษาก็ตาม จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ทักษะทางด้านต่าง ๆ ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงแต่อย่างใด ต่อไปจะทำให้ผู้ว่าจ้างมีการตัดสินใจวางแผนและกำหนดนโยบายด้านค่าจ้างแรงงานได้ง่ายมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ควรจะมีการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่อยู่นอกกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมและนอกนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกว่ายังคงมีการเลือกปฏิบัติทางด้านค่าจ้างแรงงานเช่นเดียวกับแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมหรือไม่
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการจ้างแรงงานชายและแรงงานหญิง ด้วยการสัมภาษณ์สถานประกอบการเพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งสองด้าน
3. ควรจะทำการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากค่าจ้างแรงงานของเพศชายและเพศหญิงที่ได้รับแตกต่างกันว่าส่งผลกระทบต่ออย่างไร เพื่อที่จะได้สร้างแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาได้

เอกสารอ้างอิง

ภาวดี ทองอุไทย (2545) ความเสมอภาคระหว่างเพศและการจ้างงานที่เป็นธรรมในประเทศไทย พิมพ์ครั้งที่

กรุงเทพมหานคร องค์การแรงงานระหว่างประเทศและธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย

อัมพร วิจิตรพันธ์ (2519) เศรษฐศาสตร์แรงงาน พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

สุมาลี สันติพลวุฒิและคณะ(2545) รายงานการวิจัยโครงการแนวทางการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานหญิงในสถาน

ประกอบกิจการสู่การแข่งขันทางการค้า สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เบญญา จิรภัทรพิมล(2531) การใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง ทิศทางการพัฒนาชนบทและการขยายตัวเมืองเชียงใหม่

บนพื้นฐานอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิยุทธ์ จำรัสพันธุ์ และคณะ(2540) การจ้างแรงงานสตรีนอกระบบในภาคอุตสาหกรรม รายงานการศึกษาศาสนา วิจัยและ

พัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มาโนชญ์ แสงแก้ว(2541) “ศึกษาสภาพการจ้างงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของแรงงานหญิงใน

สถานประกอบการขนาดเล็กจังหวัดราชบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เรวดี ศรีนวล (2551) “การศึกษาปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงชายแตกต่างกัน : กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจ

บริหารการจัดการอาคาร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาสตรีศึกษา มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์

อารยา อินทรวรรณ(2547) “ภาพลักษณ์ตัวตนของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ” สาขาสตรีศึกษา สำนักบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์