



การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต
ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING WAGES OF FEMALE WORKERS IN
THE MANUFACTURING INDUSTRIES

ฐิตาวรรณ อินสะอาด

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING WAGES OF FEMALE WORKERS IN
THE MANUFACTURING INDUSTRIES



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Philosophy(Economics))

School of Economics and Public Policy, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

ของ

ฐิตาวรรณ อิ่มสะอาด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุทโกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาณี หาญพัฒนานุสรณ์)
..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิ มินห์ ตัม บุย)

ชื่อเรื่อง	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต
ผู้วิจัย	ฐิตาวรรณ อินสะอาด
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ชมพูนุทโกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. กิริยา กุลกลการ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ตามขนาดของอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากรายงานการสำรวจภาวะการทำงาน ของประชากร (Labor Force Survey: LFS) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ไตรมาสที่ 3 ในช่วงปี 2553-2562 ผลการวิจัยพบว่า ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงที่จำแนกตามอุตสาหกรรมการผลิตมีความแตกต่างกัน โดยในปี 2561 แรงงานหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนมากที่สุด และในปี 2554 แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างน้อยที่สุดในทุกขนาดอุตสาหกรรม ทั้งนี้ ปัจจัยด้านการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงอย่างมีนัยสำคัญ การที่แรงงานหญิงมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น ค่าจ้างที่ได้รับมีแนวโน้มสูงขึ้น ปัจจัยด้านภาวะการดูแลบุตรในครอบครัวมีผลต่อค่าจ้างในทิศทางตรงกันข้าม เมื่อแรงงานหญิงต้องรับภาระการทำงานทั้งในบ้านและงานนอกบ้าน แรงงานหญิงควรได้รับค่าจ้างในระดับที่เหมาะสมกับภาระที่แบกรับทั้งหมด เพื่อให้มีรายได้เพียงพอสำหรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นภาครัฐควรลงทุนด้านการศึกษาและควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแรงงานหญิงอย่างจริงจัง เพื่อการพัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของการทำงาน ให้แรงงานหญิงมีโอกาสได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น รวมถึงควรสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานหญิงด้วยการพัฒนาและดูแลระบบสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ในการดูแลบุตรสำหรับแรงงานหญิงในสถานประกอบการ

คำสำคัญ : ค่าจ้าง, แรงงานหญิง, การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน, ภาคอุตสาหกรรมการผลิต

Title	ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING WAGES OF FEMALE WORKERS IN THE MANUFACTURING INDUSTRIES
Author	THITAWAN INSAAD
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. ChompoonuhKosalakorn Permpoonwiwat , Ph.D.
Co Advisor	Associate Professor Dr. Kiriya Kulkolkarn , Ph.D.

The main objective of the present study was to investigate the tendency of female labor wages. This study attempts to illustrate the factors affecting women's wages in the manufacturing industry and regarding the size of both large, medium, and small industries. The data were gathered from the National Statistical Office's Labor Force Survey (LFS) from the third quarter of 2010 to the third quarter of 2019. The current study found that there was a difference in the average monthly income of female labor in the manufacturing industry. The average monthly income of female labor was found to be the highest in 2018. The wage of a female in 2011 remained the lowest across all industry sizes. This study showed that education is a key factor and also has a big impact on the earnings of women who work. The potential for female workers to receive more money increases with their level of education. It was found that family childcare-related characteristics had the opposite impact on wages. The female laborers are particularly burdened with both indoor and outdoor duties. It suggested that female labor should receive fair compensation for the responsibilities it involves. They might therefore make enough money to cover for the increased expenses. The results of this study give governments information into how to allocate money on education and promote lifelong learning among female workers in order to enhance their competence and productivity. Therefore, it is likely that female employees will have the chance to earn better wages. The current data highlights the importance of encouraging the private sector or entrepreneurs to recognize the importance of female labor, or by organizing and maintaining the welfare system or offering child care benefits for female workers in the workplace.

Keyword : wage, female workers, Labor force participation, Manufacturing industries



กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถช่วยเหลือ และความเอาใจใส่อย่างดี ยิ่งตลอดจนการให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการปรับแก้ไขข้อบกพร่อง จากคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาานิพนธ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.กิริยา กุลกลการ ที่ได้ให้ความเมตตากรุณาเป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการทำปริญญาานิพนธ์นี้ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนในระดับปริญญาเอก คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ทุกท่านที่ได้มารู้จักและเรียนร่วมกันในคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้ให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมถึงบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ประสานงานให้ความสะดวกช่วยเหลือในการทำงานวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของนายศิริศักดิ์ เขียสกุล และนางนวลนิจ เขียสกุล บิดาและมารดาของผู้วิจัย ตลอดจนครอบครัวที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

จิตาวรรณ อินสะอาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา.....	7
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
ขั้นตอนการวิจัย	25
การวิเคราะห์และแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา	26
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ส่วนที่ 1 ศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต.....	34

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต
ตามขนาดอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก 45

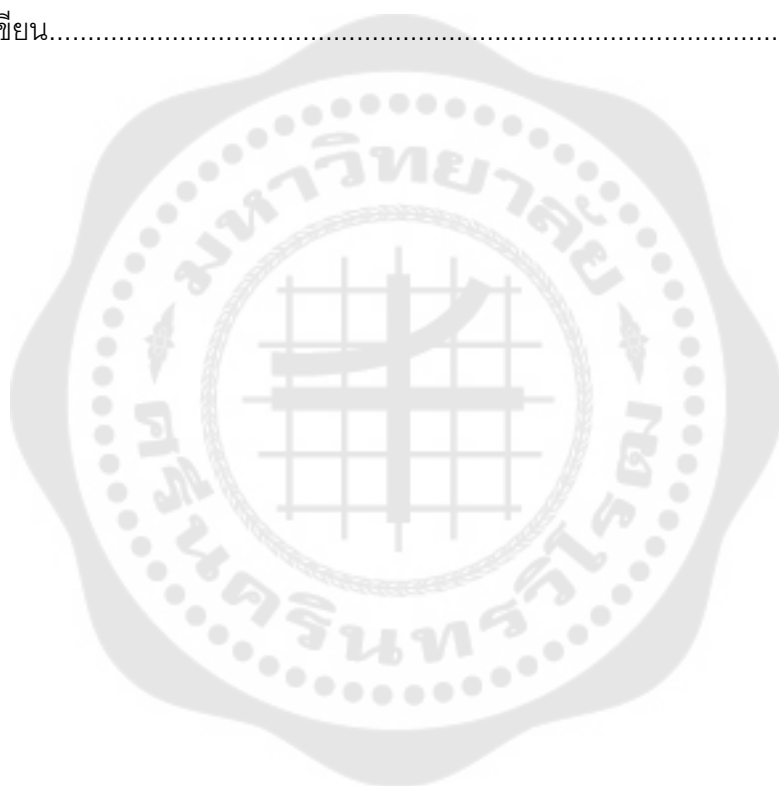
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 52

 สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล 52

 ข้อเสนอแนะ 58

บรรณานุกรม 60

ประวัติผู้เขียน 68



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงใน ภาคอุตสาหกรรมการผลิต.....	18
ตาราง 2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม การผลิต	28
ตาราง 3 จำนวนแรงงานหญิงอายุ 24-54 ปี จำแนกตามอุตสาหกรรมการผลิต	34
ตาราง 4 จำนวนแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามอาชีพ	43
ตาราง 5 จำนวนแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม .	45
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตตาม ขนาดอุตสาหกรรม ด้วยวิธีการประมาณการกำลังสองน้อยที่สุดแบบทั่วไป (Generalized Least Squares :GLS)	46
ตาราง 7 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ตามขนาดอุตสาหกรรม.....	54

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ ที่ราชอาณาจักร 1	
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในงานวิจัย 6	
ภาพประกอบ 3 กราฟแสดงค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงจำแนกตามประเภท อุตสาหกรรมการผลิต ตั้งแต่ปี 2553-2562 37	
ภาพประกอบ 4 แนวโน้มค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิต ในช่วงปี 2553-2562 39	



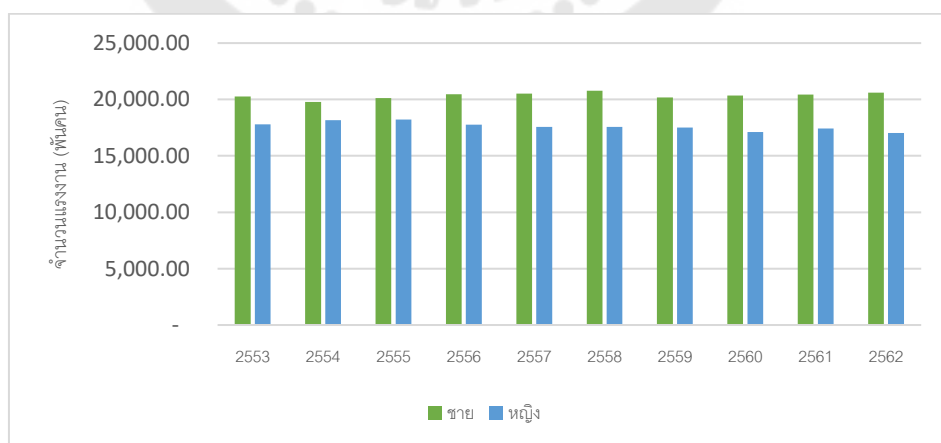
บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้แรงงานหญิงมีบทบาทมากขึ้นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และนานาประเทศก็ให้ความสำคัญกับนโยบายตลาดแรงงานที่กระตุ้นให้แรงงานหญิงเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากประชากรวัยแรงงานลดลง การวางแผนทางกายภาพโดยเฉพาะเรื่องของจำนวนแรงงาน ในส่วนของประเทศไทยภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และคุณภาพแรงงานที่ปรับลดลง อีกทั้งความเสี่ยงที่จะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี รวมทั้งการปรับตัวเพื่อลดการพึ่งพาการนำเข้าแรงงานต่างประเทศ การให้ความสำคัญกับแรงงานหญิงเพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วน

ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ยังเป็นเป็นภาคเศรษฐกิจที่สำคัญในการสร้างรายได้และการจ้างงาน โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ในสัดส่วนที่สูงอย่างต่อเนื่อง คือ อุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งสร้างรายได้ถึงร้อยละ 26.74 จากรายได้ทั้งหมดของประเทศ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2561) และจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติเกี่ยวกับจำนวนผู้มีงานทำที่จำแนกตามอุตสาหกรรม ในช่วงปี 2553-2562 พบว่า แรงงานชายมีจำนวนร้อยละ 53.60 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ซึ่งมีแนวโน้มมากกว่าแรงงานหญิงที่มีจำนวนร้อยละ 46.40 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรม และเพศ ทัวราชอาณาจักร
ปี 2553-2562

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562)

จากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า แรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมมีจำนวนน้อย เนื่องจากความต้องการจ้างงานแรงงานชายในอุตสาหกรรมมีมากกว่าแรงงานหญิง และด้วยข้อจำกัดบางประการ เช่น ภาระหน้าที่การดูแลงานบ้าน การดูแลเลี้ยงดูบุตรและผู้สูงอายุ เป็นต้น แต่ทั้งนี้ ด้วยโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงมีวัยทำงานน้อยลง มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และวัยเด็กลดลงย่อมส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานในอนาคต และสัดส่วนของประชากรแรงงานหญิงมากกว่าแรงงานชาย แรงงานหญิงจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพราะเป็นการทดแทนการขาดแคลนแรงงานในแรงงานสูงอายุและลดการพึ่งพาแรงงานจากต่างประเทศ และจากรายงานการสำรวจการทำงานของแรงงานหญิงในประเทศไทยของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562) พบว่า ตั้งแต่ปี 2553-2562 ยังพบปัญหาในการทำงานของแรงงานหญิงที่ส่วนใหญ่ยังเป็นปัญหาเรื่องค่าจ้างค่าตอบแทนจากการทำงาน รongลงมาเป็นการทำงานหนัก และทำงานขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นหากมีการจ้างงานของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมย่อมส่งผลให้แรงงานหญิงมีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นการลดข้อจำกัดในการทำงานและความไม่เท่าเทียมทางด้านรายได้ รวมทั้งช่วยลดความไม่เท่าเทียมกันทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

จากรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในปี 2562 ได้สะท้อนถึงสภาพของแรงงานหญิงที่มักจะมีผลตอบแทนที่ไม่สมเหตุสมผลโดยเปรียบเทียบกับแรงงานชายที่ทำงานเหมือนกัน ในขณะเดียวกันในแต่ละอุตสาหกรรมก็มีค่าตอบแทนของแรงงานหญิงและแรงงานชายแตกต่างกัน โดยพบว่า แรงงานหญิงยังคงขาดโอกาสในการทำงานภาคอุตสาหกรรม โดยที่แรงงานชายจะได้โอกาสทำงานที่ต้องการมากที่สุดและมีค่าตอบแทนสูงสุด ซึ่งเป็นผลมาจากความคิดดั้งเดิมที่ยังคงเห็นว่า งานส่วนใหญ่ที่แรงงานหญิงทำเป็นงานในบ้านหรือเพราะเป็นผู้หญิงจึงได้ค่าตอบแทนน้อยกว่า และงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยงานศึกษาของ Oosterbeek and Praag (1995) ที่พบว่า ขนาดธุรกิจแตกต่างกัน ค่าจ้างก็แตกต่างกันด้วย โดยบริษัทขนาดใหญ่จ่ายผลตอบแทนสูงขึ้นสำหรับการศึกษาที่สูงขึ้น และบริษัทขนาดเล็กจะจ่ายตามความสามารถ เช่นเดียวกับงานศึกษาของ Idson and Oi (1999) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างขนาดธุรกิจและค่าจ้าง เนื่องจากผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นในบริษัทขนาดใหญ่และส่งผลให้อัตราค่าจ้างก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย และงานศึกษาของ Sayeed, Khan, and Javed (2003) ที่พบว่า แรงงานหญิงในประเทศปากีสถานที่ทำงานในภาคการผลิตต่างกัน และขนาดของอุตสาหกรรมแตกต่างกันจะทำให้แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างแตกต่างกัน เพราะมีความแตกต่างในอัตราส่วนเงินทุนแรงงานต่อผลิตภาพแรงงานและยังขึ้นอยู่กับการสะสมทุนมนุษย์ หากเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จะมีอัตราส่วนเงินทุนแรงงานต่อผลิตภาพแรงงานสูงกว่า

อุตสาหกรรมการผลิตที่มีขนาดเล็กกว่า และยังมีประเด็นที่แรงงานหญิงส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ จากงานศึกษาของ Ganguly and Sasmal (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าจ้างและปัจจัยกำหนดค่าจ้างในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในภาคการผลิตของประเทศอินเดีย พบว่า ในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีการจ้างงานแรงงานจำนวนมาก มีการลงทุนสูง และมูลค่าของผลผลิตก็สูงเช่นกัน และยังพบว่าสัดส่วนการจ้างงานแรงงานหญิงเพิ่มขึ้น เนื่องจากอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ให้อัตราค่าจ้างที่สูงกับพนักงานชั่วคราวและแรงงานหญิง และในงานศึกษาของ Rajasekhar, Suchitra, and Manjula (2007) ได้วิเคราะห์ค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและอุตสาหกรรมผลิตธูปหอมของประเทศอินเดียที่พบว่า แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากการได้รับสวัสดิการในการทำงาน และการประกันสังคมที่แตกต่างกัน และยังมีการศึกษาของ Davin (2001) ที่ศึกษาถึงผลกระทบของการจ้างงานในอุตสาหกรรมส่งออกของจีนต่อแรงงานหญิงและการเข้าถึงการรักษาพยาบาลและสวัสดิการสังคม ที่พบว่า แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมส่งออกได้รับค่าจ้างที่สูงตามมาตรฐานที่มีอยู่ในอุตสาหกรรมเก่า แต่มีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทำงานเป็นเวลานาน สถานที่ทำงานไม่เหมาะสมและขาดสวัสดิการด้านสุขภาพและสวัสดิการที่รัฐเป็นเจ้าของอุตสาหกรรม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของแรงงานหญิงโดยเฉพาะความแตกต่างด้านค่าจ้าง ดังนั้นจึงได้ศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตตามขนาดของธุรกิจ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในการวางแผนหรือกำหนดแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมผลิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในภาคอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตตามขนาดของธุรกิจ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ความสำคัญของการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ตามขนาดของธุรกิจ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทำให้ทราบถึงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม เพื่อให้ในส่วนงานภาครัฐบาลและภาคเอกชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการกำหนดค่าจ้างให้เหมาะสมกับแรงงานหญิง รวมถึงสามารถช่วยลดข้อจำกัดในการทำงานและมีงานทำต่อเนื่อง ของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตตามขนาดอุตสาหกรรม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ศึกษากลุ่มแรงงานหญิง วัยทำงานที่มีอายุ 25-54 ปี ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

ขอบเขตด้านเนื้อหา ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อค่าจ้างของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม

ขอบเขตด้านข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ของแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยจัดแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม และตามประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย ปี 2552 ประกอบด้วย ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labor Force Survey: LFS) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตั้งแต่ปี 2553-2562 ทุกไตรมาสที่ 3 ซึ่งเป็นไตรมาสที่เหมาะสม ครอบคลุมจำนวนอุตสาหกรรมการผลิต 24 ประเภท¹ ซึ่งประกอบไปด้วยหมวด 10 ถึง หมวด 33

ขอบเขตด้านเวลา ศึกษาในช่วงเวลา 2553-2562

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับจากการทำงาน แรงงานจะตัดสินใจเลือกทำงานมากขึ้นหากได้รับค่าจ้างสูงขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง การมีค่าจ้างแตกต่างกันจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

¹ การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย ปี 2552 (ฉบับปรับปรุงโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ประกอบไปด้วย อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนผู้สูงอายุ ประเภทครัวเรือนส่วนบุคคล และหัวหน้าครัวเรือน

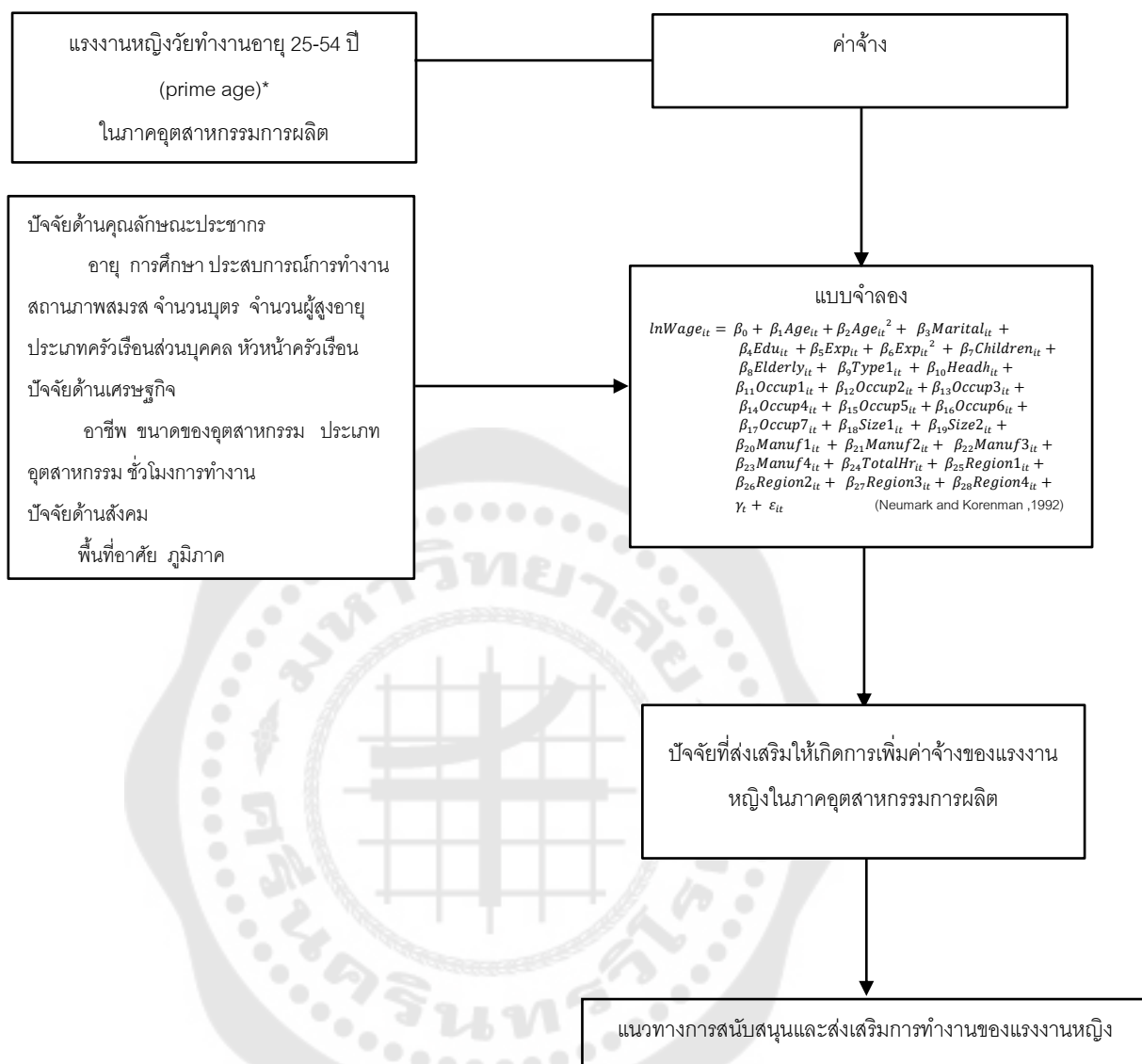
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบไปด้วย อาชีพ ขนาดอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรม ชั่วโมงการทำงาน

ปัจจัยด้านสังคม ประกอบไปด้วย พื้นที่อาศัยและภูมิภาค

3. การมีงานทำ หมายถึง แรงงานหญิงที่มีงานทำและได้รับค่าจ้างหรือรายได้จากการทำงาน

4. แรงงานหญิง หมายถึง ผู้หญิงที่มีอายุ 25-54 ปี (Prime age) เป็นช่วงวัยทำงานที่มีความพร้อมในกำลังร่างกาย กำลังความคิด ในการทำงาน และเป็นแรงงานหญิงที่อยู่ในตลาดแรงงานทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

5. ภาคอุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง การทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่จัดแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม โดยจัดตามประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย ปี 2552 จำนวน 24 ประเภท ซึ่งอุตสาหกรรมการผลิตเป็นในอุตสาหกรรมที่สำคัญ ประกอบไปด้วยหมวด 10 ถึงหมวด 33 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562)



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

* รวบรวมจาก กระทรวงแรงงาน, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ธนาคารแห่งประเทศไทย, World Economic Forum (WEF), International Labour Organization (ILO)

**พัฒนาจากแบบจำลองสมการรายได้ของมินเชอร์ (1964)

ทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอเนื้อหา ออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้ 1.แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา 2.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

ทฤษฎีทุนมนุษย์ได้วิวัฒนาการมาจากทฤษฎีการผลิตของคร้วเว็อน โดย Becker (2009) ได้ให้นิยาม ทุนมนุษย์ว่าเป็นการลงทุนที่มีประสิทธิผลซึ่งรวมอยู่ในตัวบุคคล รวมถึงทักษะ ความสามารถ ความรู้ นิสัยและคุณลักษณะทางสังคม มักเกิดจากค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาและ ฝึกอบรมภาคปฏิบัติ และแนวคิดพื้นฐานของทุนมนุษย์ชี้ให้เห็นว่า แต่ละบุคคลสามารถพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสในการทำงานและสร้างรายได้จากการลงทุนด้าน การศึกษาและฝึกอบรมภาคปฏิบัติ รวมถึงการดูแลสุขภาพ ทฤษฎีนี้ได้เน้นความสำคัญของการ ศึกษาและฝึกอบรมที่เป็นกุญแจสู่การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน เพราะตามทฤษฎีทุนมนุษย์ การศึกษาและฝึกอบรมถือเป็นการลงทุนที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละคน และเพิ่ม โอกาสในการได้ทำงานมีการประกอบอาชีพที่ดีขึ้นและมีรายได้ที่สูงขึ้น นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็น ว่า บุคคลที่มีการศึกษามากขึ้นก็จะเต็มใจเข้าร่วมในตลาดแรงงานมากขึ้น เพื่อที่จะได้ใช้ประโยชน์ จากความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการศึกษาและอัตราค่าจ้าง กล่าวคือ บุคคลได้รับการศึกษา สูงขึ้นก็จะได้รับอัตราค่าจ้างสูงขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ Mincer (1962) ที่ศึกษาการลงทุน ด้านการฝึกอบรมเพื่อให้แรงงานมีทักษะ ความชำนาญหรือเพื่อปรับปรุงผลิตภาพแรงงาน โดย แนวคิดนี้ได้รวมการศึกษาในโรงเรียนและการฝึกอบรมที่ได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์และสิ่งที่ได้รับคือ ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ Schultz (1961) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของ กำลังแรงงานกับการศึกษาสำหรับผู้หญิงที่แต่งงานแล้วด้วยทฤษฎีทุนมนุษย์ กล่าวคือ สำหรับ ผู้หญิงที่ไม่รู้หนังสือจะมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลง และความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างการศึกษาและอัตราค่าจ้างจะสามารถอธิบายได้ด้วยรูปตัว U) ซึ่งการมีส่วนร่วมของ กำลังแรงงานที่สูงขึ้นในระดับการศึกษาต่ำหรือไม่รู้หนังสือ และทำให้ได้รับค่าแรงต่ำ สามารถ อธิบายได้โดยความจำเป็นในการหารายได้เพื่อความอยู่รอดหรือการได้รับค่าจ้างเพื่อการยังชีพ

นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในระดับต่ำสำหรับผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว และมีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อาจอธิบายได้ว่า ผู้หญิงที่มีระดับการศึกษาต่ำเช่นนั้นส่วนใหญ่ มองหาโอกาสในการทำงานเฉพาะในอาชีพเฉพาะ เช่น งานเลขานุการ ดังนั้น เมื่อมีการขาดแคลน ในงานดังกล่าวผู้หญิงที่มีระดับการศึกษาต่ำมักจะอยู่บ้าน ในประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ผู้หญิงที่มีระดับการศึกษาต่ำ และทำงานในครัวเรือน รวมถึงอยู่นอกกระบวนของตลาดแรงงาน ซึ่งผู้หญิงกลุ่มนี้ไม่รวมอยู่ในคำจำกัดความของแรงงานในระบบ จึงไม่สะท้อนในอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิง (FLFPR) แสดงให้เห็นถึงอัตราการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในประเทศกำลังพัฒนาอยู่ในระดับต่ำ (Cameron, Malcolm Dowling, & Worswick, 2001; Lincove, 2008; Schultz, 1961) การให้ความสำคัญกับการศึกษา ถือเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเชื่อว่าการศึกษาจะส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศ และสามารถแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในการพัฒนาประเทศ ในการมองความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับทุนมนุษย์ โดยการศึกษาจะเป็นกระบวนการเพิ่มทุนมนุษย์กล่าวคือ การศึกษาทำให้ผลิตภาพการผลิต (productivity) ของมนุษย์เพิ่มขึ้น และผลิตภาพการผลิตที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มนุษย์มีรายได้เพิ่มขึ้น (วิภาวดี พิจิตบันดาล, 2554)

แนวคิดผลิตภาพแรงงาน

การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) คือแนวทางการเพิ่มทักษะให้กับแรงงานและเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องให้การศึกษาและฝึกอบรม อีกทั้งการให้ความสำคัญกับการศึกษาถือเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและยังเป็นกระบวนการเพิ่มทุนมนุษย์กล่าวคือ การศึกษาทำให้ผลิตภาพการผลิต (productivity) ของมนุษย์เพิ่มขึ้น และผลิตภาพการผลิตที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มนุษย์มีรายได้เพิ่มขึ้น (วิภาวดี พิจิตบันดาล, 2554) โดย Cahuc, Carcillo, and Zylberberg (2014) ได้แสดงให้เห็นว่า ผลิตภาพแรงงานเป็นค่าจ้างของแรงงานเทียบเท่ากับผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน อย่างไรก็ตาม ผลิตภาพแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างมักจะแตกต่างกันในทางปฏิบัติ เนื่องจากกลไกตลาดที่มีความหลากหลาย และความแตกต่างนี้อาจมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ นั่นคือ การกระจายรายได้ระหว่างทุนและแรงงานเปลี่ยนไปใช้ทุนอาจทำให้รายได้ไม่เท่าเทียมกัน และในส่วนของงานศึกษาของ ศศิวิมล ตันตวิวุฒิ (2561) ที่ได้ศึกษาการเพิ่มผลิตภาพแรงงานกับปัจจัยกำหนดรายได้ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อแรงงานและการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และความสามารถในการทำงานที่จะพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นมีหลายวิธี เช่น รูปแบบการทำงานที่ให้แรงงานทำงานกับเครื่องจักรมากขึ้น

การส่งเสริมให้แรงงานทุกระดับมีการศึกษาสูงขึ้น แรงงานได้รับการฝึกอบรมทั้งก่อนหรือขณะปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะที่ถูกต้อง การปรับปรุงวิธีการทำงานการบริหารจัดการธุรกิจและอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น และงานศึกษาของ Koyuncu, Yilmaz, and Ünver (2016) ที่ได้หาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของแรงงานหญิงในตลาดแรงงานกับผลิตภาพแรงงานซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมของแรงงานหญิงในตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับผลิตภาพแรงงาน นั่นคือ หากแรงงานหญิงมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นทำให้การมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นด้วย จะเห็นได้ว่าผลิตภาพแรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งผลต่อการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ขณะเดียวกันค่าจ้างขั้นต่ำก็มีผลต่อผลิตภาพแรงงานเช่นกัน เนื่องจากการมีรายได้ที่สมเหตุสมผลและเป็นธรรมอาจส่งผลให้แรงงานมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (กระทรวงแรงงาน, 2564)

แนวคิดการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานหญิงในตลาดแรงงาน

การเพิ่มจำนวนแรงงานผู้หญิงในตลาดแรงงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง จากการศึกษาของ Mincer (1962) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของแรงงานผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว จะมีการจัดสรรเวลาเพื่อเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อนแล้ว ยังมีกิจกรรมเกี่ยวกับการทำงานบ้านและการดูแลเด็ก ดังนั้น ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วจะมีสามทางเลือกคือ พักผ่อน ทำงาน และการทำงานบ้าน (Klasen & Pieters, 2012) และในงานศึกษาของ Black, Schanzenbach, and Breitwieser (2017) ที่พบว่าร้อยละ 51 ของการมีส่วนร่วมของแรงงานผู้หญิงจะผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยในช่วงหลังศตวรรษที่ 20 การมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานผู้หญิงเพิ่มขึ้นอย่างมากในสหรัฐอเมริกา แต่กลับลดลงในช่วงหลังปี 2000 โดยการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานผู้หญิงลดลง เนื่องจากความแตกต่างของผู้หญิงที่มีและไม่มีลูก และยังเกี่ยวกับเชื้อชาติและชาติพันธุ์ การศึกษา อายุ และสถานภาพสมรส ซึ่งในกลุ่มประเทศ OECD ก็ได้ให้ความสำคัญของการลดลงของแรงงานผู้หญิง เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการกำหนดนโยบายที่มุ่งส่งเสริมให้แรงงานหญิงมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน และในงานศึกษาของ Hassan and Rafaz (2017) พบว่า ผู้หญิงมีการศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาและอัตราการเกิดของประชากรเพิ่มขึ้นร้อยละ 96 ของ GDP ของประเทศปากีสถาน การศึกษาจะทำให้ผู้หญิงมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญและมีผลเชิงบวกต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการศึกษาผู้หญิงยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานคือ เมื่อผู้หญิงมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจก็เพิ่มขึ้นด้วย และในส่วนของรายงานของ World Economic Forum (2018) ได้รายงาน

ว่า การที่ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในตลาดแรงงานจะทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติเพิ่มขึ้น และยังมีผลกระทบเชิงบวกต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Klasen & Lamanna, 2009; Knight, 2016; Seguino & Were, 2014) จะเห็นได้ว่า การให้ความสำคัญกับการเพิ่มกำลังแรงงานหญิงในตลาดแรงงานเป็นเรื่องที่สำคัญเพื่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

แนวคิดสตรีนิยม (Feminism)

หนึ่งในแนวคิดสตรีนิยมคือ แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism) จากการศึกษาของ สันต์ สุวัจฉราภินันท์ (2561) โดยเริ่มมาจากปรัชญาแนวเสรีนิยมที่เชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถในการใช้เหตุผล เชื่อในความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสังคมที่ดีต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้พัฒนาและใช้ความสามารถในการใช้เหตุผล การที่ผู้หญิงและผู้ชายไม่ได้มีความแตกต่างเรื่องความสามารถ เพราะความเป็นมนุษย์จะมีพื้นฐานเหมือนกัน แต่การได้รับการปลูกฝังและสั่งสอนความเป็นชายหญิง รวมถึงบทบาททางเพศที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความแตกต่างกันอย่างที่เป็นอยู่ การจำกัดบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงภายใต้ความเชื่อทางประเพณีและกฎหมายที่ผู้หญิงอยู่แต่ในบ้านจึงถือได้ว่าเป็นเรื่องไม่ยุติธรรม ดังนั้นแนวทางแก้ปัญหาจึงเน้นไปที่การแก้ไขกฎหมายที่มีอคติและการเลือกปฏิบัติต่อเพศ การเปิดโอกาสด้านการศึกษา และการทำงานของผู้หญิงให้เท่าเทียมผู้ชาย อีกทั้งการลดภาระด้านงานบ้านของผู้หญิง และการได้รับอิทธิพลจากความเท่าเทียมกันของมนุษย์ตามแนวคิดเสรีนิยมนั้นในทางกฎหมายให้มีความสนใจด้านปัจเจกบุคคลที่ให้เหตุผลว่า ผู้หญิงควรดูแลตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวเอง และปรับปรุงตัวเองอย่างสม่ำเสมอให้เหมือนกับผู้ชาย และยังมีความเชื่อว่าผู้ชายและผู้หญิงไม่มีความแตกต่างกันในความเป็นมนุษย์ ควรให้โอกาสผู้หญิงที่จะสามารถทำทุกอย่างได้เหมือนกับผู้ชาย และการให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย ทางการเมือง เพื่อสิทธิของปัจเจกบุคคลในการแข่งขันในตลาดสาธารณะเพราะความเชื่อที่ว่าถ้าผู้หญิงมีโอกาสที่เท่าเทียมแล้วย่อมส่งผลให้ผู้หญิงเป็นเหมือนผู้ชายได้ทุกอย่าง

ด้วยความด้อยโอกาสของผู้หญิงหลายประการที่แม้ว่าจะมีการแก้ไขกฎหมายหรือแนวทางการสังคมสงเคราะห์ที่ผ่านมาแต่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขหรือการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางสังคม เช่น ด้านกฎหมายยังไม่มีกระบวนการดูแลลูกเป็นหน้าที่หลักของผู้หญิง และเรียกร้องให้ผู้หญิงมีการปรับตัวเองทั้งการแต่งกายหรือการแต่งกายที่เหมาะสม รวมถึงการแสดงออกทางความคิดและอารมณ์เหมือนกับผู้ชาย แต่ลักษณะหลาย ๆ ประการของผู้ชายนั้นที่มีความด้อยกว่าผู้หญิง เช่น ความก้าวร้าว การเก็บกด ไม่มีความเชื่อเพื่อต่อผู้อื่น ไม่มีความอ่อนโยน เป็นต้น การพยายามแก้ปัญหาที่ละเลยระบบผู้ชายเป็นใหญ่ในครอบครัว และโครงสร้างทาง

อำนาจของผู้ชายที่เป็นอยู่ เน้นการทำให้ผู้หญิงมีบทบาทเหมือนผู้ชายมากขึ้นทั้งในด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ผลที่ได้จากการกำหนดนโยบายสาธารณะคือ ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศยังคงมีอยู่ ผู้หญิงบางคนได้รับประโยชน์จากการแก้ไขปัญหานี้ โดยการเข้ามามีบทบาทและอำนาจในโครงสร้างทางการเมืองและระบบเศรษฐกิจ ในขณะที่ผู้หญิงส่วนหนึ่งยังประสบปัญหาในลักษณะเดิม การเพิ่มขึ้นของบทบาทนอกบ้าน รวมเข้ากับบทบาทที่ต้องทำอยู่แล้วในบ้านทำให้ผู้หญิงลำบากและมีภาระมากขึ้น และในส่วนของงานศึกษา รุ่งนิภา เหลียง (2561) ที่ได้ศึกษาในประเด็นด้านการศึกษาตามนักปรัชญาเพลโตที่มีทัศนะของความแตกต่างจากคนร่วมสมัย โดยได้นำเสนอว่า ในด้านการศึกษาผู้ชายและผู้หญิงมีโอกาสและสิทธิเท่าเทียมกันในทัศนะที่ว่าการศึกษาของผู้หญิงคือหนึ่งในรากฐานที่สำคัญของการขับเคลื่อนทางสังคม ดังนั้น กระบวนการที่สำคัญในการคัดกรองบุคคลเข้าทำงานและมีคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในเศรษฐกิจและสังคม คือ การศึกษา

แนวคิดความแตกต่างของค่าจ้าง (Wage Inequality)

แนวคิดความแตกต่างของค่าจ้างนั้น มีการศึกษาที่ได้รวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติทางเพศในตลาดแรงงานด้วย 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรกคือ แรงงานหญิงมีรายได้น้อยกว่าแรงงานชายที่เทียบเคียงได้ในสถานประกอบการเดียวกันหรือไม่ ประเด็นที่ 2 คือ การวัดผลผลิตของแรงงานหญิงและชายโดยตรงเพื่อพิจารณาว่า ความแตกต่างของค่าจ้างตามเพศสามารถเชื่อมโยงโดยตรงกับความแตกต่างของผลผลิต โดยในงานศึกษาของ Gardeazabal and Ugidos (2005); Young and Wallace (2009) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับช่องว่างการจ่ายเงินตามเพศ คือ เพศหญิงมีค่าจ้างต่ำกว่าเพศชายเมื่อเปรียบเทียบรายอาชีพ Jurajda and Harmgart (2007); Simón (2010) อีกทั้งในงานศึกษาของ Matuszewska-Janica (2014); Tzannatos (1999) ยังพบว่า การทำงานในภาคเศรษฐกิจที่แตกต่างกันย่อมส่งผลให้เพศหญิงและเพศชายมีค่าจ้างแตกต่างกัน และเพศหญิงมีค่าจ้างต่ำกว่าเพศชาย โดยงานศึกษาของ Christofides, Polycarpou, and Vrachimis (2010) ที่แสดงให้เห็นว่าช่องว่างของค่าจ้างส่วนใหญ่อธิบายโดยใช้คุณลักษณะต่าง ๆ เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร การดูแลเด็ก สถานภาพการทำงาน เป็นต้น และในงานศึกษาของ Ismail and Noor (2005) ได้ศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างเพศในภาคการผลิตของประเทศมาเลเซีย พบว่า ผู้ชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิง สาเหตุที่ผู้หญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชายเนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และประเภทอุตสาหกรรม การวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้การสำรวจแรงงานปี 2542 จำนวน 2,046 คน ในอุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ ไม้ อุปกรณ์การขนส่ง อุตสาหกรรมอาหารและ

เคมี และปัจจัยที่ทำให้ค่าจ้างแตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ทุนมนุษย์ ลักษณะงาน และอุตสาหกรรมลักษณะเฉพาะ เป็นต้น และยังพบอีกว่า ปัจจัยด้านประชากรและทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดส่วนต่างของค่าจ้างตามเพศ

ยังเห็นได้ว่าในหลายประเทศยังมีช่องว่างที่ไม่สามารถอธิบายได้ถึงลักษณะของเพศหญิง นั้นเหนือกว่าเพศชาย และในงานศึกษาของ Daly, Meng, Kawaguchi, and Mumford (2006) ที่พบว่า ส่วนต่างค่าจ้างส่วนใหญ่อธิบายได้จากการแยกเพศหญิงที่ทำงานมีค่าจ้างต่ำ อย่างไรก็ตาม ยังพบความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรมที่สำคัญในทุกประเทศสำหรับทั้งสองเพศ Gannon, Plasman, Ryex, and Tojerow (2007) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่สนับสนุนแนวคิดที่ว่า ช่องว่างระหว่างรายได้ของเพศหญิงและเพศชายมักจะพบเกี่ยวกับการกระจายค่าจ้างและช่องว่างระหว่างรายได้ของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงมีการกระจายค่าจ้างของภาครัฐและเอกชนของแต่ละประเทศ (Arulampalam, Booth, & Bryan, 2007)

ในส่วนงานศึกษาของ Witkowska, Kompa, and Matuszewska-Janica (2013) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อช่องว่างระหว่างรายได้ของเพศหญิงและเพศชายในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปโดยใช้ข้อมูลการสำรวจรายได้ปี 2549 เมื่อเทียบกับรายได้เฉลี่ยในระบบเศรษฐกิจทั้งหมด ทำให้พบช่องว่างระหว่างรายได้ของเพศหญิงและเพศชายในภาคเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังสังเกตเห็นว่า ความแตกต่างด้านรายได้ทางเพศมักจะน้อยลงในประเทศหลังคอมมิวนิสต์เมื่อเทียบกับสมาชิกสหภาพยุโรปเดิม และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้าง ผลผลิต และการว่างงานในสหภาพยุโรปใหม่ ในงานศึกษาของ Nikulin (2015) พบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าจ้างและอัตราส่วนการว่างงานในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า ค่าจ้าง ผลผลิตและอัตราการว่างงานในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปใหม่มีความหลากหลาย

แนวคิดสมการค่าจ้าง

แนวคิดสมการค่าจ้างในปี 1974 ของ Mincer ได้พยากรณ์ว่ารายได้ในอนาคตของแรงงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา จำนวนปีการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ส่งผลทางบวกต่อรายได้ เมื่อแรงงานมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จำนวนปีการศึกษาเพิ่มขึ้น และมีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ย่อมได้รับรายได้เพิ่มขึ้น และจากแนวคิดพื้นฐานของทุนมนุษย์ของ Becker (2009) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของการศึกษาและฝึกอบรมที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน เมื่อแรงงานมีการศึกษาสูงขึ้นจะเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากขึ้น แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกของค่าจ้างและ

การศึกษา กล่าวคือ แรงงานได้รับการศึกษาสูงขึ้นก็จะได้รับค่าจ้างสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งงานศึกษาของ Killingsworth and Heckman (1986) ที่พบว่า การตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบค่าจ้างในตลาดแรงงานที่ผู้หญิงเคยได้รับและค่าเสียโอกาสอื่น ๆ ของผู้หญิงจากการใช้เวลาอยู่ที่บ้าน หากได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นผู้หญิงจะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น และใน ส่วนงานศึกษาของ Neumark and Korenman (1992) ที่ศึกษาสมการค่าจ้างแรงงานหญิงซึ่งพบว่ายังมีปัจจัยด้านสถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อค่าจ้างที่แตกต่างกัน อีกทั้งงานศึกษาของ Liao and Paweenawat (2018) ที่ศึกษาอุปทานแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้ว โดยวิเคราะห์ค่าจ้างของแรงงานหญิงและคู่สมรส กำหนดตัวแปรควบคุม คือ การศึกษาของคู่สมรส และจำนวนบุตร พบว่า อุปทานแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้วกับค่าจ้างมีความสัมพันธ์แบบผกผัน ซึ่งอาจมีผลจากการที่คู่สมรสมีการศึกษาเพิ่มขึ้นได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นจึงส่งผลให้อุปทานแรงงานหญิงลดลงเพราะมีรายได้จากคู่สมรสที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง และอุปทานแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้วที่มีบุตรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างมากกว่าแรงงานหญิงที่ไม่มีบุตร และในงานศึกษาของ Matuszewska-Janica (2014); Tzannatos (1999) ที่พบว่า การทำงานในภาคเศรษฐกิจที่แตกต่างกันส่งผลให้ค่าจ้างของแรงงานหญิงและแรงงานชายแตกต่างกัน และแรงงานหญิงยังมีค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชาย โดยงานศึกษาของ Christofides et al. (2010) ที่แสดงให้เห็นว่า ช่องว่างของค่าจ้างส่วนใหญ่ได้รับผลจากความแตกต่างของคุณลักษณะประชากร คือ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร การดูแลเด็ก และสถานภาพการทำงาน และในงานศึกษาของ Ismail and Noor (2005) ได้ศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างเพศในภาคการผลิตของประเทศมาเลเซีย ที่พบว่า ผู้ชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิง สาเหตุที่ผู้หญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชายเนื่องจากหลายสาเหตุ เช่น ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และประเภทอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ ไม้ อุปกรณ์การขนส่ง และอุตสาหกรรมอาหาร โดยปัจจัยที่ทำให้ค่าจ้างแตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ทุนมนุษย์ ลักษณะงาน และลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรม และยังพบอีกว่า ปัจจัยด้านประชากรและทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดส่วนต่างของค่าจ้างระหว่างผู้ชายและผู้หญิง และในงานศึกษาของ ปวีณา ดีตระกูล (2554) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชายในตลาดแรงงานของประเทศไทยพบว่า การกำหนดค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชายมีความแตกต่างกันด้วยปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน การศึกษา ชั่วโมงการทำงาน และขนาดของกิจการ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อค่าจ้างของแรงงานในทิศทางเดียวกัน และยังมีประเด็นหากมีค่าจ้างสูงขึ้นแรงงานหญิงจะกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง และในส่วนงานศึกษาของ

Nagase (1997) ได้ใช้ข้อมูลสำรวจการทำงานของแรงงานหญิง ในปี 1983 โดยสถาบันแห่งชาติ เพื่อการวิจัยสายอาชีพและอาชีวศึกษา ใช้สมการถดถอยของค่าจ้างวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างในตลาดแรงงานญี่ปุ่น พบว่า ชาดการมีส่วนร่วมของแรงงานผู้หญิงที่มีลูกเล็ก ๆ และยังพบความแตกต่างของค่าจ้างรายชั่วโมงที่เกิดจากความแตกต่างของประเภทงาน ทักษะการทำงาน ภูมิภาค และตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเลือกทำงาน เช่น การศึกษา จำนวนเด็ก อายุของเด็ก ผู้สูงอายุ และความสำเร็จทางการศึกษาของแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้ว

จากความสำคัญของค่าจ้างแรงงานหญิงในตลาดแรงงานนั้น ในรายงานของ Global Wage Report 2018 ซึ่งเป็นรายงานของ International Labour Office (2018) ที่ได้วิเคราะห์ช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศที่ยังพบว่า แรงงานชายยังคงได้รับค่าจ้างมากกว่าแรงงานทั่วโลก โดยเฉลี่ยแล้วแรงงานหญิงยังคงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชายประมาณ 20 เปอร์เซ็นต์ อาจด้วยลักษณะตลาดแรงงานและความต้องการจ้างงานแรงงานหญิง และปัจจัยที่ทำให้เกิดช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศ มีปัจจัยสำคัญคือ การแยกอาชีพและความไม่เท่าเทียมทางเพศซึ่งพบในภาคอุตสาหกรรมและภาคเศรษฐกิจภายใต้ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาทแรงงานหญิง ทำให้แรงงานหญิงยังคงได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนต่ำกว่าแรงงานชาย แม้ว่าจะมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าก็ตาม และมีประเด็นของบทบาทของความเป็นแม่ของผู้หญิงที่มีผลต่อค่าจ้างในทิศทางตรงกันข้าม ด้วยต้องลดชั่วโมงการทำงานเพื่อไปดูแลบุตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ คือ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในส่วนงานศึกษาเฉพาะแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม มีตัวอย่างงานศึกษาของ ปวีณา ลีตระกูล (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานและชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านครอบครัวจะมีผลต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน และหากในครอบครัวของผู้หญิงวัยทำงานมีอัตราการพึ่งพิงของบุตรก่อนวัยเรียนสูง การมีผู้สูงอายุที่ต้องดูแล ส่งผลให้โอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงวัยทำงานลดลง และยังพบอีกว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสในการตัดสินใจทำงานที่เพิ่มขึ้นของผู้หญิงวัยทำงาน คือ ระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น การมีสถานภาพเป็นหัวหน้าครอบครัว ย่อมส่งผลให้โอกาสในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานเพิ่มขึ้นด้วย สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของผู้หญิง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้หญิงวัยทำงานมีระดับการศึกษาสูงขึ้น เป็นหัวหน้าครอบครัว ส่งผลให้ผู้หญิงวัยทำงานมีชั่วโมง

การทำงานเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ปวีณา ลีตระกูล and ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างของแรงงานหญิงในพื้นที่เมืองและชนบท พบว่า แรงงานหญิงที่ทำงานในพื้นที่เมืองจะทำงานในภาคบริการเป็นส่วนใหญ่ และแรงงานหญิงในชนบทส่วนใหญ่ทำงานในภาคเกษตร แม้ว่าจะมีระดับการศึกษาของผู้หญิงเพิ่มขึ้นทั้งในพื้นที่เมืองและชนบท แต่ยังคงมีความแตกต่างกันในเรื่องค่าจ้างที่แท้จริง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้าง ได้แก่ ระดับการศึกษา ขนาดของกิจการ ลักษณะของอุตสาหกรรม ชั่วโมงการทำงาน และภูมิภาค และในงานศึกษาของ ปวีณา ลีตระกูล (2554) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชายในตลาดแรงงานของประเทศไทย พบว่า การกำหนดค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชายมีความแตกต่างกันด้วยปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน การศึกษา ชั่วโมงการทำงาน และขนาดของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อค่าจ้างของแรงงานในทิศทางเดียวกัน และยังมีการศึกษาของ ฉัตรมณี ข้อเพชร and กิริยา กุลกลการ (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติทางเพศด้านค่าจ้างในตลาดแรงงานไทย ที่พบว่าการเลือกปฏิบัติทางเพศเป็นสาเหตุของความแตกต่างของค่าจ้าง ซึ่งแรงงานหญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างที่เป็นตัวเงินที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ชั่วโมงการทำงาน อาชีพ ประเภทอุตสาหกรรม เป็นต้น อีกทั้งในงานศึกษา Bui and Permpoonwivat (2015) ที่พบว่า ช่องว่างค่าจ้างระหว่างเพศในประเทศไทยลดลงในช่วงหลายปีที่ผ่านมา จากร้อยละ 14 ในปี 2539 ลดเหลือร้อยละ 10 ในปี 2549 และในปี 2556 เหลือเพียงร้อยละ 1 อย่างไรก็ตามยังพบประเด็นของการเลือกปฏิบัติทางเพศที่ผู้ชายยังได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิง แม้โดยเฉลี่ยผู้หญิงจะมีการศึกษาและทักษะที่สูงขึ้น และเมื่อแยกในภาคเศรษฐกิจก็ยังคงพบว่าการเลือกปฏิบัติทางเพศที่แตกต่างกันในอุตสาหกรรมต่าง ๆ อีกทั้งยังมีความไม่เท่าเทียมกันของค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง

สำหรับงานศึกษาต่างประเทศ โดยงานศึกษาของโดยในงานศึกษาของ Killingsworth and Heckman (1986) พบว่า การตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบค่าจ้างในตลาดแรงงานที่ผู้หญิงเคยได้รับและค่าเสียโอกาสอื่น ๆ ของผู้หญิงจากการใช้เวลาอยู่ที่บ้าน หากได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นผู้หญิงจะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น แต่ในงานศึกษาของ Karaalp-Orhan (2017) กลับพบว่า ทิศทางการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงในประเทศตุรกี ในปี 1955 ถึง 2016 อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานผู้หญิงมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะมีการระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นก็ตาม โดยในปี 1955 มีอัตราอยู่ที่ร้อยละ 72 และใน

ปี 2016 มีแนวโน้มลดลงเป็นร้อยละ 32.5 อาจเนื่องจากได้รับรายได้ไม่มากพอ และยังมีการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของผู้หญิงในประเทศอียิปต์กับชั่วโมงการทำงานของ Assaad and El-Hamidi (2002) ที่พบว่า ผู้หญิงที่ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น จำนวนชั่วโมงการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น โดยการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง 1% ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น 3.4% และยังพบอีกว่า ผู้หญิงที่ทำงานในภาครัฐจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิงที่ทำงานในภาคเอกชน และในส่วนของงานศึกษาของ Rajasekhar et al. (2007) ที่มีการศึกษาการจ้างงานและค่าจ้างแรงงานหญิงในประเทศอินเดียได้รับในการทำงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ห่อหุ้ม และยังพบอีกว่าแรงงานหญิงนอกระบบในเขตเมืองได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศ การได้รับสวัสดิการในการทำงานและการประกันสังคมที่แตกต่างกัน และการศึกษาของ Davin (2001) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของการจ้างงานในอุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออกของจีนต่อแรงงานสตรีและการเข้าถึงการรักษาพยาบาลและสวัสดิการสังคม ที่พบว่า แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการส่งออกใหม่ได้รับค่าจ้างที่สูงตามมาตรฐานที่มีอยู่ในอุตสาหกรรมเก่าของรัฐ แต่มีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทำงานเป็นเวลานาน สถานที่ทำงานไม่เหมาะสมและขาดสวัสดิการด้านสุขภาพและสวัสดิการที่รัฐเป็นเจ้าของอุตสาหกรรม ในงานศึกษาของ Öksüzler, Palaz, and Özdemir (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของแรงงานหญิงที่ทำงานนอกระบบ ซึ่งพบว่าระดับการศึกษา สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว สถานภาพสมรส สถานที่พักอาศัย จำนวนบุตร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของแรงงานหญิงที่ทำงานนอกระบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าจ้าง และยังมีงานศึกษาของ Nawata and li (2004) ที่ได้ศึกษาแบบจำลองสมการค่าจ้างของแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้วในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าจ้างและการศึกษาที่แตกต่างกันระหว่างผู้ชาย 6-8 เปอร์เซ็นต์ ถึงผู้หญิง 7-12 เปอร์เซ็นต์ มีผลต่อค่าจ้างเช่นเดียวกัน โดยพื้นที่ในเขตเมืองจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าในเขตชนบท Neumark and Korenman (1992) ได้ศึกษาสมการค่าจ้างแรงงานหญิงที่พบว่า สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อค่าจ้าง และยังพบผู้หญิงผิวขาวกับผิวดำมีความแตกต่างกันของค่าจ้าง ในส่วนของงานศึกษาของ Cankal and Gokce (2015) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ของแรงงานในประเทศตุรกี พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษา อาชีพ และประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kompa and Witkowska (2018) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของรายได้ระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิงในประเทศโปแลนด์ พบว่า ปัจจัยด้าน

ประชากร ปัจจัยด้านการศึกษากลับเป็นปัจจัยหลักในทุกระดับการศึกษา และในงานศึกษาของ Mohammadi, Torabi, and Dogani (2015) ที่มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรายได้ของประชาชนในเมือง Tehran พบว่า การเพิ่มขึ้นของอายุ การศึกษาและอาชีพส่งผลให้ความน่าจะเป็นที่จะได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น และมีงานศึกษา Adshade and Keay (2010) ซึ่งได้ศึกษาการจ้างงานและค่าจ้างของแรงงานหญิงที่ทำงานพนักงานธุรการในสถานประกอบการของรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ในสถานประกอบการมีการจ้างงานแรงงานหญิงและยังได้รับค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในกลุ่มอาชีพพนักงานธุรการ โดยในประเทศปากีสถานจากงานศึกษาของ Sayeed, Khan, & Javed, 2003 ที่ศึกษาถึงรูปแบบรายได้ของแรงงานหญิงในประเทศปากีสถาน โดยพบว่า มีความแตกต่างของค่าจ้างในแต่ละภูมิภาค ภาคการผลิต และประเภทอุตสาหกรรมทั้งโรงงานขนาดใหญ่ ผู้ประกอบการขนาดเล็ก และการทำงานตามบ้าน ของแรงงานหญิง โดยแบ่งกลุ่มเปรียบเทียบระหว่างแรงงานหญิงที่มีค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำกับแรงงานหญิงที่มีค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ พบว่า ค่าจ้างแรงงานผู้หญิงในภาคส่วนต่าง ๆ และขนาดอุตสาหกรรมแตกต่างกันไป เพราะความแตกต่างในอัตราส่วนเงินทุนแรงงานและผลิตภาพแรงงาน และยังขึ้นอยู่กับการสะสมทุนมนุษย์ และแรงงานหญิงส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และในงานศึกษาของ Yoo (2003) ได้ศึกษาสาเหตุความแตกต่างของเพศและค่าจ้างในประเทศเกาหลี โดยวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในช่วงปี 1988-1999 พบว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงค่อยๆ เพิ่มขึ้น ตั้งแต่ปี 1988 เป็นจำนวน 47.4 เปอร์เซ็นต์ ในปี 1999 การเพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของผู้หญิงทุกช่วงวัย ยกเว้นอายุระหว่าง 15-19 ปี เนื่องจากเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา และกลุ่มอายุที่เข้าร่วมกำลังแรงงานมากที่สุด คือ ช่วงอายุ 25-29 ปี ในทางกลับกัน ในปี 2542 ยังพบช่องว่างทางเพศในเรื่องค่าจ้างค่อย ๆ ลดลง อัตราส่วนของรายได้ของผู้หญิงกับผู้ชายเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 45.1 ในปี 2515 เป็นร้อยละ 63.1 อีกทั้งในงานศึกษาของ Nagase (1997) ได้ใช้ข้อมูลสำรวจการทำงานของแรงงานหญิงปี 1983 โดยสถาบันแห่งชาติเพื่อการวิจัยสายอาชีพและอาชีวศึกษา ใช้สมการถดถอยของค่าจ้างวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างในตลาดแรงงานญี่ปุ่น พบว่า ขาดการมีส่วนร่วมของแรงงานหญิงที่มีลูกเล็ก ๆ และยังพบความแตกต่างของค่าจ้างรายชั่วโมง 20-30 เปอร์เซ็นต์ ที่เกิดจากความแตกต่างของประเภทงาน ทักษะการทำงาน ภูมิภาค และตัวแปรอื่น ๆ ส่งผลต่อการเลือกทำงาน เช่น การศึกษา จำนวนและอายุของเด็ก ผู้สูงอายุ และความสำเร็จทางการศึกษา ของแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้ว อีกทั้งในงานศึกษาของ Liao and Paweenawat (2018) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับอุปทานแรงงานของผู้หญิงไทยที่แต่งงานแล้ว โดยวิเคราะห์ค่าจ้างของแรงงานหญิงและของคู่สมรส โดยใช้ข้อมูลของ

การสำรวจภาวะการทำงานในประเทศไทยระหว่างปี 2528-2559 โดยตัวแปรควบคุม คือ การศึกษา คู่สมรสและจำนวนบุตร ผลการศึกษาพบว่า อุปทานแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้วกับค่าจ้างมีความสัมพันธ์แบบผกผัน ซึ่งตรงกันข้ามกับผลการศึกษาที่พบในประเทศที่พัฒนาแล้ว ความยืดหยุ่นของค่าจ้างของแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้วโดยประมาณอยู่ในช่วง -1.70 ถึง -2.40 และความยืดหยุ่นของอุปทานแบบไขว้ ช่วงตั้งแต่ -0.16 ถึง -0.17 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลกระทบของค่าจ้างของแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้วมากกว่าค่าจ้างของคู่สมรส การแบ่งแยกตามภูมิภาคหลังทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันยังแสดงให้เห็นความยืดหยุ่นเชิงลบระหว่างค่าจ้างของตัวเองและของคู่สมรสในทุกกลุ่มย่อย ยกเว้นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและรายได้สูงกว่า

จากการทบทวนงานวิจัยข้างต้นทำให้สรุปเป็นตาราง 1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

งานวิจัย	วิธีการศึกษา	ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	ผลการศึกษา
ปวีณา ลีตระกูล (2554): ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงาน	Quantile Regression, Oaxaca-Blinder Decomposition	ค่าจ้าง	ประสบการณ์ กำลังสอง การศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในครัวเรือน การทำงานในเขตเมือง ชั่วโมงการทำงาน ขนาดของกิจการ ประเภทของอุตสาหกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ภูมิภาค	ประสบการณ์ การศึกษา สถานภาพของแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน และขนาดกิจการ มี ความสัมพันธ์ต่อค่าจ้างของแรงงาน

งานวิจัย	วิธีการศึกษา	ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	ผลการศึกษา
ฉัตรมณี ช้อเพชร and กิริยา กุลกล การ (2554): การ เลือกปฏิบัติทาง เพศด้านค่าจ้าง ในตลาดแรงงาน ไทย	ประมาณค่าจ้าง สองขั้นตอนตาม วิธีของ Heckman (1994) และ จำแนกความ แตกต่างของ ค่าจ้างตามวิธี ของ Oaxaca (1973) Cotton (1988) และ Oaxaca and Ransom (1994) , Probit Model, OLS	ค่าจ้าง	อายุ จำนวนปี การศึกษา ค่า กำลังสองของ อายุแรงงาน สถานภาพสมรส ชั่วโมงการทำงาน ต่อสัปดาห์ อาชีพ อุตสาหกรรม พื้นที่อาศัย จำนวนสมาชิกใน ครัวเรือนที่มีอายุ 0-6 ปี อาชีพเสริม	ปัจจัยที่มี ผลกระทบต่อ ค่าจ้างที่เป็นตัว เงินมีนัยสำคัญ ทางสถิติของทั้ง แรงงานชายและ หญิง ได้แก่ ประสบการณ์การ ทำงาน ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั่วโมงทำงานต่อ สัปดาห์ อาชีพ อุตสาหกรรม พื้นที่อาศัยและ ทำงานของ แรงงาน
ปวีณา ลีตระกูล and ชมพูนุท โกศลการ เพิ่มพูนวิวัฒน์ (2559): ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความแตกต่าง ของค่าจ้าง แรงงานหญิงใน พื้นที่เมืองและ ชนบท	Quantile regression	ค่าจ้าง	ระดับการศึกษา ขนาดกิจการ ลักษณะของ อุตสาหกรรม ชั่วโมงการทำงาน และภูมิภาค	แรงงานหญิงที่ ทำงานในพื้นที่ เมืองจะทำงานใน ภาคบริการเป็น ส่วนใหญ่ และ แรงงานหญิงใน ชนบทส่วนใหญ่ ทำงานในภาค เกษตร แม้ว่าจะมี ระดับการศึกษา ของผู้หญิงเพิ่มขึ้น

งานวิจัย	วิธีการศึกษา	ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	ผลการศึกษา
				ทั้งในพื้นที่เมือง และชนบท แต่ยังมี ความแตกต่างกัน ในเรื่องค่าจ้างที่ แท้จริง
Neumark and Korenman (1992) Sources of bias in women's wage equations: results using sibling data	Women's wage equation, OLS	ค่าจ้าง	สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประสบการณ์ การทำงาน การศึกษา	สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประสบการณ์การ ทำงาน การเรียน มีผลต่อค่าจ้าง และยังพบว่า ผู้หญิงผิวขาวกับ ผิวดำมีความ แตกต่างกันของ ค่าจ้าง
Sayeed et al. (2003): Income Patterns of Woman Workers in Pakistan-A Case Study of the Urban Manufacturing Sector	Earnings function, Regression equation	ค่าจ้าง	ภูมิภาค ภาค การผลิต ประเภท อุตสาหกรรม ขนาด อุตสาหกรรม วิสาหกิจขนาด เล็ก และงานที่ รับไปทำที่บ้าน	รูปแบบรายได้ของ แรงงานหญิงใน ประเทศปากีสถาน ที่พบว่า ความ แตกต่างของ รายได้ของแรงงาน หญิงในภาคการ ผลิตมีความ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ
Kompa and Witkowska (2018): Factors	Ordered logit models, Qualitative	ค่าจ้าง	เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ขนาด ของธุรกิจ อาชีพ	ปัจจัยที่มีผลต่อ ความแตกต่างของ ค่าจ้างในโปแลนด์

งานวิจัย	วิธีการศึกษา	ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	ผลการศึกษา
affecting men's and women's earnings in Poland	choice models			ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของบริษัท และอาชีพ
Nawata and li (2004): Estimation of the labor participation and wage equation model of Japanese married women by the simultaneous maximum likelihood method	Wage Equation Model, Labor Participation Equation Model, probit MLE	ค่าจ้าง	ลักษณะส่วนบุคคล สถานภาพการสมรส ค่าจ้างต่อชั่วโมง ระดับการศึกษา รายได้ของสามี จำนวนบุตร อาศัยอยู่กับพ่อ แม่ อาศัยอยู่ในเขตเมืองและเขตชนบท	ประสบการณ์ในการทำงาน อิทธิพลต่อค่าจ้าง และการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อค่าจ้าง เช่นเดียวกัน โดยพื้นที่ในเขตเมือง จะได้รับค่าจ้างสูงกว่าในเขตชนบท
Oksuzler (2008): Does education pay off in Turkey? An ordered logit approach	discrete choices, Ordered logit model, Mincerian Equation	รายได้	อายุ ระดับการศึกษา รายได้	เมื่อมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น ความน่าจะเป็นของการได้รับรายได้สูงขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย
Cankal and Gokce (2015):	Mincerian wage Equation	รายได้	ด้านประชากร เช่น เพศ อายุ	เพศ อายุ ประสบการณ์

งานวิจัย	วิธีการศึกษา	ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	ผลการศึกษา
The Determinants of Earnings in Turkey			ระดับการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ เช่น รายได้ ประสบการณ์ การทำงาน การ เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน ประเภทอาชีพ ขนาด อุตสาหกรรม ด้านสังคม เช่น สถานที่ทำงาน	การเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน ประเภทอาชีพ และ ภาคอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์ใน ทางบวกกับรายได้ ประเภทอาชีพ
Mohammadi et al. (2015): Application of Ordered Logit Model in Investigating the Factors Affecting People's Income (A Case Study in Tehran City)	Ordered logit Model	รายได้	อายุ อายุกำลัง สอง ระดับ การศึกษา เพศ ที่อยู่อาศัย อาชีพ	การเพิ่มขึ้นของ อายุ โดยเฉพาะ เพศหญิง ที่อาศัย อยู่นอกเขตเมือง ไม่มีความมั่งคั่ง และไม่มีการลงทุน ทำให้ความน่าจะเป็น ลดลงที่จะมี รายได้เพิ่มขึ้น และ การเพิ่มขึ้นของ อายุ การศึกษา และอาชีพส่งผลให้ ความน่าจะเป็นที่ จะได้รับรายได้ที่ สูงขึ้น
Öksüzler et al.	Ordered logit	ชั่วโมงการ	ระดับการศึกษา	ทุกตัวแปร

งานวิจัย	วิธีการศึกษา	ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น	ผลการศึกษา
(2006): Female Labor Force Participation in Informal Sector: an Ordered Logit Approach	model	ทำงาน	สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว สถานภาพสมรส สถานที่พักอาศัย จำนวนบุตร	ความสัมพันธ์ทางบวก มีความน่าจะเป็นที่ส่งผลต่อรายได้เพิ่มขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ของ Neumark and Korenman (1992), Kumpa and Witkoska (2018) , Oksuler (2008) ,Cankal and Gokce (2015) Nawata and li (2004), Sayeed et al. (2003), ฉัตรมณี ข้อเพชร และกิริยา กุลกลการ (2554) , ปวีณา ลีตระกูล (2554) สามารถสรุปปัจจัยที่จะศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร คือ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนผู้สูงอายุ ประเภทครัวเรือนส่วนบุคคล และหัวหน้าครัวเรือน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ อาชีพ ขนาดอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ชั่วโมงการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม คือ พื้นที่อาศัยและภูมิภาค และการศึกษาในครั้งศึกษาเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต เพราะเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่สร้างรายได้ในสัดส่วนที่สูงอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2561) และในงานศึกษาของจิตเกษม พรประพันธ์ และคณะ (2562) ที่ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมตั้งแต่ปี 2549, 2554 และ2559 รวมเวลา 10 ปี โดยพบว่า โครงสร้างอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงซึ่งมีการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมการผลิต ในกลุ่มของอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมปิโตรเลียม โดยมีสัดส่วนมูลค่าเพิ่มมากถึงครึ่งหนึ่งของอุตสาหกรรมไทยทั้งหมดที่คิดเป็นร้อยละ 13 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และมีการจ้างงานร้อยละ 43 ของแรงงานในอุตสาหกรรมทั้งหมด หากมีการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาแรงงานและผู้ประกอบการไม่สามารถปรับตัวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้มีโอกาสความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจและการจ้างงานในภาพรวมได้ และตามที่กระทรวงอุตสาหกรรมได้กำหนดเกณฑ์ในการจัดอุตสาหกรรมเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ที่แบ่งตามจำนวนแรงงาน จำนวนเงินลงทุน มูลค่าทรัพย์สิน จำนวนยอดขาย และรายได้เป็นเกณฑ์ นั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้เกณฑ์การ

แบ่งขนาดอุตสาหกรรมตามจำนวนแรงงาน เพื่อสะท้อนว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงาน
หญิงอย่างไร ประกอบกับจากประเด็นของสถานประกอบการไทยที่มีความเหลื่อมล้ำกันมากขึ้น
ระหว่างอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดเล็ก และยังพบว่ามูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
มีการเติบโตดี แต่ในอุตสาหกรรมขนาดเล็กกว่ามีการเติบโตน้อยกว่า



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต 2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ตามขนาดของธุรกิจ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลและแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยแบ่งตามวัตถุประสงค์ได้เป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในช่วง 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ.2553-2562 ใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยเป็นแรงงานหญิงที่มีอายุ 24-54 ปี หรือกลุ่ม prime age เนื่องจากเป็นช่วงวัยทำงานที่มีความพร้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุด และทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 การจัดกระทำข้อมูล โดยการนำข้อมูลมาจัดจำแนกกลุ่มตัวอย่างแรงงานหญิงที่มีอายุ 25-54 ปี ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ตามการสำรวจข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (Labor Force Survey: LFS) ปี พ.ศ.2553-2562 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ใช้วิธีการสุ่มแบบ Stratified Two-Stage Sampling ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562) จากนั้นทำการการเลือกกลุ่มตัวอย่างขั้นที่ 1 จากจำนวนประชากรแรงงานหญิงที่มีอายุ 15-60 ปี ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตทั้งหมดจำนวน 80,721 ตัวอย่าง โดยขั้นที่ 2 ได้คัดเลือกข้อมูลตามขอบเขตของแรงงานหญิง อายุ 24-54 ปี ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 36,306 ตัวอย่าง แบ่งตามขนาดอุตสาหกรรมการผลิต² คือ อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ จำนวน 20,558 ตัวอย่าง อุตสาหกรรมผลิตขนาดกลาง จำนวน 6,203 ตัวอย่าง

² โดยแบ่งขนาดธุรกิจตามจำนวนแรงงานตามกระทรวงอุตสาหกรรม(2554) แบ่งเป็นธุรกิจขนาดใหญ่(L) มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปธุรกิจขนาดกลาง(M) มีจำนวนแรงงาน 51-199 คน และธุรกิจขนาดเล็ก(S) จะมีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน

และอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก จำนวน 9,545 ตัวอย่าง ทั้งนี้ได้แบ่งกลุ่มสาขาอาชีพของแรงงาน ออกเป็น 3 กลุ่ม ตามการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล International Standard Classification of Occupation: ISCO 2008 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) ได้แก่ (1) แรงงานมีฝีมือ ประกอบด้วยสาขาอาชีพผู้จัดการ เสมียน เจ้าหน้าที่เทคนิค และผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (2) แรงงานกึ่งมีฝีมือ ประกอบด้วย พนักงานบริการ ผู้ประกอบอาชีพพนักงานพื้นฐาน ช่างฝีมือ และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน และ (3) แรงงานไร้ฝีมือ ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและประมง

ขั้นตอนที่ 2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมผลิต ในงานวิจัยนี้ได้ประยุกต์แนวคิดและนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม ดังนั้น จึงได้กำหนดแบบจำลองเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมผลิต ตามขนาดของธุรกิจ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิธีการประมาณการกำลังสองน้อยที่สุดแบบทั่วไป (Generalized Least Squares :GLS) ที่เป็นการแก้ไขปัญหาของความแปรปรวนของตัวแปรสุ่มคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่และมีความสัมพันธ์ข้ามเวลา (ไพฑูรย์ ไกรพรศักดิ์, 2559) โดยข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลภาคตัดขวาง (Cross Sectional Data) และทดสอบด้วยวิธี Breusch–Pagan–Godfrey Test ซึ่งพบว่า มีปัญหา Heteroskedasticity และทำการแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธี GLS โดยหาความสัมพันธ์ของตัวแปรตาม คือ ค่าจ้าง และมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร คือ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนผู้สูงอายุ ประเภทครัวเรือนส่วนบุคคล และหัวหน้าครัวเรือน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ อาชีพ ขนาดอุตสาหกรรม ประเภทอุตสาหกรรม ชั่วโมงการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม คือ พื้นที่อาศัยและภูมิภาค โดยที่ตัวห้อย it คือ ชุดข้อมูลที่ i ของปีที่ t

การวิเคราะห์และแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

จากแนวคิดสมการค่าจ้างของมินเซอร์ (1974) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างค่าจ้างกับระดับการศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างของแรงงาน คือ อายุ, ระดับการศึกษา, และจำนวนปีประสบการณ์ในการทำงาน ดังสมการที่ 1 ต่อไปนี้

$$\ln w = a + bS + cEx + dEx^2 + e_i \quad \text{สมการที่ 1}$$

โดยกำหนดให้

- $\ln w$ หมายถึง ลอการิทึมฐานธรรมชาติของค่าจ้าง
 S หมายถึง จำนวนปีการศึกษา
 Ex หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงาน
 Ex^2 หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานยกกำลังสอง
 e_i หมายถึง ตัวแปรสุ่มคลาดเคลื่อน
 a, b, c หมายถึง ค่าประมาณการ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของแรงงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ จำนวนปีการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ ผู้ที่มีจำนวนปีการศึกษาเพิ่มขึ้นจะมีค่าจ้างสูงกว่าผู้ที่มีจำนวนปีการศึกษาต่ำ และผู้มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีค่าจ้างมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย

ดังนั้นจึง กำหนดแบบจำลองเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ตามขนาดของธุรกิจ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ดังสมการที่ 2

$$\begin{aligned} \ln Wage_{it} = & \beta_0 + \beta_1 Age_{it} + \beta_2 Age_{it}^2 + \beta_3 Marital_{it} + \beta_4 Edu_{it} + \\ & \beta_5 Exp_{it} + \beta_6 Exp_{it}^2 + \beta_7 Children_{it} + \beta_8 Elderly_{it} + \beta_9 Type1_{it} + \\ & \beta_{10} Headh_{it} + \beta_{11} Occup1_{it} + \beta_{12} Occup2_{it} + \beta_{13} Occup3_{it} + \\ & \beta_{14} Occup4_{it} + \beta_{15} Occup5_{it} + \beta_{16} Occup6_{it} + \beta_{17} Occup7_{it} + \\ & \beta_{18} Size1_{it} + \beta_{19} Size2_{it} + \beta_{20} Manuf1_{it} + \beta_{21} Manuf2_{it} + \\ & \beta_{22} Manuf3_{it} + \beta_{23} Manuf4_{it} + \beta_{24} TotalHr_{it} + \beta_{25} Region1_{it} + \\ & \beta_{26} Region2_{it} + \beta_{27} Region3_{it} + \beta_{28} Region4_{it} + \gamma_t + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad \text{สมการที่ 2}$$

แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต ตามขนาดของธุรกิจ ทั้งอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลาง และอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ในสมการที่ 3 นี้แสดงสมการจำลองแบบที่ 2 สมการจำลองแบบที่ 3 และสมการแบบจำลองที่ 4 โดยใช้ตัวแปรต้นเหมือนกัน

$$\begin{aligned} \ln WageSize_{it} = & \beta_0 + \beta_1 Age_{it} + \beta_2 Age_{it}^2 + \beta_3 Marital_{it} + \beta_4 Edu_{it} + \\ & \beta_5 Exp_{it} + \beta_6 Exp_{it}^2 + \beta_7 Children_{it} + \beta_8 Elderly_{it} + \\ & \beta_9 Type1_{it} + \beta_{10} Headh_{it} + \beta_{11} Occup1_{it} + \beta_{12} Occup2_{it} + \end{aligned}$$

$$\beta_{13}Occup3_{it} + \beta_{14}Occup4_{it} + \beta_{15}Occup5_{it} + \beta_{16}Occup6_{it} + \beta_{17}Occup7_{it} + \beta_{18}Manuf1_{it} + \beta_{19}Manuf2_{it} + \beta_{20}Manuf3_{it} + \beta_{21}Manuf4_{it} + \beta_{22}TotalHr_{it} + \beta_{23}Region1_{it} + \beta_{24}Region2_{it} + \beta_{25}Region3_{it} + \beta_{26}Region4_{it} + \gamma_t + \varepsilon_{it}$$

สมการที่ 3

ตาราง 2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างของแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

ตัวแปร	คำอธิบายตัวแปร	สมมติฐาน	แหล่งอ้างอิง
ตัวแปรตาม			
ค่าจ้าง ($\ln Wage_{it}$)	ค่าจ้างแรงงานหญิงที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต(บาท/เดือน)		
ตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร			
อายุ (Age_{it})	อายุของแรงงานหญิง(ปี)	+	Kumpa and Witkoska (2018) , Oksuler (2008) ,Cankal and Gokce (2015)
อายุ ² (Age^2_{it})	อายุของแรงงานหญิงกำลังสอง(ปี)	-	ปวีณา ลีตระกูล (2559)
สถานภาพสมรส ($Marital_{it}$)	สถานภาพสมรสของแรงงานหญิง เป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่ 1 = สมรส , 0 = โสด หมายถึง หย่าร้าง แยกกัน อยู่	- +	Nawata and li (2004), ฉัตรมณี ข้อเพชร และกิริยา กุลกลการ (2554) , ปวีณา ลีตระกูล (2554) , Bui and permpoonwivat (2015) (Korenman &

ตัวแปร	คำอธิบายตัวแปร	สมมติฐาน	แหล่งอ้างอิง
			Neumark, 1990)
การศึกษา (Edu_{it})	จำนวนปีการศึกษาที่จบการศึกษา ของแรงงานหญิงใน ภาคอุตสาหกรรมการผลิต (ปี)	+	Cankal and Gokce (2015), Kumpa and Witkoska (2018), ปวีณา ลีตระกูล (2559) , Bui and permpoonwivat (2015) Adamchik และ Bedi (2000) (Paz & Kapri, 2019)
ประสบการณ์การทำงาน (Exp_{it})	จำนวนปีประสบการณ์ทำงานของ แรงงานหญิง (ประสบการณ์= อายุ- จำนวนปีการศึกษา-6)	+	Neumark and Korenman (1992) , Nawata and li (2004) , Cankal and Gokce (2015)
ประสบการณ์การทำงาน ² (Exp^2_{it})	จำนวนปีประสบการณ์ทำงานของ แรงงานหญิงกำลังสอง (ประสบการณ์= อายุ-จำนวนปี การศึกษา-6)	-	Neumark and Korenman (1992), Nawata and li (2004) , Cankal and Gokce (2015)

ตัวแปร	คำอธิบายตัวแปร	สมมติฐาน	แหล่งอ้างอิง
จำนวนบุตร (<i>Children_{it}</i>)	จำนวนบุตรของแรงงานหญิง (คน)	-	Nawata and li (2004), ฉัตรมณี ข้อเพชร และกิริยา กุลกลการ (2554) Korenman and Neumark (1990), Christofides et al. (2010)
จำนวนผู้สูงอายุ (<i>Elderly_{it}</i>)	จำนวนผู้สูงอายุของแรงงานหญิง (คน)	-	ปวีณา ลีตระกูล (2559)
ประเภทครัวเรือน ส่วนบุคคล(<i>Type_{it}</i>)	ครัวเรือนส่วนบุคคลของแรงงาน หญิงเป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่ 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่	+	ปวีณา ลีตระกูล (2559)
หัวหน้าครัวเรือน (<i>Headh_{it}</i>)	หัวหน้าครัวเรือน เป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่ 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่	+	ปวีณา ลีตระกูล (2559)
ตัวแปรปัจจัยด้านเศรษฐกิจ			
อาชีพ (<i>Occup_{it}</i>)	อาชีพของแรงงานหญิง กำหนดให้ กลุ่มของแรงงานหญิงที่ประกอบ อาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักร โรงงานเป็นกลุ่มอ้างอิง และกลุ่มอื่น ๆ เป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่ กลุ่มแรงงานมีฝีมือ <i>Occup1_{it}</i> ผู้จัดการ กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่ <i>Occup2_{it}</i> เสมียน กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่ <i>Occup3_{it}</i> เจ้าหน้าที่เทคนิค กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่	+	Kumpa and Witkoska (2018), Dogani (2015) , Cankal and Gokce (2015), ฉัตรมณี ข้อเพชร และกิริยา กุลกล การ (2554) , Bui and permpoonwivat (2015) Anupama (2007)

ตัวแปร	คำอธิบายตัวแปร	สมมติฐาน	แหล่งอ้างอิง
	<i>Occup4_{it}</i> ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่ กลุ่มอาชีพแรงงานกึ่งฝีมือ		
	<i>Occup5_{it}</i> พนักงานบริการ กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่		
	<i>Occup6_{it}</i> ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่		
	<i>Occup7_{it}</i> ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่		
ขนาดอุตสาหกรรมการผลิต (<i>Size_{it}</i>)	ขนาดอุตสาหกรรมการผลิตที่แรงงานหญิงทำงาน กำหนดให้ อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่(L) ที่มีจำนวนแรงงานหญิงตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป เป็นกลุ่มอ้างอิง และ อุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลาง เป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่ <i>Size1_{it}</i> อุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก(S) มีจำนวนแรงงานหญิงไม่เกิน 50 คน กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่ <i>Size2_{it}</i> อุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลาง(M) มีจำนวนแรงงานหญิง 51-199 คน กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่	- - +	Kumpa and Witkoska (2018), Sayeed et al. (2003) , Cankal and Gokce (2015),กระทรวงอุตสาหกรรม (2554) Idson and Oi (1999) Fox (2009)
ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต (<i>Manuf_{it}</i>)	ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่แรงงานหญิงทำงาน กำหนดให้ การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก		Cankal and Gokce (2015) , Kumpa and

ตัวแปร	คำอธิบายตัวแปร	สมมติฐาน	แหล่งอ้างอิง
	เป็นกลุ่มอ้างอิงและอุตสาหกรรม การผลิตต่าง ๆ เป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ อาหาร ($Manuf1_{it}$) กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกาย ($Manuf2_{it}$) กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่ อุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อิเล็กทรอนิกส์ ($Manuf3_{it}$) กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่ อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ ($Manuf4_{it}$) กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่		Witkowska (2018) , Sayeed et al. (2003) , Davin (2001) , Ismail and Noor (2005)
ชั่วโมงการทำงาน ($TotalHr_{it}$)	จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	+	ปวีณา ลีตระกูล (2559) , Bui and permpoonwivat (2015) Livermore, Rodgers, and Siminski (2011) Nagase (1997), (Paz & Kapri, 2019)
ตัวแปรปัจจัยด้านสังคม			
พื้นที่อาศัย($Area_{it}$)	พื้นที่อาศัยในเขตเมืองของแรงงาน หญิง ได้แก่ 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่	+	Nawata and li (2004), Mohammadi,

ตัวแปร	คำอธิบายตัวแปร	สมมติฐาน	แหล่งอ้างอิง
			Torabi, and Dogani (2015) , Anupama (2007)Damisa and Yohanna (2007) , ฉัตรมณี ช้อเพชร และกิริยา กุลกลการ (2554) , ปวีณา ลีตระกูล (2554) , Bui and permpoonwivat (2015)
ภูมิภาค(<i>Region_{it}</i>)	แรงงานหญิงที่ทำงานในภาคกลาง เป็นกลุ่มอ้างอิง และกลุ่มอื่น ๆ เป็นตัวแปรหุ่น ได้แก่ <i>Region1_{it}</i> กรุงเทพมหานคร กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่ <i>Region2_{it}</i> ภาคเหนือ กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่ <i>Region3_{it}</i> ภาคใต้ กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่ <i>Region4_{it}</i> ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนด 1 = ใช่ , 0 = ไม่ใช่	+	Sayeed et al. (2003), ปวีณา ลีตระกูล (2559) (Krueger & Summers, 1988)

หมายเหตุ: โดยที่ตัวห้อย *it* คือ ชุดข้อมูลที่ *i* ของปีที่ *t*

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต สามารถแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (1) การศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต (2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ตามขนาดของธุรกิจ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก การศึกษาอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

การศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2553-2562 พบว่า จำนวนแรงงานหญิงอายุ 24-25 ปี เมื่อจำแนกตามอุตสาหกรรมการผลิตทั้ง 24 อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการผลิตที่แรงงานหญิงทำงานอยู่มากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ 1) การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร 2) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์ 3) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกาย 4) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เช่น การผลิตเครื่องประดับอัญมณีเพชรพลอย การผลิตเครื่องดนตรี เป็นต้น และ 5) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก อาจด้วยความต้องการจ้างงานแรงงานและลักษณะงานในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิตแตกต่างกัน แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนแรงงานหญิงอายุ 24-54 ปี จำแนกตามอุตสาหกรรมการผลิต

หน่วย : คน

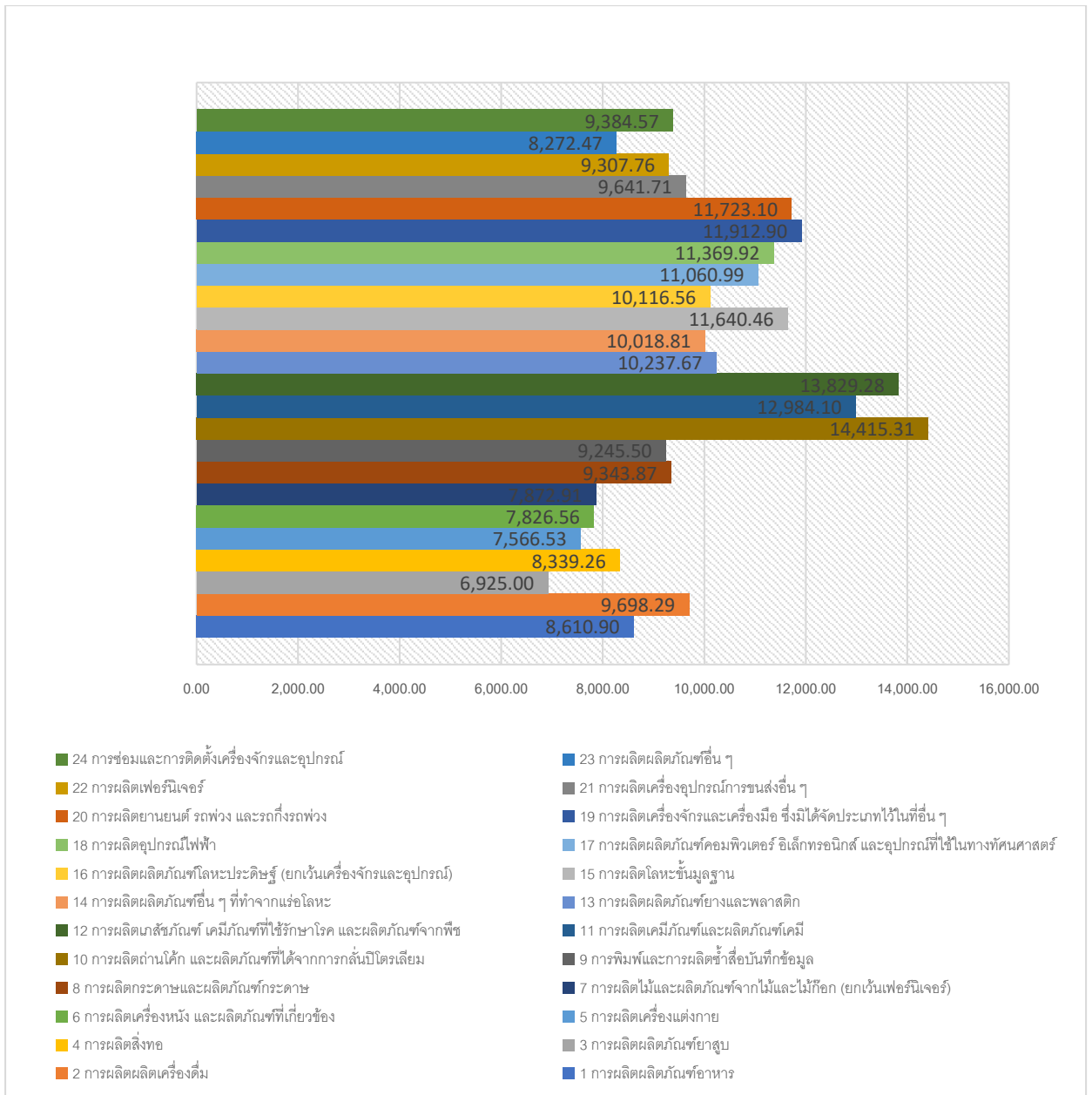
จำนวนแรงงานหญิง	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	รวม
1 การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร	0	998	954	1,130	857	991	980	1,042	1,043	932	8,927
2 การผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์	1	82	53	95	52	77	61	66	69	88	644
3 การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ	0	0	8	6	3	2	11	5	8	13	56
4 การผลิตสิ่งทอ	2	180	162	242	149	199	166	198	174	180	1,652
5 การผลิตเครื่องแต่งกาย	4	410	461	532	317	469	350	386	389	390	3,708
6 การผลิตเครื่องหนัง และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	782	100	70	147	65	141	100	127	102	96	1,730

จำนวนแรงงานหญิง	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	รวม
7 การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์ จากไม้และไม้ก๊อก (ยกเว้น เฟอร์นิเจอร์)	0	94	75	99	60	53	63	51	71	60	626
8 การผลิตกระดาษและ ผลิตภัณฑ์กระดาษ	201	48	40	77	37	66	64	83	69	74	759
9 การพิมพ์และการผลิตซ้ำ สื่อบันทึกข้อมูล	423	27	13	64	18	36	15	40	44	37	717
10 การผลิตถ่านโค้ก และ ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการถลุง ปิโตรเลียม	105	6	6	16	3	16	6	10	11	14	193
11 การผลิตเคมีภัณฑ์และ ผลิตภัณฑ์เคมี	75	69	33	119	49	123	65	118	102	110	863
12 การผลิตเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และ ผลิตภัณฑ์จากพืช	59	0	7	35	12	53	20	25	33	30	274
13 การผลิตผลิตภัณฑ์ยาง และพลาสติก	41	177	172	293	157	270	199	236	236	243	2,024
14 การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ทำจากแร่โลหะ	5	202	123	218	122	221	161	179	161	148	1,540
15 การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	73	33	23	76	20	54	47	63	57	51	497
16 การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ ประดิษฐ์ (ยกเว้นเครื่องจักร และอุปกรณ์)	209	56	52	135	68	108	88	116	94	111	1,037
17 การผลิตผลิตภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศน ศาสตร์	163	389	277	682	243	618	334	564	526	497	4,293
18 การผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า	38	62	54	151	60	130	88	134	119	130	966
19 การผลิตเครื่องจักรและ เครื่องมือ ซึ่งมีได้จัดประเภท ไว้ในที่อื่น ๆ	64	54	32	112	28	116	78	115	107	89	795

จำนวนแรงงานหญิง	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	รวม
20 การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งรถพ่วง	182	136	103	231	75	234	113	204	186	223	1,687
21 การผลิตเครื่องอุปกรณ์ การขนส่งอื่น ๆ	0	107	13	52	19	35	25	15	41	39	346
22 การผลิตเฟอร์นิเจอร์	69	0	76	108	62	89	85	70	80	73	712
23 การผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ	335	219	111	276	130	225	147	220	208	217	2,088
24 การซ่อมและการติดตั้ง เครื่องจักรและอุปกรณ์	33	17	8	18	15	12	14	16	18	21	172
รวม	2,864	3,466	2,926	4,914	2,621	4,338	3,280	4,083	3,948	3,866	36,306

ที่มา : คำนวณจากข้อมูลการสำรวจ Thai Labor Force Survey (LFS) ไตรมาสที่ 3

จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงจำแนกตามอุตสาหกรรม การผลิต พบว่า ช่วงปี 2553 -2562 เมื่อจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมการผลิตแรงงานหญิงมี ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนที่แตกต่างกัน ในช่วงปี 10 ที่ผ่านมา แนวโน้มค่าจ้างเฉลี่ยโดยเฉพาะปี 2561 ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงที่ทำงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการผลิตถ่านโค้ก และผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นปิโตรเลียม มีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนมากที่สุด เท่ากับ 14,415.31 บาท รองลงมาคือ อุตสาหกรรมผลิตเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์จากพืช มีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนเท่ากับ 13,829.28 บาท และในปี 2554 มีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนน้อย ที่สุดในอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ เท่ากับ 6,925.00 บาท แสดง ดังภาพประกอบ 3 จากสถานการณ์เศรษฐกิจไทยในช่วงปี 2554 ที่เกิดวิกฤตการณ์น้ำท่วม โดย ธนาคารแห่งประเทศไทยได้รายงานสรุปผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากน้ำได้ท่วมไปยัง นิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมหลายแห่งในกรุงเทพมหานคร และเฉพาะจังหวัดลพบุรีและ ออยุธยาที่เป็นศูนย์กลางการผลิตของอุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ และยังมีโรงงานผลิต สินค้าอื่น เช่น ผลิตภัณฑ์และเครื่องดื่ม ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก เป็นต้น ทำให้ผู้ประกอบการได้มีการชะลอการผลิตสินค้า ส่งผลต่อการจ้างงานทำให้แรงงานบางส่วนถูกเลิก จ้าง ซึ่งมีผลต่อสถิติข้อมูลด้านค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงมีจำนวนน้อยลงไปด้วย และ ในช่วงปี 2561 เป็นช่วงที่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไม่มีความผันผวนทางเศรษฐกิจมากนัก สถานประกอบการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังสะท้อนในเรื่องค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนที่ยังน้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ



ภาพประกอบ 3 กราฟแสดงค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงจำแนกตามประเภท
อุตสาหกรรมการผลิต ตั้งแต่ปี 2553-2562

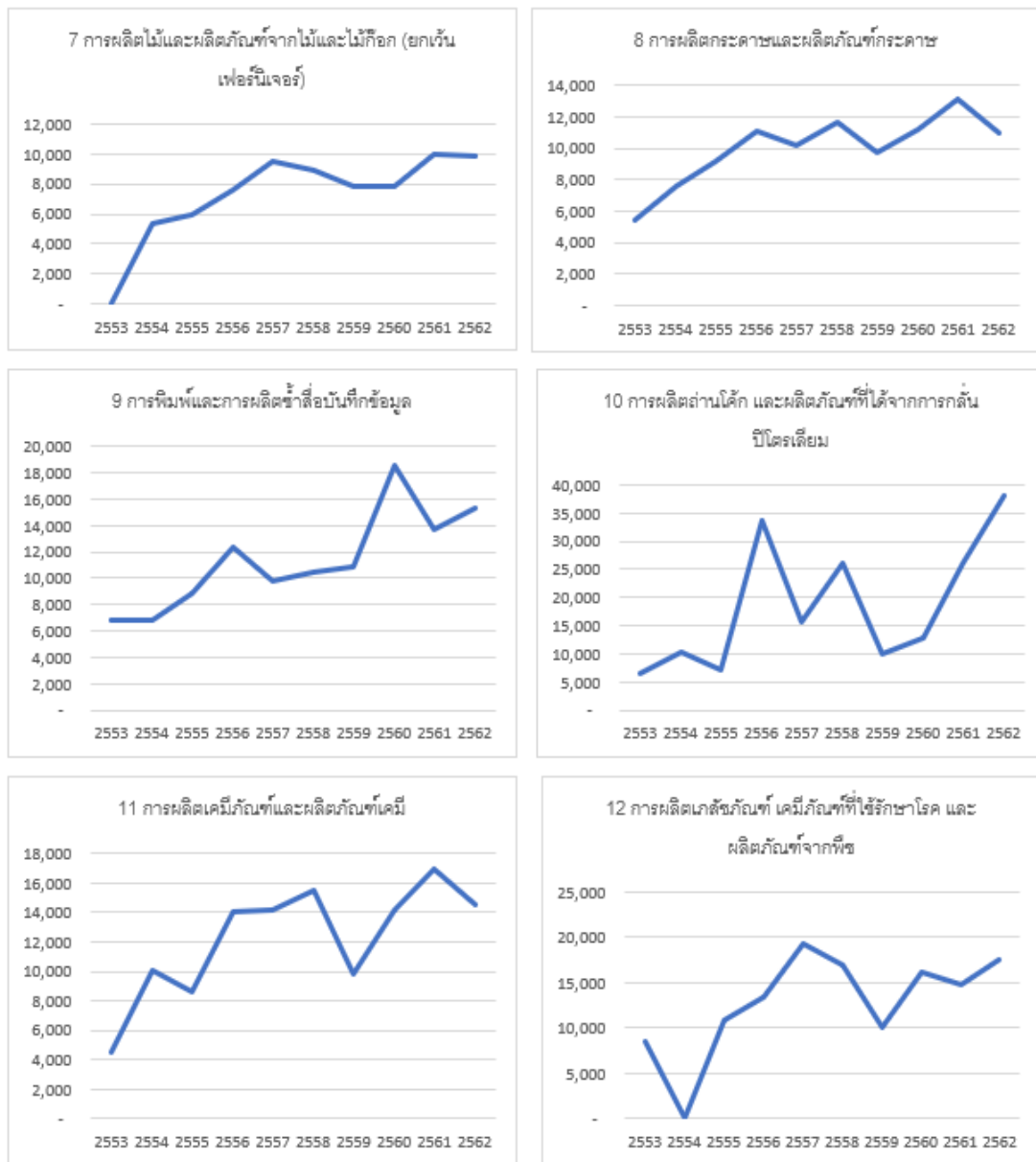
ที่มา : คำนวณจากข้อมูลการสำรวจ Thai Labor Force Survey (LFS) ไตรมาสที่ 3

เมื่อพิจารณาค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนในแต่ละรายอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า แนวโน้มของค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนตั้งแต่ปี 2553-2562 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกประเภทอุตสาหกรรมการผลิต แต่ในปี 2554 ที่มีสถานการณ์น้ำท่วมทำให้อุตสาหกรรมการผลิตทุกประเภทมีแนวโน้มของค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนลดกว่าปีก่อน ๆ ซึ่งอุตสาหกรรมการผลิตที่มีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนน้อยที่สุด มีจำนวน อุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมการผลิตภัณฑฺ์เภสัชภัณฑฺ์ เคมีภัณฑฺ์ที่ใช้รักษาโรคและผลิตภัณฑฺ์จากพืชและอุตสาหกรรมการผลิตเฟอร์นิเจอร์ สถานประกอบการส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมจึงทำให้ต้องปิดกิจการหรือลดจำนวนแรงงานเพราะสินค้าหรือผลิตภัณฑฺ์ได้รับความเสียหายและในปี 2553 ที่ไม่มีรายละเอียดของค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน จำนวน 4 อุตสาหกรรมการผลิต คือ อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑฺ์อาหาร อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑฺ์ยาสูบ อุตสาหกรรมการผลิตไม้และผลิตภัณฑฺ์จากไม้และไม้ก๊อก (ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์) และอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องอุปกรณฺ์การขนส่งอื่น ๆ เนื่องจากในช่วงปีดังกล่าวมีการจ้างงานแรงงานหญิงจำนวนน้อย แสดงดังภาพประกอบ 4-1 ถึง 4-4



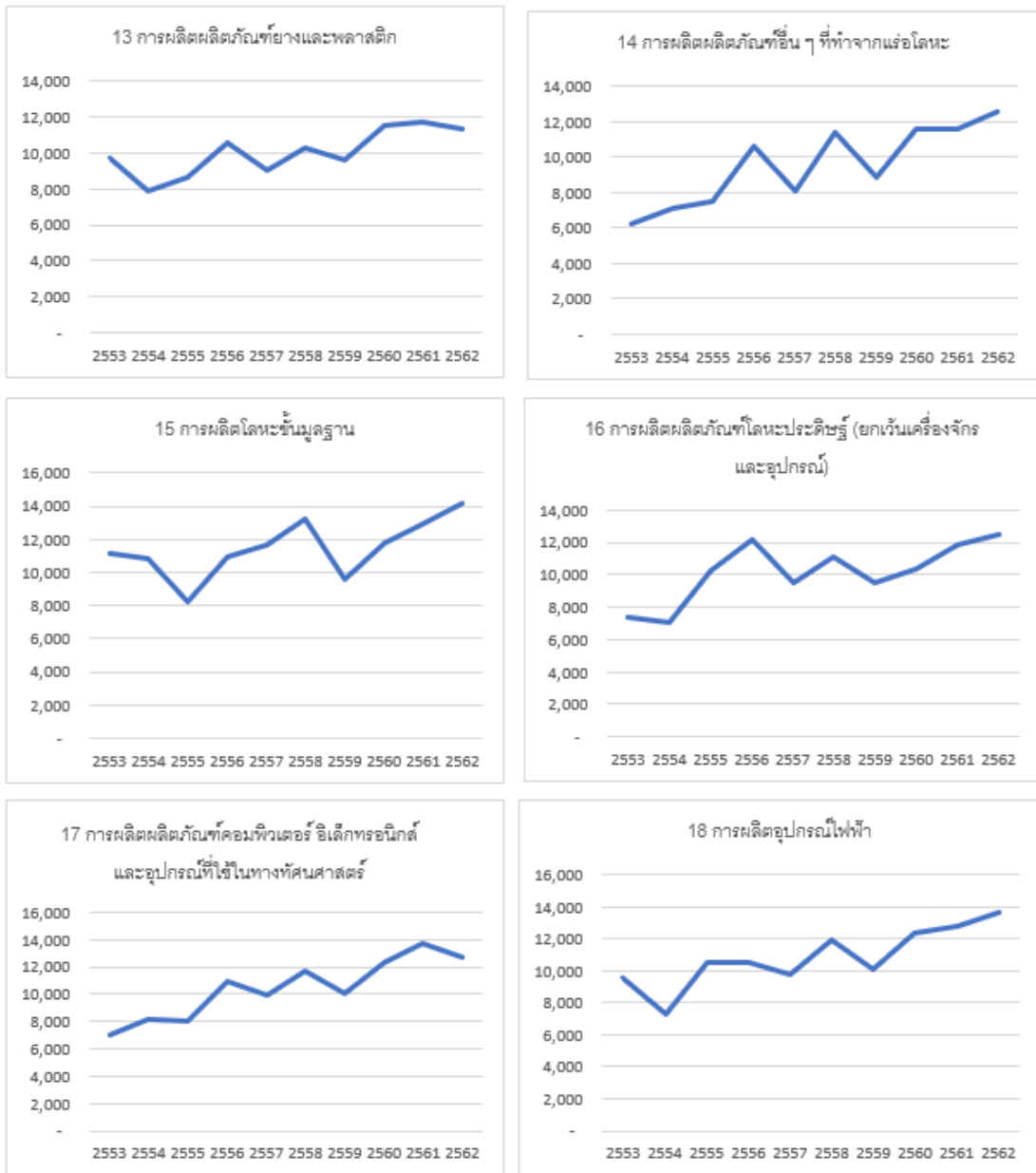
ภาพประกอบ 4 แนวโน้มค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิต ในช่วงปี 2553-2562

ที่มา : คำนวณจากข้อมูลการสำรวจ Thai Labor Force Survey (LFS) ไตรมาสที่ 3



ภาพประกอบ 4-2 แนวโน้มค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิต
ในช่วงปี 2553-2562

ที่มา : จำนวนจากข้อมูลการสำรวจ Thai Labor Force Survey (LFS) ไตรมาสที่ 3



ภาพประกอบ 4-3 แนวโน้มค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิต
ในช่วงปี 2553-2562

ที่มา : จำนวนจากข้อมูลการสำรวจ Thai Labor Force Survey (LFS) ไตรมาสที่ 3



ภาพประกอบ 4-4 แนวโน้มค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิต
ในช่วงปี 2553-2562

ที่มา : จำนวนจากข้อมูลการสำรวจ Thai Labor Force Survey (LFS) ไตรมาสที่ 3

สำหรับจำนวนแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามอาชีพ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 10 กลุ่ม ตามการกำหนดอาชีพของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ส่วนใหญ่อาชีพของแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตคือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 39.91 รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 22.41 ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 16.82 และเสมียน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตามลำดับ แสดงดังตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า มากกว่า 80% ที่แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมการผลิตเป็นกอบอาชีพผู้เป็นควบคุมเครื่องจักรโรงงาน ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ โดยได้รับการเรียนรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของงานอาชีพ และเป็นแรงงานที่สามารถจะตัดสินใจและแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงานในระดับกลาง

ตาราง 4 จำนวนแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามอาชีพ

จำแนกตามอาชีพ											หน่วย: คน	
	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	จำนวน	ร้อยละ
1.ผู้จัดการ	39	26	37	142	35	92	19	86	90	86	652	1.80
2.ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ	40	65	36	191	47	109	48	136	151	113	936	2.58
3.เจ้าหน้าที่เทคนิค	342	192	142	373	166	304	183	286	296	278	2,562	7.06
4.เสมียน	223	212	210	352	197	372	255	380	378	361	2,940	8.10
5.พนักงานบริการ	13	17	27	73	41	49	48	39	57	38	402	1.11

จำแนกตามอาชีพ	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	จำนวน	ร้อยละ
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้าน การเกษตรฯ	4	4	4	6	2	5	5	2	5	2	39	0.11
7. ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	711	957	734	1,094	641	928	803	763	779	726	8,136	22.41
8. ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานฯ	1,058	1,309	1,022	1,942	953	1,847	1,295	1,760	1,632	1,673	14,491	39.91
9. ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน	434	677	715	709	539	633	622	630	560	588	6,107	16.82
10. อาชีพที่มีได้ระบุไว้	-	7	-	32	-	-	-	1	-	1	41	0.11
รวม	2,864	3,466	2,927	4,914	2,621	4,339	3,278	4,083	3,948	3,866	36,306	100.00

ที่มา : คำนวณจากข้อมูลการสำรวจ Thai Labor Force Survey (LFS) ไตรมาสที่ 3

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม โดยแบ่งได้ 3 กลุ่ม พบว่า แรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ (L) ที่มีจำนวนแรงงานหญิงตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป โดยคิดเป็นร้อยละ 56.62 รองลงมาคือ ขนาดกลาง (M) จำนวนแรงงานหญิง 51-199 คน ร้อยละ 26.29 และขนาดเล็ก (S) จำนวนแรงงานหญิงไม่เกิน 50 คน ร้อยละ 17.09 แสดงดังตาราง 5 โดยที่แรงงานหญิงทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่มากที่สุด ซึ่งพบว่ามีควมผันผวนสูงอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง แต่จากแนวโน้มในช่วงปี 2561 และ 2562 เป็นต้นมา อุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ

เริ่มมีจำนวนแรงงานคงที่ซึ่งอาจจะเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการปรับโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมจึงส่งผลต่อจำนวนแรงงานในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม

ตาราง 5 จำนวนแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม

											หน่วย: คน	
จำแนกตาม											จำนวน	ร้อยละ
ขนาดอุตสาหกรรม	2553	2554	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562		
ธุรกิจขนาดเล็ก (S)	735	1,076	956	1,259	811	1,013	914	955	933	893	9,545	17.09
ธุรกิจขนาดกลาง (M)	492	565	437	834	393	718	556	780	723	705	6,203	26.29
ธุรกิจขนาดใหญ่ (L)	1,637	1,825	1,534	2,821	1,417	2,608	1,808	2,348	2,292	2,268	20,558	56.62
รวม	2,864	3,466	2,927	4,914	2,621	4,339	3,278	4,083	3,948	3,866	36,306	100.00

ที่มา : คำนวณจากข้อมูลการสำรวจ Thai Labor Force Survey (LFS) ไตรมาสที่ 3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตตามขนาดอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตตามขนาดอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รวม 4 แบบจำลอง ได้แก่แบบจำลองอุตสาหกรรมการผลิตทั้งหมด แบบจำลองอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ แบบจำลองอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลาง และแบบจำลองอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ แสดงดังตาราง 6 โดยมีปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมการผลิต 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตตามขนาดอุตสาหกรรม ด้วยวิธีการประมาณการกำลังสองน้อยที่สุดแบบทั่วไป (Generalized Least Squares :GLS)

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 อุตสาหกรรม การผลิตทั้งหมด	แบบจำลองที่ 2 อุตสาหกรรมการ ผลิตขนาดใหญ่	แบบจำลองที่ 3 อุตสาหกรรม การผลิตขนาด กลาง	แบบจำลองที่ 4 อุตสาหกรรม การผลิตขนาด เล็ก
ค่าคงที่	8.5180	8.7072	8.8497	7.8542
ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร				
อายุ	0.0085*** (0.0035)	-0.0041 (0.0041)	-0.0118 (0.0075)	0.0404*** (0.01474)
อายุกำลังสอง	0.00028*** (0.0074)	0.0005*** (0.0552)	0.0005*** (0.9982)	-0.0003 (0.0091)
สถานภาพสมรส	0.0057 (0.0049)	-0.0024*** (0.0049)	-0.0056 (0.0098)	0.0270 (0.0331)
การศึกษา	0.0539*** (0.0005)	0.0448*** (0.0006)	0.0475*** (0.0011)	0.0444*** (0.0005)
ประสบการณ์การทำงาน	-0.0027*** (0.0013)	-0.0040*** (0.0014)	0.0025*** (0.0027)	-0.0114 (0.0141)
ประสบการณ์การทำงานกำลังสอง	-0.0005*** (0.0295)	-0.0005*** (0.0339)	-0.0005*** (0.0604)	-0.0001*** (0.0037)
จำนวนบุตร	-0.0083*** (0.0017)	-0.0106*** (0.0020)	-0.0126*** (0.0040)	-0.0011*** (0.0099)
จำนวนผู้สูงอายุ	-0.0009 (0.0058)	-0.0030 (0.0066)	-0.0056 (0.0128)	0.0030 (0.0043)
ประเภทครัวเรือนส่วนบุคคล	0.0915 (0.0289)	0.1479*** (0.0026)	0.2043*** (0.0483)	-0.1078 (0.00139)
หัวหน้าครัวเรือน	0.0106 (0.0048)	0.0157 (0.0055)	-0.0104 (0.0107)	0.0152 (0.0071)
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ				
ชั่วโมงการทำงาน	0.0026*** (0.0002)	-0.0050*** (0.0006)	-0.0064*** (0.0011)	0.0108*** (0.0672)

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 อุตสาหกรรม การผลิตทั้งหมด	แบบจำลองที่ 2 อุตสาหกรรมการ ผลิตขนาดใหญ่	แบบจำลองที่ 3 อุตสาหกรรม การผลิตขนาด กลาง	แบบจำลองที่ 4 อุตสาหกรรม การผลิตขนาด เล็ก
กลุ่มอาชีพแรงงานมีฝีมือ				
ผู้จัดการ	0.8539*** (0.0156)	0.8123*** (0.8123)	0.8147*** (0.0301)	0.9943*** (0.0111)
เสมียน	0.3091*** (0.0085)	0.2576*** (0.0100)	0.2753*** (0.0172)	0.4171*** (0.0607)
เจ้าหน้าที่เทคนิค	0.4450*** (0.0091)	0.3888*** (0.0100)	0.4385*** (0.0190)	0.5816*** (0.0235)
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	0.6656 (0.0133)	0.6320*** (0.0146)	0.6406*** (0.0265)	0.7699*** (0.0307)
กลุ่มแรงงานกึ่งมีฝีมือ				
พนักงานบริการ	0.2661 (0.0187)	0.1547*** (0.0272)	0.2499*** (0.0401)	0.3275*** (0.0461)
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	-0.0290*** (0.0064)	-0.0536*** (0.0083)	-0.0343 (0.0143)	-0.0336 (0.0349)
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง	0.0425*** (0.0056)	0.0069 (0.0068)	0.0172 (0.0129)	0.0906*** (0.01389)
อุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก	-0.2993*** (0.052)			
อุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลาง	-0.0533*** (0.0054)			
ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต				
อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ อาหาร	-0.0269 (0.0092)	-0.0314 (0.0099)	-0.0162 (0.0178)	-0.0515 (0.0116)
อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ คอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์	0.0284 (0.0101)	0.0507*** (0.0102)	-0.0849 (0.0261)	-0.0994 (0.0320)
อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ	-0.1637*** (0.0116)	-0.1622*** (0.0138)	-0.0581 (0.0240)	-0.2330*** (0.0584)
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	-0.0564***	-0.0350	-0.0717***	-0.1149

ตัวแปรอิสระ	แบบจำลองที่ 1 อุตสาหกรรม การผลิตทั้งหมด	แบบจำลองที่ 2 อุตสาหกรรมการ ผลิตขนาดใหญ่	แบบจำลองที่ 3 อุตสาหกรรม การผลิตขนาด กลาง	แบบจำลองที่ 4 อุตสาหกรรม การผลิตขนาด เล็ก
	(0.0087)	(0.0093)	(0.0163)	(0.0350)
อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย	-0.1007*** (0.0105)	-0.0737*** (0.0126)	-0.0697 (0.0210)	-0.1779*** (0.0314)
ปัจจัยด้านสังคม				
พื้นที่อาศัย	0.0198*** (0.0039)	0.0075 (0.0044)	0.0014 (0.0092)	0.0518*** (0.0001)
กรุงเทพมหานคร	0.4341*** (0.0114)	0.3432*** (0.0165)	0.3528*** (0.0213)	0.5573*** (0.0141)
ภาคเหนือ	0.1685*** (0.0082)	0.1779*** (0.0111)	0.1204*** (0.0172)	0.1963*** (0.0239)
ภาคใต้	-0.0077 (0.0094)	0.0304 (0.0133)	-0.0874*** (0.0208)	0.0084 (0.0171)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	0.0175 (0.0100)	0.0565*** (0.0138)	0.0091 (0.0220)	-0.0041* (0.0181)
N	39,306	20,558	6,203	9,545
R-squared	0.4858	0.4551	0.4836	0.2969
Adjusted R-squared	0.4855	0.454427	0.4815	0.2950
S.E. of regression	0.3659	0.311783	0.3370	0.4635
Sum squared resid	4856.2680	1995.884	701.5029	2045.3240
Log likelihood	-14997.3600	-5198.234	-	-
			2041.7600	6191.9180
F-statistic	1269.6480	685.9053	231.3757	160.7751
Prob(F-statistic)	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

หมายเหตุ: *** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 , ** มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 , และ * มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

จากตาราง 6 ผลของการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ในสมการแบบจำลองที่ 1 ที่แสดงภาพรวมของอุตสาหกรรมการผลิตทั้งหมด พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร คือ อายุ โดยแรงงานหญิงอายุ 24-54 ปี ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตมีผลต่อค่าจ้างในทิศทางบวก ส่วนปัจจัยด้านการศึกษาของแรงงานหญิงนั้นมีผลต่อค่าจ้างโดยที่แรงงานหญิงมีการศึกษาสูงขึ้นจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นด้วย

สำหรับปัจจัยด้านเศรษฐกิจจากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านอาชีพของแรงงานหญิงที่ส่งผลทางบวกต่อค่าจ้าง คือ แรงงานหญิงที่เป็นกลุ่มแรงงานมีฝีมือ หมายความว่า แรงงานหญิงที่เป็นกลุ่มแรงงานมีฝีมือมีผลต่อค่าจ้างเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน และกลุ่มแรงงานกึ่งมีฝีมือมีบางสาขาอาชีพที่ส่งผลต่อค่าจ้าง ได้แก่ พนักงานบริการที่มีผลทางบวกต่อค่าจ้างเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน สำหรับปัจจัยด้านสังคมนั้นการอยู่อาศัยในพื้นที่เขตเมืองและทำงานในกรุงเทพมหานครและภาคเหนือก็มีผลเชิงบวกต่อค่าจ้างเมื่อเทียบกับการทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรที่มีผลต่อค่าจ้างในทิศทางลบ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและจำนวนบุตร นั่นคือ ประสบการณ์การทำงานของแรงงานหญิงนั้นมีผลเชิงลบต่อค่าจ้าง แม้ว่าประสบการณ์เพิ่มขึ้นค่าจ้างกลับไม่เพิ่มตามประสบการณ์ เนื่องจากผลิตภาพแรงงานจะมีลักษณะการเพิ่มขึ้นแบบลดน้อยถอยลง เมื่อแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว เริ่มแรกของการทำงานแรงงานจะมีการค่าจ้างลักษณะเพิ่มขึ้นและจากนั้นจะเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ และกลับมาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อถึงช่วงอายุหนึ่งจะลดน้อยถอยลง และแรงงานหญิงที่ต้องดูแลบุตร หากมีบุตรเพิ่มขึ้นจะมีผลต่อค่าจ้างที่ได้รับน้อยลง และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ แรงงานหญิงเป็นกลุ่มแรงงานกึ่งมีฝีมือจะมีผลต่อค่าจ้างเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน และการทำงานในขนาดอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้าง โดยที่แรงงานหญิงทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลางและขนาดเล็กก็มีผลต่อค่าจ้างในทางลบ สำหรับประเภทอุตสาหกรรมการผลิต คือ อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เช่น การผลิตเครื่องประดับ เครื่องดนตรี เป็นต้น อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ และอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกาย มีผลต่อค่าจ้างในทางลบเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติกที่เป็นกลุ่มอ้างอิง

เมื่อพิจารณาแยกแต่ละขนาดอุตสาหกรรมการผลิต จากสมการแบบจำลองที่ 2 อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ พบว่า อายุของแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นส่งผลให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น และการมีการศึกษาที่สูงขึ้นก็จะมีค่าจ้างเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน การอยู่ในครัวเรือนส่วนบุคคลจะมีผลต่อค่าจ้างในทางบวกเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ไม่ได้อยู่กับครัวเรือนส่วนบุคคล ปัจจัยด้านอาชีพที่ส่งผลทางบวกเหมือนกับสมการแบบจำลองที่ 1 ที่พบว่า แรงงานหญิงที่เป็นแรงงานมีฝีมือจะมีผลต่อค่าจ้างเทียบกับแรงงานกึ่งมีฝีมือที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน และแรงงานหญิงที่เป็นแรงงานกึ่งมีฝีมือจะมีบางกลุ่มอาชีพที่มีผลบวกต่อค่าจ้าง คือ แรงงานหญิงทำงานเป็นพนักงานบริการจะมีผลต่อค่าจ้างเทียบกับแรงงานกึ่งมีฝีมือที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน สำหรับปัจจัยด้านสังคมที่แรงงานหญิงทำงานในกรุงเทพมหานครมีผลต่อค่าจ้างในทางบวกเมื่อเทียบกับการทำงานในภาคกลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างในทิศทางตรงกันข้ามกัน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร คือ สถานภาพสมรส นั่นคือ แรงงานหญิงที่สมรสแล้วจะมีผลต่อค่าจ้างในทางลบเมื่อเทียบแรงงานหญิงโสด หม้าย หย่าร้าง ด้านประสบการณ์การทำงานของแรงงานหญิงจะมีผลในเชิงลบต่อค่าจ้าง นั่นคือแรงงานหญิงที่มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นค่าจ้างกลับไม่เพิ่มตามประสบการณ์ และเมื่อจำนวนบุตรเพิ่มขึ้นจะมีผลต่อค่าจ้างลดลง สำหรับปัจจัยด้านอาชีพที่แรงงานหญิงเป็นแรงงานกึ่งมีฝีมือมีเพียงบางสาขาอาชีพที่มีผลทางลบต่อค่าจ้าง นั่นคือ แรงงานหญิงเป็นผู้ประกอบอาชีพพนักงานพื้นฐานและช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องจะมีผลต่อค่าจ้างลดลงเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักร และเมื่อแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า แรงงานหญิงที่ทำงานอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเทียบกับอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน และการผลิตเครื่องแต่งกาย และการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เช่น เครื่องประดับและเครื่องเล่น เป็นต้น จะมีผลต่อค่าจ้างเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติกที่เป็นกลุ่มอ้างอิง ทั้งนี้ในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ยังพบว่า แม้แรงงานหญิงจะมีชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นกลับไม่ส่งผลต่อค่าจ้าง

จากสมการแบบจำลองที่ 3 อุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลาง พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร คือ อายุและการศึกษา มีผลต่อค่าจ้างเพิ่มขึ้น หมายความว่า แรงงานหญิงมีอายุเพิ่มขึ้นค่าจ้างที่ได้รับเพิ่มขึ้น และการศึกษาของแรงงานหญิงสูงชันจะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับสมการแบบจำลองที่ 2 และด้านประสบการณ์การทำงานของแรงงานหญิงนั้นมีผลเชิงบวกต่อค่าจ้าง เมื่อแรงงานหญิงมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นค่าจ้างเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง การอยู่ในครัวเรือนส่วนบุคคลจะมีผลต่อค่าจ้างในทางบวกเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ไม่ได้อยู่กับครัวเรือน

ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่พบว่า แรงงานหญิงที่เป็นกลุ่มแรงงานมีฝีมือมีผลต่อค่าจ้าง หมายความว่า แรงงานหญิงที่เป็นแรงงานมีฝีมือจะมีผลต่อค่าจ้างเพิ่มขึ้น สำหรับกลุ่มแรงงานหญิงที่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือมีเพียงสาขาอาชีพ นั่นคือ ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐานจะที่มีผลต่อค่าจ้างในทางบวกเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักร สำหรับปัจจัยด้านสังคมแรงงานหญิงทำงานในกรุงเทพมหานครและภาคเหนือมีผลต่อค่าจ้าง โดยที่มีผลต่อค่าจ้างในทางบวกเมื่อเทียบกับการทำงานในภาคกลาง และตัวแปรที่ส่งผลต่อค่าจ้าง ในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรเมื่อแรงงานหญิงมีจำนวนบุตรเพิ่มขึ้นจะมีผลต่อค่าจ้างในทางลบ และในส่วนของปัจจัยด้านสังคม คือ แรงงานหญิงที่ทำงานในภาคใต้มีผลต่อค่าจ้างในทางลบเมื่อเทียบกับการทำงานในภาคกลาง

สำหรับสมการแบบจำลองที่ 4 อุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร คือ การศึกษามีผลต่อค่าจ้าง นั่นคือ การศึกษาสูงขึ้นส่งผลให้แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น และปัจจัยด้านอาชีพที่แรงงานหญิงเป็นกลุ่มของแรงงานมีฝีมือมีผลต่อค่าจ้าง นั่นหมายความว่า แรงงานหญิงที่เป็นแรงงานมีฝีมือจะมีผลต่อค่าจ้างเพิ่มขึ้นเทียบกับเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักร ในส่วนของกลุ่มแรงงานหญิงที่เป็นแรงงานกึ่งฝีมือมีเพียงสาขาอาชีพผู้ปฏิบัติงานอาชีพพื้นฐานที่ส่งผลต่อค่าจ้างในทางบวกเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักร และปัจจัยด้านชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นค่าจ้างก็เพิ่มขึ้นด้วย สำหรับตัวแปรที่ส่งผลต่อค่าจ้าง ในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานหญิงมีต่อค่าจ้างในทางลบ คือ แรงงานหญิงที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นค่าจ้างกลับไม่เพิ่มตามประสิทธิภาพ และการมีจำนวนบุตรเพิ่มขึ้นส่งผลให้มีค่าจ้างลดลงเช่นเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต และ 2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ตามขนาดของธุรกิจ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากสถานการณ์ของแรงงานหญิงทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่แม้จะมีแนวโน้มที่ลดลงจากการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงาน และแรงงานหญิงส่วนหนึ่งออกจากตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยภาวะดูแลครอบครัวคือบุตรและผู้สูงอายุ อีกทั้งประเด็นของปัญหาด้านค่าจ้างที่ยังเป็นปัญหาอยู่และการทำงานตามขนาดอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันก็ยังมีผลต่อค่าจ้าง ได้ศึกษาเฉพาะแรงงานหญิง ที่อยู่ในช่วงอายุ 24-54 ปี (prime age) ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงานที่มีความพร้อมในการทำงาน

การศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2553-2562 พบว่า จำนวนแรงงานหญิงอายุ 24-54 ปี เมื่อจำแนกตามอุตสาหกรรมการผลิตทั้ง 24 อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการผลิตที่แรงงานหญิงทำงานอยู่มากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ 1) การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร 2) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์ 3) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกาย 4) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เช่น การผลิตเครื่องประดับอัญมณีเพชรพลอย การผลิตเครื่องดนตรี เป็นต้น และ 5) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก อาจด้วยความต้องการจ้างงานแรงงานและมีลักษณะงานเฉพาะในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิต

จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงจำแนกตามอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ช่วงปี 2553 -2562 เมื่อจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมการผลิตแรงงานหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนที่แตกต่างกัน ในช่วงปี 10 ที่ผ่านมานี้ แนวโน้มค่าจ้างเฉลี่ยโดยเฉพาะปี 2561 ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงที่ทำงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการผลิตถ่านโค้ก และผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นปิโตรเลียม มีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนมากที่สุด เท่ากับ 14,415.31 บาท รองลงมาคือ อุตสาหกรรมการผลิตเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์จาก

พืช มีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนเท่ากับ 13,829.28 บาท และในปี 2554 มีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนน้อยที่สุดในอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ เท่ากับ 6,925.00 บาท ทั้งนี้ จากสถานการณ์เศรษฐกิจไทยในช่วงปี 2554 ที่เกิดวิกฤตการณ์น้ำท่วม โดยธนาคารแห่งประเทศไทยได้รายงานสรุปผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมซึ่งน้ำได้ท่วมไปยังเขตนิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมหลายแห่งในกรุงเทพมหานครและพื้นที่ใกล้เคียง รวมถึงจังหวัดลพบุรีและจังหวัดอยุธยาที่เป็นศูนย์กลางการผลิตของอุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ และยังมีโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์และเครื่องดื่ม ผลิตภัณฑ์สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก เป็นต้น ส่งผลให้สถานประกอบการมีการชะลอการผลิตและลดกำลังการผลิตลงในช่วงสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลต่อการจ้างงานทำให้แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้าง ซึ่งมีผลต่อค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงที่มีจำนวนน้อยลงไปด้วย และในช่วงปี 2561 เป็นช่วงที่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไม่มีความผันผวนทางเศรษฐกิจมากนัก สถานประกอบการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังสะท้อนในเรื่องค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนที่ยังน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และเมื่อจำแนกตามอาชีพ โดยจำแนกได้เป็น 10 กลุ่มอาชีพ ตามการกำหนดอาชีพของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่พบว่า ส่วนใหญ่อาชีพของแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตคือ ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 39.91 รองลงมา ได้แก่ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 22.41 ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 16.82 และเสมียน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า มากกว่า 80% ที่แรงงานหญิงในอุตสาหกรรมการผลิตเป็นการประกอบอาชีพผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน และช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือ โดยแรงงานในกลุ่มนี้มีการเรียนรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งของงานอาชีพ และสามารถจะตัดสินใจและแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงานในระดับกลาง

เมื่อจำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม โดยแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ (L) ที่มีจำนวนแรงงานหญิงตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ขนาดกลาง(M) จำนวนแรงงานหญิง 51-199 คน และขนาดเล็ก (S) จำนวนแรงงานหญิงไม่เกิน 50 คน พบว่า แรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต ส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ มีจำนวนแรงงานหญิงคิดเป็นร้อยละ 56.62 รองลงมาคือ ขนาดกลาง (M) มีจำนวนแรงงานหญิง คิดเป็นร้อยละ 26.29 และขนาดเล็กมีจำนวนแรงงานหญิง คิดเป็นร้อยละ 17.09 โดยที่แรงงานหญิงทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่มากที่สุด ซึ่งพบว่ามีความผันผวนสูงอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง แต่จากแนวโน้มในช่วงปี 2561 และ 2562 เป็นต้นมา อุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ เริ่มมีจำนวนแรงงานหญิง

คงที่ซึ่งอาจจะเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการปรับโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมจึงส่งผลต่อจำนวนแรงงานในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว ทั้งอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลาง และ อุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตตามขนาดอุตสาหกรรม แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตตามขนาดอุตสาหกรรม

ตัวแปร	แบบจำลองอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่	แบบจำลองอุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลาง	แบบจำลองอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก
ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร			
อายุ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	+
อายุกำลังสอง	+	+	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
สถานภาพสมรส	-	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
การศึกษา	+	+	+
ประสบการณ์การทำงาน	-	-	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ประสบการณ์การทำงานกำลังสอง	-	-	-
จำนวนบุตร	-	-	-
จำนวนผู้สูงอายุ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ประเภทครัวเรือนส่วนบุคคล	+	+	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
หัวหน้าครัวเรือน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ			
ชั่วโมงการทำงาน	-	-	+
กลุ่มอาชีพแรงงานมีฝีมือ			
ผู้จัดการ	+	+	+
เสมียน	+	+	+

ตัวแปร	แบบจำลอง อุตสาหกรรมการผลิต ขนาดใหญ่	แบบจำลองอุตสาหกรรม การผลิตขนาดกลาง	แบบจำลอง อุตสาหกรรมการผลิต ขนาดเล็ก
เจ้าหน้าที่เทคนิค	+	+	+
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	+	+	+
กลุ่มอาชีพแรงงานกึ่งฝีมือ			
พนักงานบริการ	+	+	+
ผู้ประกอบการอาชีพพนักงาน พื้นฐาน	-	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	+
ประเภทอุตสาหกรรมการ ผลิต			
อุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อาหาร	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
อุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์และ อิเล็กทรอนิกส์	+	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
อุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เช่น เครื่องประดับ เครื่องเล่น เป็นต้น	-	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	-
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ	-	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
อุตสาหกรรมการผลิตเครื่อง แต่งกาย	-	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	-
ปัจจัยด้านสังคม			
พื้นที่อาศัยในเขตเมือง	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	+
กรุงเทพมหานคร	+	+	+
ภาคเหนือ	+	+	+
ภาคใต้	ไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ	-	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปร	แบบจำลอง อุตสาหกรรมการผลิต ขนาดใหญ่	แบบจำลองอุตสาหกรรม การผลิตขนาดกลาง	แบบจำลอง อุตสาหกรรมการผลิต ขนาดเล็ก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	+	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	+

หมายเหตุ : เครื่องหมาย + คือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และเครื่องหมาย - คือมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน

จากตาราง 7 สรุปโดยภาพรวมถึงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยหลักที่มีผลต่อค่าจ้างเหมือนกันทั้ง 3 ขนาดอุตสาหกรรมการผลิตคือ การศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรโดยที่แรงงานหญิงมีการศึกษาเพิ่มขึ้นก็จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น และในส่วนของปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่แบ่งกลุ่มอาชีพตามทักษะฝีมือแรงงาน พบว่า ในทุกขนาดอุตสาหกรรมการผลิตแรงงานหญิงเป็นกลุ่มแรงงานมีฝีมือจะมีผลต่อค่าจ้าง และการที่แรงงานหญิงเป็นพนักงานบริการที่จัดอยู่ในกลุ่มแรงงานกึ่งมีฝีมือก็มีผลต่อค่าจ้างเช่นเดียวกันเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักร แต่หากแรงงานหญิงเป็นผู้ประกอบอาชีพพนักงานพื้นฐานจะมีผลต่อค่าจ้างลดลงเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักร ในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานหญิงนั้นมีผลเชิงลบต่อค่าจ้าง ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นค่าจ้างกลับไม่เพิ่มตามประสิทธิภาพ และแรงงานหญิงมีจำนวนบุตรเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อค่าจ้างในทิศทางลบ สำหรับปัจจัยด้านสังคมพบว่า ในทุกขนาดอุตสาหกรรมผลิตนั้นแรงงานหญิงที่อาศัยและทำงานในกรุงเทพมหานครและภาคเหนือจะมีผลต่อค่าจ้างในทางบวกเมื่อเทียบกับการทำงานในภาคกลาง

เมื่อแบ่งพิจารณาความแตกต่างในแต่ละขนาดอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่และขนาดกลางมีปัจจัยด้านอายุที่ส่งผลต่อค่าจ้างเมื่อแรงงานหญิงมีอายุเพิ่มขึ้น แต่สำหรับแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กกลับพบว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า แรงงานหญิงทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่หากสมรสแล้วจะมีผลต่อค่าจ้างในทางลบเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงโสด หม้าย หย่าร้าง และการเป็นครัวเรือนส่วนบุคคลของแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่และขนาดกลางมีผลต่อค่าจ้างในทางบวกเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ไม่ได้เป็นครัวเรือนส่วนบุคคล สำหรับแรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่และขนาดกลางมีปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแนวทางเดียวกันคือมีผลต่อค่าจ้างในทิศทางตรงกันข้ามกัน นั่นคือ จำนวนชั่วโมงการ

ทำงานของแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นกลับส่งผลให้ค่าจ้างลดลง แต่ในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กกลับส่งผลต่อค่าจ้างเพิ่มขึ้นเมื่อจำนวนชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น

สำหรับปัจจัยด้านอาชีพที่แรงงานหญิงเป็นกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่และขนาดกลางมีผลต่อค่าจ้างในทางลบเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรที่เป็นกลุ่มอ้างอิง ในส่วนของอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กที่แรงงานหญิงส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือจะมีผลต่อค่าจ้าง เมื่อแยกตามประเภทอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ก็ยังพบว่า แรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกาย และอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เช่น เครื่องประดับ เครื่องเล่น เป็นต้น มีผลต่อค่าจ้างในทางลบเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก สำหรับการทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่และขนาดเล็กพบว่า การทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผลต่อค่าจ้างในทางบวกเมื่อเทียบกับการทำงานในภาคกลาง

ผลการศึกษาค้นคว้าได้สะท้อนให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็อุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ก็มีปัจจัยหลักคือ การศึกษาที่เมื่อแรงงานหญิงมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นค่าจ้างจะเพิ่มขึ้น จากแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ว่า หากแรงงานมีการลงทุนเพื่อการศึกษาซึ่งส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นด้วย สำหรับปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรที่มีผลต่อค่าจ้างในทิศทางตรงกันข้ามกัน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและจำนวนบุตร โดยที่ประสบการณ์การทำงานของแรงงานหญิงนั้นมีผลเชิงลบต่อค่าจ้าง นั่นคือหากมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นค่าจ้างกลับไม่เพิ่มตามประสบการณ์ อาจเนื่องจากผลิตภาพแรงงานจะมีลักษณะการเพิ่มขึ้นแบบลดน้อยถอยลง เมื่อแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว เริ่มแรกของการทำงานแรงงานจะมีการค่าจ้างลักษณะเพิ่มขึ้นและจากนั้นจะเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ และกลับมาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อถึงช่วงอายุหนึ่งจะลดน้อยถอยลง และในส่วนของภาวะพึ่งพาของบุตรหากแรงงานหญิงมีจำนวนบุตรเพิ่มขึ้นจะมีผลต่อค่าจ้างในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยภาวะการพึ่งพาของบุตรเป็นหน้าที่ของแรงงานหญิงที่ต้องรับภาระมากขึ้น ทำให้แรงงานหญิงเลิกไม่ทำงานล่วงเวลา เพื่อมาดูแลบุตร ทำให้ใช้เวลาในบ้านมากขึ้น และในส่วนของผู้จ้างงานก็ยังให้ทำงานน้อยลง ส่งผลให้เวลาในการทำงานลดลงย่อมส่งผลให้ค่าจ้างลดลงไป คือ หากแรงงานหญิงมีจำนวนบุตรเพิ่มขึ้นจะมีผลต่อค่าจ้างลดลง โดยภาวะการดูแลบุตรก็เป็นหน้าที่ของแรงงานหญิงทำให้ต้องรับภาระทั้งงานในบ้านและงานนอกบ้าน และอาจส่งผลให้แรงงานหญิงบางส่วนต้องออกจากตลาดแรงงาน และปัจจัยในด้านเศรษฐกิจคือ อาชีพที่เมื่อมีการจัดกลุ่มตาม

ทักษะฝีมือแรงงาน พบว่าทั้ง 3 ขนาดอุตสาหกรรมการผลิต ก็มีผลการศึกษาเช่นเดียวกันที่เป็นกลุ่มอาชีพแรงงานมีฝีมือ ได้แก่ ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่เทคนิค เสมียน และผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ โดยแรงงานหญิงที่เป็นแรงงานมีฝีมือในกลุ่มนี้จะมีผลต่อค่าจ้างเพิ่มขึ้นเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรที่เป็นกลุ่มแรงงานกึ่งมีฝีมือ ซึ่งในส่วนของอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่และขนาดกลางเป็นกลุ่มแรงงานกึ่งมีฝีมือที่แรงงานหญิงทำงานเป็นผู้ประกอบอาชีพพนักงานพื้นฐาน ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อค่าจ้างเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรที่เป็นกลุ่มแรงงานกึ่งมีฝีมือ แรงงานหญิงในกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างลดลงตามขนาดอุตสาหกรรมการผลิต แสดงให้เห็นว่า เมื่อแรงงานหญิงทำงานในขนาดอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกันจะมีผลต่อค่าจ้างแตกต่างกันตามทักษะฝีมือแรงงานด้วย สำหรับค่าจ้างของแรงงานหญิงที่ทำงานในขนาดอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันย่อมได้รับค่าจ้างแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านสังคมในทุกขนาดอุตสาหกรรมการผลิต หากแรงงานหญิงมีที่อยู่อาศัยในเขตเมืองและทำงานในกรุงเทพมหานครจะมีผลต่อค่าจ้างเพิ่มขึ้นเทียบกับการทำงานในภาคกลาง ทั้งนี้เพราะการจ้างงานที่แตกต่างกันนี้เป็นไปตามประเภทอุตสาหกรรมในแต่ละภูมิภาค สะท้อนถึงการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก จะสังเกตได้ว่าการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมการผลิตที่แตกต่างกันไปตามภูมิภาค โดยจะส่งผลให้ความต้องการทำงานของแรงงานและความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการไม่สมดุลไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.2.1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยหลักคือการศึกษาที่สูงขึ้นเป็นการลงทุนด้วยตนเองและการลงทุนของครอบครัว หากภาครัฐช่วยสนับสนุนโดยเป็นการลงทุนของภาครัฐจะยิ่งทำให้ผลิตภาพแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นด้วยการศึกษาและฝึกอบรม และควรส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถของการทำงานอย่างต่อเนื่องให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น โดยกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือเป็นการจัดอบรมในสถานประกอบการ

5.2.1.2 ภาวะการเลี้ยงดูบุตรของแรงงานหญิงส่งผลต่อค่าจ้างลดลง ซึ่งภาวะการดูแลบุตรเป็นหน้าที่ของแรงงานหญิง เมื่อแรงงานหญิงใช้เวลาในการดูแลบุตรเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลต่อเวลาการทำงาน ดังนั้น ภาครัฐโดยกระทรวงแรงงานและสถานประกอบการควรมีแนวทางการลดภาระ

การเลี้ยงดูบุตรให้กับแรงงานหญิง เช่น การจัดสวัสดิการภายในสถานที่ทำงานให้สามารถพาบุตรมาเลี้ยงที่ทำงานได้ การให้เลือกทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

5.2.1.3 แรงงานมีทักษะฝีมือที่แตกต่างกันย่อมได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกันไปด้วย โดยรัฐบาลควรกำหนดลักษณะงานและจัดหางานให้กับแรงงานหญิงตามทักษะฝีมือแรงงาน และควรให้ความสำคัญกับรูปแบบการจ้างงานสำหรับแรงงานหญิง รวมถึงการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสม

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.2.2.1 ควรปรับเปลี่ยนนำแบบจำลองไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ต่อไป ได้แก่ ภาคการเกษตรและภาคบริการ เพื่อให้เห็นแนวทางการสนับสนุนการทำงานของแรงงานหญิง

5.2.2.2 ควรมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการลงทุนด้านการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะแรงงานหญิง โดยสะท้อนในเรื่องของการลงทุนของแรงงานและการลงทุนของภาครัฐ รวมถึงสถานประกอบการเพื่อให้เกิดการลงทุนที่คุ้มค่า

บรรณานุกรม

- Adshade, M., & Keay, I. (2010). Technological and Organizational Change and the Employment of Women: Early Twentieth-Century Evidence from the Ohio Manufacturing Sector. *Feminist Economics*, 16(1), 129-157.
- Anupama. (2007). Gender Discrimination in Quality of Employment and Wages in Unorganised Manufacturing Sector of India. *Indian Journal of Labour Economics*, 50(4), 1007-1019.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, 60(2), 163-186.
- Assaad, R., & El-Hamidi, F. (2002). *Female labor supply in Egypt: participation and hours of work*: Cairo: American University in Cairo Press.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*: University of Chicago press.
- Black, S. E., Schanzenbach, D. W., & Breitwieser, A. (2017). The recent decline in women's labor force participation. *Driving Growth through Women's Economic Participation*, 5.
- Bui, M.-T. T., & Permpoonwiwat, C. K. (2015). Gender wage inequality in Thailand: A sectoral perspective. *The Journal of Behavioral Science*, 10(2), 19-36.
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). *Labor economics*: MIT press.
- Cameron, L. A., Malcolm Dowling, J., & Worswick, C. (2001). Education and labor market participation of women in Asia: Evidence from five countries. *Economic Development Cultural Change*, 49(3), 459-477.
- Cankal, E., & Gokce, A. (2015). The Determinants of Earnings in Turkey. *International Journal of Economic Perspectives*, 9(1), 73-79.
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2010). The gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' of the European Union. (*Discussion Paper No. 5044*). Bonn: Institute for the Study of Labour (IZA).

- Daly, A., Meng, X., Kawaguchi, A., & Mumford, K. (2006). The gender wage gap in four countries. *Economic Record*, 82(257), 165-176.
- Davin, D. (2001). The impact of export-oriented manufacturing on Chinese women workers. *United Nations Research Institute for Social Development*.
- Fox, J. T. (2009). Firm-size wage gaps, job responsibility, and hierarchical matching. *Journal of Labor Economics*, 27(1), 83-126.
- Ganguly, C., & Sasmal, J. (2020). Wage-differentials and Their Determinants Across Industries in the Organized Manufacturing Sector of India. *Global Business Review*, 0972150920912567.
- Gannon, B., Plasman, R., Ryex, F., & Tojerow, I. (2007). Inter-industry wage differentials and the gender wage gap: evidence from European countries. *Economic Social Review*, 38(1), 135.
- Gardeazabal, J., & Ugidos, A. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of Population Economics*, 18(1), 165-179.
- Hassan, S. A., & Rafaz, N. (2017). The role of female education in economic growth of Pakistan: A time series analysis from 1990-2016. *International journal of innovation economic Development Cultural Change*, 3(5), 83-93.
- Idson, T. L., & Oi, W. Y. (1999). Workers are more productive in large firms. *American Economic Review*, 89(2), 104-108.
- International Labour Office. (2018). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Geneva: International Labour Office: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/WCMS_650568/
- Ismail, R., & Noor, Z. M. (2005). Gender wage differentials in the Malaysian manufacturing sector. *International Journal of Economics, Management Accounting*, 13(2).
- Jurajda, S., & Harmgart, H. (2007). When do female occupations pay more? *Journal of Comparative Economics*, 35(1), 170-187.
- Karaalp-Orhan, H. S. (2017). What are the Trends in Women's Labour Force

- Participation in Turkey? *European Journal of Sustainable Development*, 6(3), 303-303.
- Killingsworth, M. R., & Heckman, J. (1986). Female labor supply: A survey. *Handbook of labor economics*, 1, 103-204.
- Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: new evidence for a panel of countries. *Feminist Economics*, 15(3), 91-132.
- Klasen, S., & Pieters, J. (2012). Push or pull? Drivers of female labor force participation during India's economic boom.
- Knight, T. (2016). Women and the Chinese Labor Market: Recent Patterns and Future Possibilities. *Chinese Economy*, 49(3), 213-227.
- Kompa, K., & Witkowska, D. (2018). Factors affecting men's and women's earnings in Poland. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 31(1), 252-269.
- Korenman, S., & Neumark, D. (1990). Marriage, motherhood, and wages. In: National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Koyuncu, Y., Yilmaz, R., & Ünver, M. (2016). The relationship between female labor force participation and labor productivity: Panel data analysis. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(2), 237-249.
- Krueger, A. B., & Summers, L. H. (1988). Efficiency wages and the inter-industry wage structure. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 259-293.
- Liao, L., & Paweenawat, S. W. (2018). Labour Supply of Married Women in Thailand: 1985-2016. *PIER Discussion Papers*, 88.
- Lincove, J. A. (2008). Growth, girls' education, and female labor: A longitudinal analysis. *The Journal of Developing Areas*, 45-68.
- Livermore, T., Rodgers, J., & Siminski, P. (2011). The effect of motherhood on wages and wage growth: evidence for Australia. *Economic Record*, 87, 80-91.
- Matuszewska-Janica, A. (2014). Wages inequalities between men and women: Eurostat SES metadata analysis applying econometric models. *Metody Ilościowe w Badaniach Ekonomicznych*, 15(1), 113-124.

- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply
Aspects of labor economics (pp. 63-105): Princeton University Press.
- Mincer, J. (1974). Schooling and earnings (41-63): New York: Columbia University Press
for National Bureau of Economic Research.
- Mohammadi, H., Torabi, S., & Dogani, A. (2015). Application of Ordered Logit Model in
Investigating the Factors Affecting People's Income (A Case Study in Tehran City).
International Journal of Academic Research in Economics Management Science,
5(3), 2226-3624.
- Nagase, N. (1997). Wage Differentials and Labour Supply of Married Women in Japan:
Part-time and Informal Sector Work Opportunities. *The Japanese Economic
Review*, 48(1), 29-42.
- Nawata, K., & Ii, M. (2004). Estimation of the labor participation and wage equation
model of Japanese married women by the simultaneous maximum likelihood
method. *Journal of the Japanese and International Economies*, 18(3), 301-315.
- Neumark, D., & Korenman, S. (1992). Sources of bias in women's wage equations:
results using sibling data. In (Vol. No. w4019. National Bureau of Economic
Research.): National bureau of economic research Cambridge, Mass., USA.
- Nikulin, D. (2015). Relationship between wages, labour productivity and unemployment
rate in new EU member countries. *Journal of International Studies Vol*, 8(1).
- Oksuzler, O. (2008). Does education pay off in Turkey? An ordered logit approach. *The
Empirical Economics Letters*, 7(2). (February 2008): pp. 213-221.
- Öksüzler, O., Palaz, S., & Özdemir, A. R. (2006). Female Labor Force Participation
in Informal Sector: an Ordered Logit Approach. *The Empirical Economics Letters*,
5(5): (September 2006).
- Oosterbeek, H., & Praag, M. (1995). Firm-size Wage Differentials in The Netherlands.
Small Business Economics, 7, 173-182.
- Paz, L. S., & Kapri, K. P. (2019). The Effects of the Chinese Imports on Brazilian
Manufacturing Workers. *Economies*, 7(3), 76.
- Rajasekhar, D., Suchitra, J., & Manjula, R. (2007). Women workers in urban informal

- employment: The status of agarbathi and garment workers in Karnataka. *Indian Journal of Labour Economics*, 50(4), 835-846.
- Sayeed, A., Khan, F. S., & Javed, S. (2003). Income Patterns of Woman Workers in Pakistan-A Case Study of the Urban Manufacturing Sector.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.
- Seguino, S., & Were, M. (2014). Gender, Development and Economic Growth in Sub-Saharan Africa. *Journal of African Economies*, 23(suppl_1), i18-i61.
- Simón, H. (2010). International differences in wage inequality: a new glance with European matched employer–employee data. *British Journal of Industrial Relations*, 48(2), 310-346.
- Tzannatos, Z. (1999). Women and labor market changes in the global economy: Growth helps, inequalities hurt and public policy matters. *World development*, 27(3), 551-569.
- Witkowska, D., Kompa, K., & Matuszewska-Janica. (2013). Gender earning differences in the European union member states. *European Journal of Management*, 13(4), 129-148.
- World Economic Forum. (2018). *The global gender gap report*, World Economic Forum Geneva.
- Yoo, G. (2003). Quality of life across population groups: Women in the workplace: Gender and wage differentials. *Social Indicators Research*, 62(1), 367-385.
- Young, M. C., & Wallace, J. E. (2009). Family responsibilities, productivity, and earnings: A study of gender differences among Canadian lawyers. *Journal of Family Economic Issues*, 30(3), 305-319.
- ไพฑูริย์ ไกรพรศักดิ์. (2559). เศรษฐมิตติ. กรุงเทพฯ :: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงแรงงาน. (2564). รายงานการศึกษาวิจัยแนวทางการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตภาพแรงงานไทย. กองเศรษฐกิจการแรงงาน.สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน:
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2561). รายงานประจำปี 2561. สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวง

อุตสาหกรรม: <https://www.oie.go.th/view/>

จิตเกษม พรประพันธ์, & นครินทร์ อมเรศ. (2562). พัฒนาตลาดแรงงานไทยคือหัวใจของเศรษฐกิจ.

ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ ธนาคารแห่งประเทศไทย.

https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_12Nov2019.aspx

ฉัตรมณี ช้อเพชร, & กิริยา กุลกลการ. (2554). การเลือกปฏิบัติทางเพศด้านค่าจ้างใน

ตลาดแรงงานไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์ประยุกต์, 18(2), 17-31.

ปวีณา ลีตระกูล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายใน

ตลาดแรงงานของประเทศไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 5(9), 38-54.

ปวีณา ลีตระกูล. (2559). การวิเคราะห์แนวทางสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในสังคมสูงวัย.

ปริญญาานิพนธ์ (ปร.ด. (เศรษฐศาสตร์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559.

http://thesis.swu.ac.th/swudis/Econ/Paweena_L.pdf

ปวีณา ลีตระกูล, & ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์. (2559). การวิเคราะห์บทบาทของผู้หญิงในตลาดแรงงาน. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, ปีที่ 6 ฉบับที่ 10 มกราคม – มิถุนายน 2559.

รุ่งนิภา เหลียง. (2561). สตรีกับการศึกษาในทัศนะของเพลโต. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 38(3).

วิภาวดี พิจิตบันดาล. (2554). การลงทุนในทุนมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 1..). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร : ประมวลสาระชุดวิชา 60725 = Human resource economics and human resource management in organization: นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศศิวิมล ตันติวุฒิ. (2561). ผลกระทบแรงงาน: ปัจจัยกำหนดรายได้ที่ยั่งยืน.

<https://tdri.or.th/2016/11/labour-productivity/>

สันต์ สุวัจจราภินันท์. (2561). ความเข้าใจเชิงทฤษฎีและปฏิบัติเกี่ยวกับแนวคิดสตรีนิยม.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). ตัวอย่างอาชีพตามการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล

(ฉบับแปลจาก *International Standard Classification of Occupation: ISCO-08*) ฉบับ

ปรับปรุงครั้งที่ 1. กลุ่มมาตรฐานสถิติ สำนักบริหารจัดการระบบสถิติ สำนักงานสถิติ

แห่งชาติกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร:

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). การทำงานของสตรีในประเทศไทย พ.ศ.2562.

<http://www.nso.go.th/sites/2014>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2562). การยกระดับการเข้าถึงทักษะทางเทคนิคด้าน

อิเล็กทรอนิกส์ของแรงงานสตรี. https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_721360/lang--en/index.htm



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	จิตาวรรณ อินสะอาด
วัน เดือน ปี เกิด	8 พฤษภาคม 2520
สถานที่เกิด	สกลนคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2543 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์เกษตร จาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2547 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจการเกษตร จาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น

