

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความแตกต่างค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศ : กรณีศึกษาของอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานและสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงข้อเสนอแนะ นำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และหาค่าเฉลี่ย (Mean) รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศ ด้วยวิธีสมการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$EPY_i = b_0 + b_1AGE_i + b_2STA_i + b_3EDU_i + b_4PST_i + b_5TME_i + b_6ENG_i + b_7COM_i + b_8THN + b_9Gender_i + E_i$$

โดยที่

- $EPY_i$  คือ ค่าจ้าง  
 $AGE_i$  คือ อายุของลูกจ้าง  
 $STA_i$  คือ สถานภาพของลูกจ้าง  
 $EDU_i$  คือ ระดับการศึกษา  
 $PST_i$  คือ ตำแหน่งงาน  
 $TME_i$  คือ ระยะเวลาทำงานกับบริษัท  
 $ENG_i$  คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ  
 $COM_i$  คือ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์  
 $THN$  คือ ความสามารถและทักษะด้านช่าง  
 $Gender_i$  คือ เพศ

## ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท ประสบการณ์ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถและทักษะด้านช่าง

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ร้อยละทางด้านอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200 คน)	รวม (จำนวน 400 คน)
<b>อายุ</b>			
ต่ำกว่า 25 ปี	103 (51.5%)	108 (54%)	211 (52.75%)
26 – 35 ปี	91 (45.5%)	89 (44.5%)	180 (45%)
36 – 45 ปี	5 (2.5%)	3 (1.5%)	8 (2%)
46 ปีขึ้นไป	1 (0.5%)	0 (0)	1 (0.25)
<b>สถานภาพ</b>			
โสด	118 (59%)	124 (62%)	242 (60.5%)
สมรส	13 (6.5%)	26 (13%)	39 (9.75%)
แยกทาง/หม้าย /หย่าร้าง	69 (34.5%)	50 (25%)	119 (29.75%)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200 คน)	รวม (จำนวน 400 คน)
<b>ระดับการศึกษา</b>			
มัธยมศึกษาตอนต้น	- 0	9 (4.5%)	9 (2.25%)
มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.	47 (23.5%)	14 (7%)	61 (15.25%)
อนุปริญญา / ปวส	153 (76.5%)	177 (88.5%)	330 (82.5%)

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ความแตกต่างทางเพศ ไม่ได้ส่งผลต่อการจ้างแรงงาน เพราะกลุ่มอุตสาหกรรมจะเลือกจ้างแรงงานหญิงและแรงงานชายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันในทุกช่วงอายุ ทุกสถานภาพและทุกระดับการศึกษาของแรงงาน แต่โดยส่วนใหญ่กลุ่มอุตสาหกรรมจะเลือกจ้างแรงงานที่มีสถานภาพโสด อายุไม่เกิน 25 ปี และเป็นแรงงานที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญาและปวส. ซึ่งจัดว่าเป็นแรงงานที่มีทักษะความสามารถเหมาะสมกับการทำงาน อีกทั้งแรงงานในกลุ่มวัยดังกล่าว ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพราะไม่มีพันธะทางด้านครอบครัว อีกทั้งยังเป็นแรงงานที่จบใหม่ยังทำให้ลดต้นทุนในด้านค่าจ้างแรงงานได้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ร้อยละทางด้านตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200)	รวม (จำนวน 400 คน)
<b>ตำแหน่งงาน</b>			
เจ้าหน้าที่	188 (94%)	200 (100%)	388 (97%)
หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	9 (4.5%)	- -	9 2.25%

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200)	รวม (จำนวน 400 คน)
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3 (1.5%)	- -	3 (0.75%)
<b>ระยะเวลาทำงานกับบริษัท</b>			
ต่ำกว่า 3 ปี	17 (8.5%)	18 (9%)	35 (8.75%)
3 – 6 ปี	100 (50%)	112 (56%)	212 (53%)
7 – 9 ปี	44 (22%)	40 (20%)	84 (21%)
10 – 12 ปี	25 (12.5%)	21 (10.5%)	46 (11.5%)
13 – 15 ปี	7 (3.5%)	6 (3%)	13 (3.25%)
15 ปีขึ้นไป	7 (3.5%)	3 (1.5%)	10 (2.5%)
<b>ประสบการณ์การทำงาน (ก่อนเริ่มงานที่บริษัท)</b>			
ไม่มีประสบการณ์	61 (30.5%)	65 (32.5%)	126 (31.5%)
น้อยกว่า 2 ปี	30 (15%)	25 (12.5%)	55 (13.75%)
3 – 5 ปี	38 (19%)	38 (19%)	76 (19%)
6 – 8 ปี	48 (24%)	52 (26%)	100 (25%)
9 – 11	23 (11.5%)	20 (10%)	43 (10.75%)

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประสบการณ์จากการทำงานในโรงงานอื่นก่อนเข้ามาทำงานในโรงงานมีอิทธิพลต่อการเลือกจ้างแรงงานชายและหญิงของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานชายและแรงงานหญิงต่างก็มีประสบการณ์ในการทำงานจากโรงงานอื่นก่อนที่จะเข้ามาทำงานซึ่งคิดเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก โดยแรงงานชายคิดเป็นร้อยละ 69.5 และแรงงานหญิงคิดเป็นร้อยละ 67.5 จากข้อมูลดังกล่าวเป็นการแสดงให้เห็นถึงนัยสำคัญที่ว่าแรงงานหญิงได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้น และจากการศึกษายังพบอีกว่าทั้งแรงงานชายและแรงงานหญิงมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในการทำงานในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก โดยแรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน และมีระยะเวลาการทำงานกับโรงงานอยู่ในช่วงระยะเวลา 3 – 6 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 94 และร้อยละ 50 สำหรับแรงงานชาย และคิดเป็นร้อยละ 100 และร้อยละ 56 สำหรับแรงงานหญิง

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ร้อยละทางด้านความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ และทักษะฝีมือช่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200)	รวม (จำนวน 400 คน)
<b>ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ</b>			
ใช้ภาษาต่างประเทศได้	89 (44.5%)	93 (46.5%)	182 (45.5%)
ใช้ภาษาต่างประเทศไม่ได้	111 (55.5%)	107 (53.5%)	218 (54.5%)
<b>ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์</b>			
ใช้คอมพิวเตอร์ได้	11 (5.5%)	8 (4%)	19 (4.75%)
ใช้คอมพิวเตอร์ไม่ได้	189 (94.5%)	192 (96%)	381 (95.25%)
<b>ความสามารถและทักษะทางด้านช่าง</b>			
มีทักษะทางด้านช่าง	74 (37%)	85 (42.5%)	159 (39.75%)
ไม่มีทักษะทางด้านช่าง	126 (63%)	115 (57.5%)	241 (60.25%)

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ทักษะทางด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์ และ ทักษะฝีมือทางด้านช่าง ไม่ได้มีอิทธิพลที่ทำให้เกิดความแตกต่างหรือกีดกันต่อการจ้างแรงงานระหว่างชายและหญิง ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เพราะจากการศึกษาพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมจะจ้างแรงงานชายและหญิงที่ไม่มี ทักษะความสามารถในด้านภาษาต่างประเทศคอมพิวเตอร์และด้านช่างในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 55.5 ร้อยละ 94.5 และร้อยละ 63 สำหรับแรงงานชายตามลำดับและคิดเป็นร้อยละ 53.5 ร้อยละ 96 และ ร้อยละ 57.5 สำหรับแรงงานหญิงตามลำดับเป็นที่น่าสังเกตว่าจากผลการศึกษาดังกล่าวยังพบว่าแรงงานหญิงกลับมี ทักษะความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศและทักษะทางด้านช่างมากกว่าแรงงานชายซึ่งคิดเป็นร้อยละ 46.5 และ ร้อยละ 42.5 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงนัยสำคัญว่าการกีดกันทางด้านการศึกษาของแรงงานหญิงนั้นลดน้อยลง ด้วยซึ่งส่งผลทำให้แรงงานหญิงสามารถดึงทักษะความสามารถของตนเองมาใช้ได้มากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน และสวัสดิการต่างๆ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ร้อยละทางด้านลักษณะการจ้างงาน ค่าจ้างช่วงทดลองงาน ค่าจ้างช่วง บรรลุเข้าทำงาน และค่าจ้างในช่วงปัจจุบันของพนักงานจำแนกตามเพศ

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200)	รวม (จำนวน 400 คน)
<b>ลักษณะการจ้างงาน</b>			
ถูกจ้างรายเดือน	176 (88%)	180 (90%)	356 (89%)
ถูกจ้างรายวัน	24 (12%)	20 (10%)	44 (11%)
<b>ค่าจ้างแรงงานช่วงทดลองงาน</b>			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	82 (41%)	147 (73.5%)	229 (57.25%)
10,001 – 15,000 บาท	118 (59%)	53 (26.5%)	171 (42.75%)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	เพศชาย (จำนวน 200 คน)	เพศหญิง (จำนวน 200)	รวม (จำนวน 400 คน)
<b>ค่าจ้างในช่วงบรรจุเข้าทำงาน</b>			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	59 (29.5%)	161 (80.5%)	220 (55%)
10,001 – 15,000 บาท	135 (67.5%)	38 (19%)	173 (43.25%)
15,001 ขึ้นไป	6 (3%)	1 (0.5%)	7 (1.75%)
<b>ค่าจ้างแรงงานในช่วงปัจจุบัน</b>			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	86 (43%)	125 (62.5%)	211 (52.75%)
10,001 – 15,000 บาท	94 (47%)	62 (31%)	156 (38%)
15,001 ขึ้นไป	20 (10%)	13 (6.5%)	33 (8.25%)

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแรงงานหญิงและแรงงานชายมีความมั่นคงในหน้าที่การงานในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยแรงงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานรายเดือน แต่จากการศึกษาพบว่าพนักงานหญิงเป็นพนักงานรายเดือนมากกว่าแรงงานชาย ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 90 ในขณะที่พนักงานชายเป็นพนักงานรายเดือนคิดเป็นร้อยละ 88 เท่านั้น อย่างไรก็ตามก็นับว่ามีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก และจากการศึกษาอัตราค่าจ้างใน 3 ช่วงของการทำงาน คือช่วงทดลองงาน ช่วงเริ่มบรรจุเข้าทำงานและช่วงปัจจุบัน กลับพบว่า แรงงานชายมีอัตราค่าจ้างที่มากกว่าแรงงานหญิงทั้ง 3 ช่วง โดยแรงงานชายส่วนใหญ่มีค่าจ้างอยู่ที่อัตราค่าจ้างระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 59 ร้อยละ 67.5 และร้อยละ 47 ตามลำดับ ในขณะที่แรงงานหญิงส่วนใหญ่กลับมีค่าจ้างทั้ง 3 ช่วง อยู่ในอัตราที่ต่ำกว่า 10,000 บาท ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 73.5 ร้อยละ 80.5 และร้อยละ 62.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างแรงงานเพศชายและหญิงด้วยสถิติ T-Test

ค่าจ้าง	t-test for Equality of Means						
	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						Lower	Upper
ช่วง	3.585	398	.000	437.5000	122.03455	197.58712	677.41288
ทดลอง	3.585	396.863	.000	437.5000	122.03455	197.58502	677.41498
งาน							
ช่วงบรรจุ	4.094	398	.000	500.0000	122.14066	259.87850	740.12150
งาน	4.094	397.296	.000	500.0000	122.14066	259.87720	740.12280
ช่วง	6.305	398	.000	1087.5000	172.49417	748.38640	1426.61360
ปัจจุบัน	6.305	392.760	.000	1087.5000	172.49417	748.37260	1426.62740

จากการวิเคราะห์โดยการนำอัตราค่าจ้างในแต่ละช่วงของเพศชายและเพศหญิงมาหาค่าความแตกต่างด้วยสถิติ T-test ในตารางที่ 4.5 ค่าจ้างช่วงทดลองงาน ช่วงบรรจุงาน และช่วงปัจจุบันของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันทั้งสามช่วงการจ้างงาน โดยมีค่าความแตกต่างเท่ากับ 3.585 4.094 และ 6.305 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ร้อยละของค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของพนักงานในปัจจุบันของชายเทียบกับหญิง

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

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ชายมีค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของพนักงานในปัจจุบัน 15,100 บาท ซึ่งมากกว่าหญิงที่มีค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของพนักงานในปัจจุบัน 14,012 บาท และเมื่อนำค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของหญิงมาคำนวณเปรียบเทียบกับค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของชายพบว่าหญิงมีค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยเพียงร้อยละ 92.8 เมื่อเทียบกับค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยของชาย

ในส่วนของทางด้านสวัสดิการของแรงงานหญิงและแรงงานชายต่างก็ได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน แต่จะมีแตกต่างกันบ้างในบางสวัสดิการซึ่งเป็นสวัสดิการที่มีได้เฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง อาทิ วันลาคลอด วันลาอุปสมบท เป็นต้น

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน ทดสอบโดยใช้แบบจำลอง Multiple Regression Analysis ดังนี้

แบบจำลอง

$$EPY_i = b_0 + b_1AGE_i + b_2STA_i + b_3EDU_i + b_4PST_i + b_5TIME_i + b_6ENG_i + b_7COM_i + b_8THN + b_9Gender_i + E_i$$

โดยที่

$EPY_i$  คือ ค่าจ้าง ในปัจจุบัน

$Gender_i$  คือ เพศของลูกจ้าง

$AGE_i$  คือ อายุของลูกจ้าง

$STA_i$  คือ สถานภาพของลูกจ้าง

$EDU_i$  คือ ระดับการศึกษา

$PST_i$  คือ ตำแหน่งงาน

$TME_i$  คือ ระยะเวลาทำงานกับบริษัท

$ENG_i$  คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

$COM_i$  คือ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์

$THN$  คือ ความสามารถและทักษะด้านช่าง

$EPY1_i$  คือ ค่าจ้าง ช่วงเริ่มเข้างานใหม่

$EPY2_i$  คือ ค่าจ้าง ช่วงทดลองงาน

$E_i$  คือ Error term

$b_0, b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8, b_9, b_{10}, b_{11}, b_{12}, b_{13}, b_{14}$  คือ ค่าพารามิเตอร์ของการประมาณค่าสมการ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยด้วยสถิติ Multicollinearity

	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	ตำแหน่ง	เวลา	ภาษา	คอม	ทักษะช่าง
เพศ	1	.047	.110(*)	-.053	.166(**)	.053	-.020	.035	-.056
อายุ		1	-.321(**)	-.189(**)	.106(*)	.523(**)	.303(**)	-.034	.020
สถานภาพ			1	.023	-.057	-	-.021	-.045	-.060
การศึกษา				1	-.019	-.	-.	-.048	-.034
ตำแหน่ง					1	.135(**)	.004	.015	.001
เวลาทำงาน						1	.485(**)	-.007	.086
ภาษา							1	-.	.017
คอม								1	.059
ทักษะช่าง									1

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .10

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวแปรเพศมีความสัมพันธ์กับตัวแปรสถานภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.10 และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตัวแปรอายุมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.10 และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ส่วนตัวแปรอายุยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรสถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท และทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตัวแปรสถานภาพมีความสัมพันธ์กับตัวแปรระยะเวลาการทำงานกับบริษัทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตัวแปรระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับตัวแปรระยะเวลาในการทำงาน และความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตัวแปรตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรระยะเวลาในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตัวแปรระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตัวแปรความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ตัวแปรความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์และตัวแปรทักษะความสามารถทางด้านช่างไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรใดๆ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน ช่วงทดลองงาน

จากการศึกษาเพื่อที่จะวิเคราะห์ว่าตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงในช่วงทดลองงาน โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เป็นพนักงานระดับแรงงานกึ่งฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้น – ปวส./อนุปริญญา

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน ช่วงทดลองงาน

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

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .10

หมายเหตุ ในเครื่องหมาย ( ) คือ ค่าสัมประสิทธิ์ Beta และหน้าเครื่องหมาย ( ) คือ ค่า Std.Error

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพนักงาน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างแรงงาน ระหว่างเพศชายและเพศหญิงในช่วงทดลองงาน มีอยู่ 6 ตัวแปร คือ ตัวแปรเพศซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ตัวแปรอายุมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.10 ตัวแปรระดับการศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ตัวแปรสถานภาพมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.10 ตัวแปรระยะเวลาการทำงานบริษัท มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 และตัวแปรความสามารถทางคอมพิวเตอร์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

## การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน ช่วงบรรจุนาน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน ช่วงบรรจุนาน

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

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .10

หมายเหตุ ในเครื่องหมาย ( ) คือ ค่าสัมประสิทธิ์ Beta และหน้าเครื่องหมาย ( ) คือ ค่า Std.Error

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างแรงงาน ระหว่างเพศชายและเพศหญิงในช่วงบรรจุนานมีอยู่ 7 ตัวแปร คือ ตัวแปรเพศมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ตัวแปรอายุมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 0.05 ตัวแปรระดับการศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ตัวแปรสถานภาพมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ตัวแปรระยะเวลาการทำงานกับบริษัทมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ตัวแปรความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.10 และตัวแปรความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน ช่วงปัจจุบัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงานในช่วงขณะปัจจุบัน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์
เพศ	175(985.654)***
อายุ	35.666(22.619)
การศึกษา	91.696(-342.202)***
สถานภาพ	353.141(430.561)
ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท	45.369(25.801)
ตำแหน่งงาน	440.085(-993.889)**
ภาษาอังกฤษ	207.208(-167.816)
ความสามารถทางคอมพิวเตอร์	412.845(-365.284)
ความสามารถทางด้านช่าง	175.45026.432)
Constant	1770.356(18597.947)***
R Square	.120

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .01

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .10

หมายเหตุ ในเครื่องหมาย ( ) คือ ค่าสัมประสิทธิ์ Beta และหน้าเครื่องหมาย ( ) คือ ค่า Std.Error

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงในช่วงปัจจุบันมีอยู่ 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรเพศ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ตัวแปรระดับการศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 และตัวแปรตำแหน่งงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05