

การศึกษานี้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าจ้างและความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานฝ่ายผลิตชายและหญิงในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของแรงงาน (2) วิเคราะห์ความความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานเพศหญิงและเพศชาย และ(3) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยตรงจากแรงงานชายและหญิงที่เป็นแรงงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ จำนวน 400 คน และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายถึงข้อมูลทั่วไป และลักษณะการทำงาน และใช้แบบจำลองค่าจ้าง(Wage Model) เป็นเครื่องมือในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของค่าจ้างแรงงาน

ผลจากการศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปพบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส ไม่มีบุตร และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ด้านลักษณะการทำงาน พบว่า ลักษณะการทำงานไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศมากนัก แรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันระหว่าง 4 - 6 ปี ความถี่ในการเปลี่ยนที่บริษัททำงาน ระหว่าง 1 – 3 ครั้ง สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงาน คือค่าจ้างต่ำ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน คือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ปฏิบัติงานการประกอบชิ้นส่วนหรือการ

ผลิต ความเสี่ยงในการทำงานปานกลาง มีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,001-7,500 บาท สวัสดิการที่มีเช่นเดียวกันทุกบริษัท คือ เบี้ยขยัน ค่าน้ำมันในการเดินทาง ค่าอาหารกลางวัน การลาคลอดบุตร

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากเพศของแรงงาน พบว่า เพศชายมีค่าจ้างที่สูงกว่าเพศหญิง โดยที่ผลของตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ ตัวแปรประสบการณ์ทำงาน ตัวแปรการศึกษา และตัวแปรสถานภาพการสมรส ต่างมีผลทางบวกต่อรายได้ของแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมา

อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิงพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีประสบการณ์และการศึกษาดำกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ในขณะที่สัดส่วนของผู้ที่สมรสใกล้เคียงกัน โดยเฉลี่ยแล้วเพศชายจะมีค่าจ้างสูงกว่าเพศหญิงเพียงร้อยละ 1 ดังนั้น ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากลักษณะของแรงงานทำให้ค่าจ้างเท่ากับร้อยละ -1.3 ในขณะที่ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์ที่แตกต่างกันระหว่างชายและหญิงเท่ากับ ร้อยละ 108 แสดงแบบจำลองพยากรณ์ว่าความแตกต่างระหว่างค่าจ้างชายและหญิงจะสูงกว่าที่ปรากฏ ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่ามีลักษณะของแรงงานหญิงที่ทำให้เพศหญิงมีผลิตภาพสูงกว่าเพศชายซึ่งไม่ได้รวมไว้ในแบบจำลอง หรืออาจจะเป็นเพราะแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำให้ค่าจ้างของแรงงานดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานด้วย

ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบันของแรงงาน พบว่า แรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน คือระดับมาก ได้แก่ ด้านการจ้างงานและสวัสดิการ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

This study carried out an analysis of the wage difference and satisfaction with works of male and female production workers in the Northern Industrial Estate, Lamphun province with the aim to examine (1) their working conditions, (2) gender wage differentials, and (3) the level of satisfaction with the works. The data was collected through a use of a questionnaire. The sample of 400 workers were in electronics, component and equipment, food and beverage and gem and jewelry industries. The study also adopted descriptive statistics to provide an explanation for the demographic data, and a wage regression model as a tool to study on factors affecting gender wage differentials.

The demographic data showed that the majority of the respondents were females, between 26 and 30 years old, working in a component assembly division, married with no child, and graduated in the lower secondary school/vocational school levels. For job description with respect to gender, their works are slightly different. Most of them had experience ranging from 6 to 10 years, and their tenure ranged from 4 to 6 years. The frequency of rotations, since their graduation, was between 1 and 3 times due to a low payment. The reason for such a change is a career upgrading opportunity. The risks in their work are at a moderate level. Their average monthly ranges from 5,001 to 7,500 Baht, and the fringe benefits are incentive, transportation expenses, luncheon, and maternity leave.

The study into the wage difference found that males have experience slightly higher than female workers, while the proportion of their marriage status is almost the same. The average wage of the male workers is one percent higher than that of the females. Thus, the wage difference with respect to the demographic characteristics is -1.3%, whereas, the wage difference with respect to different coefficients between male and female workers is 108%. However, a model forecasted that such the wage difference would be higher than the obtained results. This may be due to the fact that the factor regarding females' productivity, which is higher than that of males, was not included in the model or that most of the sample group are unskilled workers whose wage is influenced by the prescribed minimum wage under the labor law.

The analysis of their current jobs showed that their satisfaction is not different. These workers rated the highest satisfaction on relationships among their colleagues; high satisfaction on employment conditions and fringe benefits; and moderate satisfaction on job security and career advancement.