

การเลือกปฏิบัติและความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง:  
กรณีถูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง

นवलพรรณ ไม้ทองดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

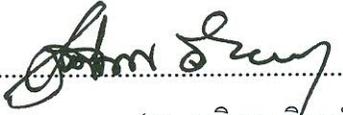
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาการเศรษฐกิจ)

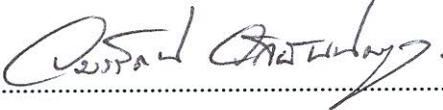
คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2553

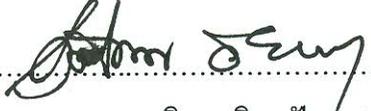
การเลือกปฏิบัติและความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง: กรณีลูกจ้าง  
เอกชนในวิชาชีพชั้นสูง  
นวดพรรณ ไม้ทองดี  
คณะกรรมการเศรษฐกิจ

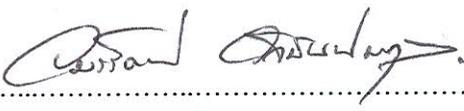
ผู้ช่วยศาสตราจารย์..... ..... ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ดร. วุฒิเทพ อินทปัญญา)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..... ..... ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ดร. อมรรัตน์ อภินันท์มหกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาการเศรษฐกิจ)

รองศาสตราจารย์..... ..... ประธานกรรมการ  
(ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..... ..... กรรมการ  
(ดร. วุฒิเทพ อินทปัญญา)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์..... ..... กรรมการ  
(ดร. อมรรัตน์ อภินันท์มหกุล)

รองศาสตราจารย์..... ..... คณบดี  
(ดร. อติศร์ อิศรางกูร ณ อยุธยา)

ธันวาคม 2553

## บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การเลือกปฏิบัติและความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง: กรณี ลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง
ชื่อผู้เขียน	นางสาวนวลพรรณ ไม้ทองคำ
ชื่อปริญญา	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาการเศรษฐกิจ)
ปีการศึกษา	2553

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วัตถุประสงค์ของการเลือกปฏิบัติทางค่าจ้างของลูกจ้าง  
เอกชนที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงในประเทศไทย 2) แก้ปัญหาข้อมูลมีอคติในการวิเคราะห์ความ  
แตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง และ 3) เสนอแนะแนวทางในการลดสัดส่วนการเลือก  
ปฏิบัติ

สำหรับวิธีการวิจัยนั้น จะใช้วิธีการของ Heckman (1979) เพื่อแก้ปัญหาข้อมูลมีอคติ  
(Selectivity Bias) ในการประมาณการสมการค่าจ้างและวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่าง  
ชายและหญิง อีกทั้งยังได้ประยุกต์ใช้วิธีการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงตาม  
แนวคิดของ Neuman and Oaxaca (2005) โดยคำนึงถึงความแตกต่างในโอกาสการมีงานทำที่มีผล  
ต่อค่าจ้างด้วย ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาในส่วนนี้สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างเอกชนชายที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูง (ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้  
ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และช่างเทคนิคสาขาต่างๆ ซึ่งเป็นนิยามวิชาชีพชั้นสูงที่ใช้ในการ  
วิเคราะห์เป็นหลัก) มีค่าจ้างมากกว่าแรงงานหญิง ส่วนการใช้ค่าจ้างที่แท้จริงหรือค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน  
ในการศึกษานั้น ให้ผลการประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงไม่แตกต่าง  
กัน สำหรับการวิเคราะห์โดยใช้นิยามวิชาชีพชั้นสูงในแบบที่แคบลงมานั้น (ซึ่งประกอบไปด้วย  
ผู้จัดการและผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ) พบว่า ช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงกว้างขึ้น  
เมื่อเทียบกับผลการวิเคราะห์หลัก นอกจากนี้ ผลการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและ  
หญิงของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งไม่ได้จำกัดการวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มวิชาชีพชั้นสูงนั้น  
พบว่า ช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นแคบกว่าในกรณีที่ศึกษาเฉพาะกลุ่มวิชาชีพชั้นสูง

(4)

นอกจากนี้ยังพบว่า วิธีการที่ต่างกันในการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้น จะทำให้ทราบที่มาและสัดส่วนของการเลือกปฏิบัติแตกต่างกันด้วย โดยในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการวัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่เกิดจากการเลือกปฏิบัตินั้น คงต้องศึกษาลักษณะของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานเป็นรายอาชีพไป เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในตลาดแรงงานระหว่างชายและหญิง

## ABSTRACT

<b>Title of Thesis</b>	Gender Discrimination and Wage Differentials: The Case of Private Employees in Professional Occupations
<b>Author</b>	Nuanphan Maithongdee
<b>Degree</b>	Master of Economics (Development Economics)
<b>Year</b>	2010

---

The purposes of this research were 1) to measure the discrimination term in the gender wage differentials among private employees working in professional occupations, 2) to correct for the selectivity bias in estimating wage equations and analyzing gender wage differentials, and 3) to propose an approach to decrease gender wage discrimination.

For research methodology, this study had followed Heckman's procedure (Heckman, 1979: 153-163) by correcting for selectivity bias in estimating wage equations and analyzing gender wage differentials. Moreover, this study had adopted Neuman and Oaxaca framework (Neuman and Oaxaca, 2005: 217-236) in order to decompose gender wage differentials by accounting for the selectivity term and the differences in the probability of being employed that affect wage as well, which has not yet been done in any research in the case of Thailand.

The results revealed that male private employees working in professional occupations (such as managers, professions, and technicians, which were the definition for professional workers used in the main analysis or the first model) earned more than female counterparts (in mean natural log of real monthly wage). For the comparison between using real or nominal monthly wage, the gender wage gaps found in these two models were not different. For the analysis of gender wage differentials among private employees working in professional occupations defined as managers and professions only, which was the narrower definition, the gender wage gap was wider comparing to the result from the main analysis. In addition, the analysis of gender wage differentials among full-time private employees in general, which did not include only workers in professional occupations in the study, revealed that the gender wage gap

(6)

was smaller comparing to the gender wage gap in the analysis of gender wage differentials among private employees in professional occupations (both definitions).

Furthermore, the study found different decomposition methods led to different sources and contributions of the gender wage differentials. In choosing the appropriate method in decomposing gender wage differentials, we need to consider the nature of discrimination in the labor market in each occupation in order to determine public policy for generating gender equality in the labor market.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จได้ เนื่องจากบุคคลหลายท่านได้กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ข้อมูล และกำลังใจ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิเทพ อินทปัญญา ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะและสละเวลาตรวจสอบวิทยานิพนธ์ทุกขั้นตอน และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรรัตน์ อภินันท์มหกุล ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ ผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ผู้ซึ่งเป็นประธานกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา ชำนิวิทย์ภรณ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการพัฒนาหัวข้อที่จะทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านของคณะพัฒนาการเศรษฐกิจ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ และสนับสนุนให้ผู้เขียนได้มีโอกาสทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะพัฒนาการเศรษฐกิจทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือประสานงานติดต่อเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลระดับย่อยโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2551 (ไตรมาส 3) เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กลุ่มบริการและเผยแพร่ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือประสานงานติดต่อเรื่องข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ Professor Ronald L. Oaxaca ที่ได้ให้เกียรติแนะนำวิธีการคำนวณในงานศึกษาผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องที่เป็นกำลังใจตลอดมาให้ผู้เขียนในการจัดทำวิทยานิพนธ์

นวลพรรณ ไม้ทองดี

ธันวาคม 2553

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(13)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(14)
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	6
1.3 นิยามศัพท์	7
1.4 วัตถุประสงค์	7
1.5 ประโยชน์ในการศึกษา	7
1.6 ขอบเขตการศึกษา	8
<b>บทที่ 2 ภาพรวมของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในประเทศไทย</b>	11
2.1 ค่าจ้างของลูกจ้างชายและหญิง	11
2.2 ค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนชายและหญิง	26
<b>บทที่ 3 ทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง</b>	49
3.1 ทบทวนวรรณกรรม	49
3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	71
3.3 ประเด็นที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	76
<b>บทที่ 4 วิธีการศึกษา</b>	78
4.1 สมการค่าจ้าง	78

4.2	วิธีการจำแนกองค์ประกอบความแตกต่างของค่าจ้าง	80
4.3	แบบจำลองที่ใช้ในงานศึกษา	85
4.4	ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานศึกษา	95
<b>บทที่ 5 ผลการวิจัย</b>		105
5.1	ผลการวิจัย	105
5.2	นัยยะเชิงนโยบาย	122
5.3	ข้อจำกัดของงานวิจัยและข้อเสนอแนะ	123
5.4	สรุปผลการศึกษา	126
<b>บรรณานุกรม</b>		128
<b>ภาคผนวก</b>		137
ภาคผนวก ก	คำนิยามที่ใช้ในการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร	138
ภาคผนวก ข	จำนวนประชากร	143
ภาคผนวก ค	ข้อมูลค่าจ้าง	145
ภาคผนวก ฉ	ประเภทอาชีพ	157
ภาคผนวก ง	ประเภทอุตสาหกรรม	160
ภาคผนวก จ	นิยามวิชาชีพชั้นสูงและการจัดกลุ่ม	164
ภาคผนวก ฉ	จำนวนราษฎร	166
ภาคผนวก ช	ดัชนีราคาผู้บริโภค	170
ภาคผนวก ซ	โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร	174
ภาคผนวก ฌ	ระเบียบวิธีสุ่มตัวอย่าง	177
ภาคผนวก ฎ	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ 1 (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน วิชาชีพชั้นสูงที่ 1)	180
ภาคผนวก ฏ	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ 2 (ค่าจ้างต่อเดือน วิชาชีพชั้นสูงที่ 1)	184
ภาคผนวก ฐ	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ 3 (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน วิชาชีพชั้นสูงที่ 2)	188
ภาคผนวก ฑ	ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ 4 (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน ถูกจ้างเอกชน โดยรวม)	194
<b>ประวัติผู้เขียน</b>		204

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามเขตการปกครองและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	4
1.2	อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (ร้อยละ) จำแนกตามเขตการปกครองและเพศ ปี พ.ศ. 2548-2551	6
1.3	จำนวน (คน) และร้อยละของผู้มีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชน จำแนกตามกลุ่มอายุ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2551	8
1.4	จำนวน (คน) และร้อยละของผู้มีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชน จำแนกตามประเภทอาชีพ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2551	9
2.1	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามภาคและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	12
2.2	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามสถานภาพสมรสและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	14
2.3	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามอายุและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	15
2.4	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	16
2.5	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	17
2.6	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	19
2.7	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามประเภทของลูกจ้างและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	20
2.8	ร้อยละของผู้บริหารระดับ 9-11 ในภาคราชการ จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2547-2550	21

2.9	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้างชายและหญิง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) ปี พ.ศ. 2545-2552	23
2.10	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้างรัฐและลูกจ้างเอกชนชายและหญิง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย ปี พ.ศ. 2545-2552	25
2.11	จำนวนลูกจ้างเอกชน (ล้านคน) จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2548-25	27
2.12	จำนวน (พันคน) และร้อยละของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์และเพศ ปี พ.ศ. 2548-2552	30
2.13	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามเขตการปกครองและเพศ ปี พ.ศ. 2526-2552	31
2.14	สัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างเอกชนหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามเขตการปกครอง ปี พ.ศ. 2526-2552	33
2.15	จำนวน (พันคน) และร้อยละของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	36
2.16	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) และค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างชายและหญิง สำหรับลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	38
2.17	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) และค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างชายและหญิง สำหรับลูกจ้างรัฐบาล จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	40
2.18	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) และค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างชายและหญิง สำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	42
2.19	จำนวน (พันคน) และร้อยละของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	44
2.20	ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้างเอกชน และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	47
4.1	สรุปวิธีการจำแนกองค์ประกอบความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง	84
4.2	ตัวแปรและความหมายสำหรับการประมาณการสมการการเลือก Probit	87
4.3	ตัวแปรและความหมายสำหรับการประมาณการสมการค่าจ้าง	91
4.4	แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา	94

4.5	ค่าสถิติของตัวแปรในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประมาณการสมการค่าจ้าง	96
4.6	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรที่ใช้ในสมการการเลือก	98
4.7	เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรที่ใช้ในสมการค่าจ้าง	100
5.1	ผลการประมาณการ โอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา ในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1	106
5.2	ผลการประมาณการ $\ln$ (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1	108
5.3	ผลการแยกความแตกต่างของ $\ln$ (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1	111
5.4	ผลการแยกความแตกต่างของ $\ln$ (ค่าจ้างต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1	113
5.5	ผลการแยกความแตกต่างของ $\ln$ (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 2	114
5.6	ผลการประมาณการ โอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา	117
5.7	ผลการประมาณการ $\ln$ (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลา	118
5.8	ผลการแยกความแตกต่างของ $\ln$ (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลา	122

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) สำหรับลูกจ้าง จำแนกตามอาชีพ และเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	5
2.1 สัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามภาค ปี พ.ศ. 2549-2551	13
2.2 ร้อยละของผู้บริหารระดับ 9-11 ในภาคราชการ จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2550	22
2.3 สัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างหญิงต่อชาย ปี พ.ศ. 2545-2552	24
2.4 สัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย สำหรับลูกจ้างรัฐและลูกจ้างเอกชน ปี พ.ศ. 2545-2552	26
2.5 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	27
2.6 ร้อยละของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2548-2552	28
2.7 จำนวนลูกจ้างเอกชน จำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551	29
2.8 สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างเอกชนหญิงต่อชาย ในเขตเทศบาล ปี พ.ศ. 2526-2552	35

## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

### สัญลักษณ์

### ความหมาย

F	แทนค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
f	แทนฟังก์ชัน
$\lambda$	แทน Inverse Mills Ratio
N	แทนจำนวนตัวอย่าง
$R^2$	แทนค่า R-squared
$S^2$	แทนความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทนค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
$\bar{X}$	แทนค่าเฉลี่ย

### คำย่อ

Coef.	ค่าสัมประสิทธิ์
Conf. Interval	Confidence Interval
Df	Degree of freedom
IMR	Inverse Mills Ratio
Ln	Natural logarithm
P-value	Probability value
Std. Dev.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Std. Err.	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ถึงแม้ว่าประเด็นเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงในตลาดแรงงานจะมีการกล่าวถึงกันมานานแล้ว โดยที่ความไม่เท่าเทียมกันในตลาดแรงงานนั้นอาจอยู่ในหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น โอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน โอกาสในการเข้ารับการศึกษา โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่รูปแบบดังกล่าวนั้นก็เป็นเรื่องที่วัดได้ยาก อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านข้อมูล ถึงแม้จะมีเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติส่วนบุคคลในด้านต่างๆด้วยกัน แต่ความไม่เท่าเทียมกันในตลาดแรงงานอีกรูปแบบหนึ่งที่สามารถสังเกตได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมก็คือเรื่องของความแตกต่างของค่าจ้างที่แรงงานชายและหญิงได้รับเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน โดยงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นมีเป็นจำนวนมาก อาทิ Blau and Beller (1988: 513-529); Neuman and Weisberg (1998: 161-170); Garcia, Hernandez and Lopez-Nicolas (2001: 149-167); Arabsheibani, Carneiro and Henley (2003: 1-24); Blau and Kahn (2003: 106-144); Temesgen (2006: 43-66); Shahrabani (2007: 1019-1022); Zweimuller, Winter-Ebmer and Weichselbaumer (2008: 615-635) เป็นต้น

ซึ่งในการศึกษาถึงแหล่งที่มาของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้น มี Oaxaca (1973: 693-709) และ Blinder (1973: 436-455) เป็นผู้ริเริ่มในการค้นคว้า โดยชี้ว่าความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้น สามารถแบ่งออกเป็นสองส่วนด้วยกัน คือ ส่วนที่อธิบายได้ที่เกิดจากความแตกต่างทางด้านคุณสมบัติเฉพาะบุคคลหรือทุนมนุษย์ (Endowments or Human capital) และส่วนที่อธิบายไม่ได้ที่เกิดจากความแตกต่างในส่วน of ผลตอบแทนต่อคุณสมบัตินั้น โดยมักเรียกกันว่าเป็นส่วนที่อธิบายไม่ได้ที่อาจเกิดจากการกีดกันทางเพศหรือการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) โดย Becker (1971: 39) นั้นได้ชี้ให้เห็นในแบบจำลองการเลือกปฏิบัติของนายจ้าง (Employer discrimination) ที่เกิดมาจากอคติแล้วว่าการตัดสินใจจ้างงานของนายจ้างที่มีการเลือกปฏิบัติแล้วนั้นจะก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ (Economic loss) อย่างมาก

สำหรับในประเทศไทยนั้น ถึงแม้จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551, 2551: 4-17; พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551, 2551: 18-23) ที่กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิงและชายโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน นอกจากนี้ ถึงแม้จะมีการยกเลิกอุปสรรคที่เป็นทางการต่อการทำงานและความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งของสตรีในระบบราชการ แต่ในภาคเอกชนนั้นยังไม่มีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับที่ป้องกันไม่ให้นายจ้างเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และในส่วนของกฎหมายแรงงานนั้น แรงงานหญิงจะได้รับการคุ้มครองโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติก็ยังพบกรณีที่แรงงานชายและหญิงจำนวนมากได้รับค่าจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายนั้นยังมีข้อจำกัด

ดังนั้น เพื่อที่จะทราบว่ามีปัญหาการเลือกปฏิบัติทางค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในตลาดแรงงานนั้นมีความสำคัญหรือรุนแรงมากน้อยเพียงใด และจะต้องมีการแก้ไขปัญหาอย่างไร เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงให้หมดไปในตลาดแรงงาน โดยในส่วนของทางเลือกปฏิบัติในด้านของค่าจ้างนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการประมาณความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

อย่างไรก็ตาม ในการประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้น ยังอาจมีปัญหาจากการใช้ข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่าง (Selectivity bias) ที่ใช้เฉพาะข้อมูลของแรงงานที่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานเท่านั้นในการประมาณการ ตัวอย่างกลุ่มดังกล่าวจึงไม่เป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เพราะมีตัวอย่างอีกส่วนหนึ่งที่ไม่ได้ถูกเลือกทั้งๆที่สามารถมีศักยภาพหรือโอกาสที่จะทำงานในอาชีพนั้นได้ ซึ่งค่าจ้างของแรงงาน (คนที่เลือกที่จะทำงาน) นั้นอาจไม่เป็นค่าประมาณที่เชื่อถือได้ของค่าจ้างของพวกที่ไม่ได้ทำงานที่อาจได้รับหากพวกเขาเลือกที่จะทำงาน

โดย Heckman (1979: 153-163) ได้แสดงให้เห็นว่าหากไม่ได้ตระหนักถึงปัญหาข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่างดังกล่าวแล้ว จะทำให้ค่าประมาณการในสมการค่าจ้างจากการใช้ข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่างในการวิเคราะห์นั้นอาจจะต่ำเกินไป (Underestimated) หรือสูงเกินไป (Overestimated) จากค่าที่แท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้การประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นบิดเบือนไปอีกด้วย และทำให้ทราบที่มาของความแตกต่างนั้นไม่ถูกต้อง ซึ่งอาจจะนำไปสู่นโยบายของรัฐในการแก้ปัญหาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงหรือปัญหาการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานที่ผิดพลาดได้

ซึ่งภายหลังจากการนำเสนอวิธีการของ Heckman (1979: 153-163) ก็มีการศึกษาเชิงประจักษ์จำนวนมากที่ได้แก้ปัญหาจากการใช้ข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่างในการประมาณการสมการค่าจ้าง อาทิ Ashraf and Ashraf (1993: 365-376); Arabsheibani and Lau (1999: 761-

774); Madden (2000: 765-770); Mohanty (2001: 197-212); Solberg (2005: 129-148) เป็นต้น แต่ งานวิจัยในประเทศไทยที่ได้ตระหนักถึงปัญหานี้ยังมีน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนงานวิจัยของ ต่างประเทศ ซึ่งอาจมีงานวิจัยของไทยในสาขาอื่นที่แก้ปัญหาค่าจ้างข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่าง ด้วยเช่นกัน แต่งานวิจัยที่ได้นำวิธีการแก้ปัญหาค่าจ้างข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่างมาประยุกต์ใช้ใน ประเด็นของการเลือกปฏิบัติทางเพศนั้นมีไม่มาก ซึ่งมีเพียงงานศึกษาของ Mathana Phananimamai and Nirat Ingpornprasith (1993: 25-32) ที่ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของที่มาของความแตกต่างของ ค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในปี พ.ศ. 2523 และปี พ.ศ. 2532 โดย Mathana Phananimamai and Nirat Ingpornprasith (1993: 25-32) ยังคงใช้วิธีการดั้งเดิมของ Oaxaca (1973: 693-709) ในการแยก ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

อย่างไรก็ตาม วิธีการแยกองค์ประกอบของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงก็ ได้มีการพัฒนามากขึ้น เช่น งานวิจัยของ Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) ซึ่งคำนึงถึงความ แตกต่างในด้านโอกาสของการมีงานทำด้วย นอกจากนี้ ประเทศไทยก็ต้องการความรู้เกี่ยวกับการ กีดกันทางเพศในตลาดแรงงานเพิ่มเติม เนื่องจากมีเพียงงานของ Paradon Mahatthanasomboon (1983: 1-143); Mathana Phananimamai and Nirat Ingpornprasith (1993: 25-32); และอาลิสสา ทรัพย์ เสริมศรี (2550: 1-47) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ แต่การวิจัยเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติทางเพศที่จะใช้ ข้อมูลจากการสำรวจระดับชาตินั้น ก็ควรตระหนักถึงปัญหาในการวิเคราะห์ที่ใช้ข้อมูลซึ่งมีอคติใน การเลือกตัวอย่างด้วย

ดังนั้น จึงเป็นที่มาที่วิทยานิพนธ์นี้จะศึกษาเรื่องความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและ หญิง ซึ่งยังมีงานศึกษาในประเทศไทยเป็นจำนวนน้อย นอกจากนี้ ในการวิเคราะห์ความแตกต่าง ของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ยังมีการแก้ไขปัญหาค่าจ้างข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่าง เพื่อที่จะ แยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงด้วยวิธีการของ Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) ซึ่งเป็นวิธีการแบบใหม่ในปัจจุบัน ที่คำนึงถึงความแตกต่างในโอกาสของการมีงานทำ ด้วย

สำหรับความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างระหว่างชายและหญิงในประเทศไทย จากข้อมูล ระดับย่อยโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทัวราชอาณาจักร (ไตรมาสที่ 3) ระหว่าง เดือนกรกฎาคม-กันยายน ปี พ.ศ. 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของ ลูกจ้างชายทัวราชอาณาจักรคือ 9,030.23 บาท ขณะที่ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างหญิงคือ 8,538.41 บาท ซึ่งสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชายเมื่อคิดเป็นร้อยละนั้นมีค่าเท่ากับ 94.55 (ชายได้ 100 หญิงได้ 94.55) ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 1.1 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก) โดยที่สัดส่วน

ของค่าจ้างหญิงต่อชายนอกเขตเทศบาล (เท่ากับร้อยละ 91.86) นั้นมีค่าต่ำกว่าสัดส่วนของค่าจ้างหญิงต่อชายในเขตเทศบาล (ซึ่งมีค่าเท่ากับร้อยละ 93.16)

**ตารางที่ 1.1** ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามเขตการปกครองและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

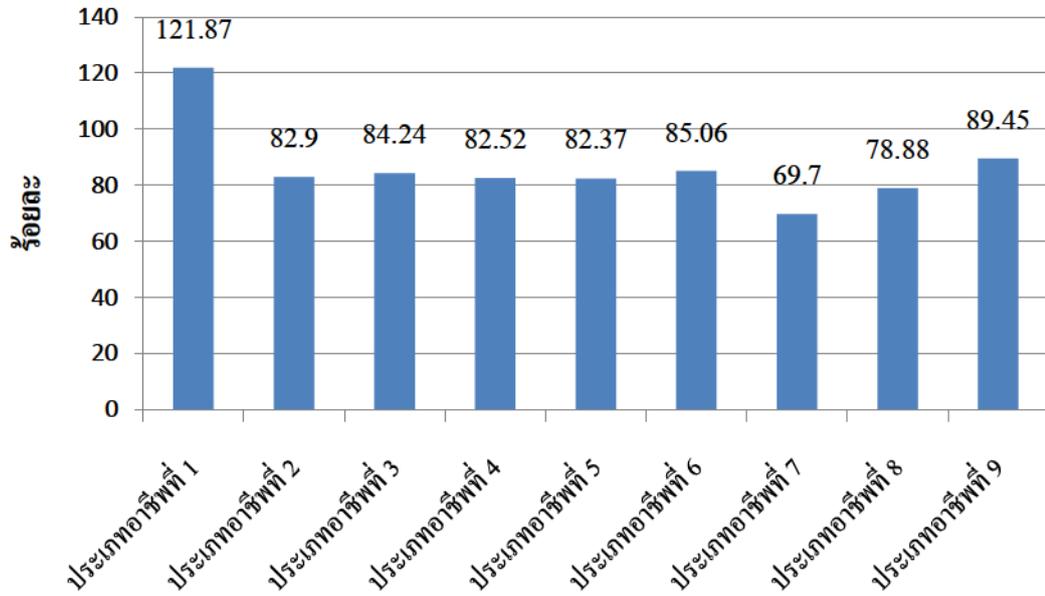
	ทั่วราชอาณาจักร	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
ชาย	9,030.23	12,474.65	6,898.40
หญิง	8,538.41	11,621.48	6,336.71
<b>ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)</b>	94.55	93.16	91.86

**แหล่งที่มา:** สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

**หมายเหตุ:** ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน

จากการจำแนกค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างชายและหญิงตามเขตการปกครองตามตารางที่ 1.1 นั้น พบว่าแรงงานหญิงที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาลได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่ำกว่าผู้หญิงที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล และเมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างชายและหญิงแล้ว สำหรับพวกที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานหญิงต่อของค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานชายนั้นต่ำกว่าของพวกที่อาศัยในเขตเทศบาล อย่างไรก็ตาม ค่าจ้างเฉลี่ยดังกล่าวนั้นก็ป็นค่าจ้างรวมของทุกอาชีพและยังไม่ได้วิเคราะห์ด้วยปัจจัยอื่นๆ

โดยหากแรงงานมีสถานภาพในการทำงาน เช่น เป็นลูกจ้างเหมือนกัน แต่ทำอาชีพต่างกัน ก็อาจจะได้รับค่าจ้างที่ต่างกัน ได้ ดังแสดงในภาพที่ 1.1 พบว่าสัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชายนั้น มีความแตกต่างในแต่ละประเภทอาชีพที่ลูกจ้างนั้นทำงานอยู่ โดยในอาชีพประเภทที่ 1 ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพของผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ (จำแนกประเภทอาชีพโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)) นั้นเป็นเพียงอาชีพประเภทเดียวที่ลูกจ้างหญิงได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้ชาย



ภาพที่ 1.1 สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) สำหรับลูกจ้าง จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551 ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน ประเภทอาชีพที่ 1: ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ ประเภทอาชีพที่ 2: ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ประเภทอาชีพที่ 3: ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประเภทอาชีพที่ 4: เสมียน ประเภทอาชีพที่ 5: พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด ประเภทอาชีพที่ 6: ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง ประเภทอาชีพที่ 7: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประเภทอาชีพที่ 8: ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ และประเภทอาชีพที่ 9: อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ

โดยในไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551 กำลังแรงงานรวม<sup>1</sup>ของประเทศไทยมีอยู่ประมาณ 38.344 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ข: 8) แบ่งออกเป็นแรงงานชายร้อยละ 53.96 และแรงงานหญิงร้อยละ 46.04 ซึ่งกำลังแรงงานรวมนี้ส่วนใหญ่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล (โดยจำนวนและอัตราร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน เพศ และเขตการปกครองนั้นได้แสดงไว้ใน

<sup>1</sup> คำนิยามต่างๆที่ใช้ในการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรได้แสดงรายละเอียดไว้ในภาคผนวก ก

ตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ของภาคผนวก ข) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอัตราการเข้ามามีส่วนร่วมในกำลังแรงงานแล้ว พบว่าผู้ชายมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมากกว่าผู้หญิง (คิดเป็นร้อยละ 81.5 และร้อยละ 65.8 สำหรับชายและหญิงตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 1.2 นอกจากนี้ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2548-2551 จะเห็นได้ว่า อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้ชายก็ยังคงสูงกว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของผู้หญิงทั้งในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล อย่างไรก็ตาม อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานทั้งชายและหญิงในช่วงเวลาดังกล่าวก็ค่อนข้างคงที่

**ตารางที่ 1.2** อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (ร้อยละ) จำแนกตามเขตการปกครองและเพศปี พ.ศ. 2548-2551

	2548	2549	2550	2551
<b>ทั่วราชอาณาจักร</b>				
ชาย	81.5	81.3	81.7	81.5
หญิง	66.3	65.1	66.0	65.8
<b>ในเขตเทศบาล</b>				
ชาย	78.8	78.4	78.8	78.6
หญิง	64.4	63.8	64.4	63.8
<b>นอกเขตเทศบาล</b>				
ชาย	82.7	82.5	82.9	82.8
หญิง	67.2	65.7	66.7	66.7

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548ก: 10, 2549ก: 10, 2550ก: 10, 2551ข: 10.

หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลไตรมาสที่ 3 สำหรับแต่ละปี

## 1.2 คำถามวิจัย

ประเทศไทยมีการเลือกปฏิบัติทางค่าจ้างในวิชาชีพชั้นสูงหรือไม่

### 1.3 นิยามศัพท์

ค่าจ้าง หมายถึง ค่าจ้างของผู้ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง ที่ได้รับมาจากการทำงานของอาชีพที่ทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจ โดยค่าจ้างที่ใช้ในส่วนของกรวิจัยนั้นเป็นค่าจ้างที่แท้จริง (Real wage) ที่ได้จากการปรับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน โดยใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปเป็นหลัก และได้มีการเปรียบเทียบกับการใช้ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Nominal wage) ด้วย

อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน หมายถึง ผู้ที่อายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำหรือว่างงาน หรือรอฤดูกาลต่อประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป

วิชาชีพชั้นสูง หมายถึง วิชาชีพที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางในการทำงาน มีสถานภาพทางสังคมในระดับสูง หรืออาจจะต้องมีใบอนุญาตในการทำงาน อาทิ ใบประกอบโรคศิลป์ เป็นต้น โดยรายละเอียดเพิ่มเติมของประเภทอาชีพที่ใช้ในการศึกษาได้แสดงไว้ในภาคผนวก จ

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) คือ ความไม่พอใจที่จะสมาคมกับบุคคลหนึ่งเนื่องจากมีอคติต่อลักษณะของบุคคล (ซึ่งในการศึกษานี้ ลักษณะของบุคคลคือเพศ) โดย Becker (1971: 39-83) ได้นำเสนอทฤษฎีเรื่องการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน และได้แสดงไว้ในบทที่ 3

### 1.4 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อวัตถุประสงค์ส่วนของการเลือกปฏิบัติทางค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงในประเทศไทย
- 2) เพื่อแก้ปัญหาข้อมูลมีอคติในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการลดสัดส่วนการเลือกปฏิบัติ

### 1.5 ประโยชน์ในการศึกษา

- 1) ทำให้เราทราบถึงความรุนแรงของปัญหาการเลือกปฏิบัติทางค่าจ้างในวิชาชีพชั้นสูง
- 2) สามารถนำวิธีการที่ใช้ในการศึกษาไปวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในสาขาอาชีพอื่นๆที่เป็นประเด็นทางสังคม เช่น ทนายความ วิศวกร นักแสดง เป็นต้น

- 3) ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันทางรายได้ในตลาดแรงงานระหว่างชายและหญิง และสร้างองค์กรธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

## 1.6 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษากำลังแรงงานปัจจุบันที่เป็นผู้ที่มีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนที่มีอายุระหว่าง 25-60 ปี (ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 79 ของจำนวนลูกจ้างเอกชนที่มีงานทำทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 1.3) โดยทำงานเต็มเวลา (ตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ที่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน และทำงานในวิชาชีพชั้นสูง (ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และช่างเทคนิคสาขาต่างๆ) ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่วาระอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 (เดือนกรกฎาคมถึงกันยายน) ปี พ.ศ. 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก)

ตารางที่ 1.3 จำนวน (คน) และร้อยละของผู้มีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชน จำแนกตามกลุ่มอายุ ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2551

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15-24	2,411,755	18.6
25-60	10,242,781	79.0
61 ปีขึ้นไป	305,187	2.4

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียนเฉพาะแรงงานที่สามารถระบุประเภทอาชีพได้ ใช้ค่าถ่วงน้ำหนักในการวิเคราะห์

ซึ่งลูกจ้างเอกชนที่มีงานทำในวิชาชีพชั้นสูง (ประเภทอาชีพที่ 1, 2, 3 อันได้แก่ ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และช่างเทคนิคสาขาต่างๆ) นี้ คิดรวมเป็นร้อยละ 12.4 ของลูกจ้างเอกชนที่มีงานทำทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 1.4

ตารางที่ 1.4 จำนวน (คน) และร้อยละของผู้มีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชน จำแนกตามประเภทอาชีพ  
ไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2551

ประเภทอาชีพที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	243,867	1.9
2	402,879	3.1
3	955,084	7.4
4	790,104	6.1
5	1,334,587	10.3
6	1,369,330	10.6
7	2,755,045	21.3
8	2,117,608	16.4
9	2,967,719	22.9

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียนเฉพาะแรงงานที่สามารถระบุประเภทอาชีพได้ ใช้ค่าถ่วงน้ำหนักในการวิเคราะห์

ส่วนการที่เลือกศึกษาเฉพาะ ลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างเอกชนนั้นก็เนื่องมาจากว่าในบริบทของประเทศไทยนั้น ลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นจะมีเกณฑ์หรือระบบที่ใช้พิจารณาในส่วนของค่าจ้างที่แน่นอน โดยไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิงถ้ามีวุฒิการศึกษาเท่ากัน เงินเดือนแรกเข้าที่ได้รับจะมีค่าเท่ากัน ดังนั้นจึงอาจจะไม่มีความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง หรือกล่าวได้ว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในส่วนของค่าจ้าง ซึ่งจะทำให้สัดส่วนของการเลือกปฏิบัติที่อาจเป็นสาเหตุหนึ่งของความแตกต่างของค่าจ้างนั้นระบุได้ไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ในสังคมของประเทศไทยสำหรับลูกจ้างรัฐบาลหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ก็อาจจะเห็นได้ชัดกว่าว่ามี การเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าสำหรับลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นจะมีการเลือกปฏิบัติในส่วนของ การเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าการเลือกปฏิบัติในส่วนของค่าจ้างที่ลูกจ้างชายและหญิงได้รับ ถึงแม้จะมีข้อสงสัยว่าลูกจ้างรัฐบาลหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นจะมีการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การ

งาน แต่เนื่องจากข้อมูลดังกล่าวนี้เป็นข้อมูลเฉพาะภายใน ซึ่งยากต่อการวัดและนำมาใช้ในการศึกษา ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงสนใจพิจารณาความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนเท่านั้น

## บทที่ 2

### ภาพรวมของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในประเทศไทย

ในตอนท้ายของบทที่แล้ว คงพอจะเห็นได้ว่าแรงงานหญิงนั้นมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (หรือร้อยละของประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานรวมต่อประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปทั้งหมด) ต่ำกว่าผู้ชายในช่วงเวลา 5 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2548-2551 ในส่วนต่อไปจะแสดงถึงภาพรวมของค่าจ้างของลูกจ้างและลูกจ้างเอกชนทั้งชายและหญิง

#### 2.1 ค่าจ้างของลูกจ้างชายและหญิงโดยรวม

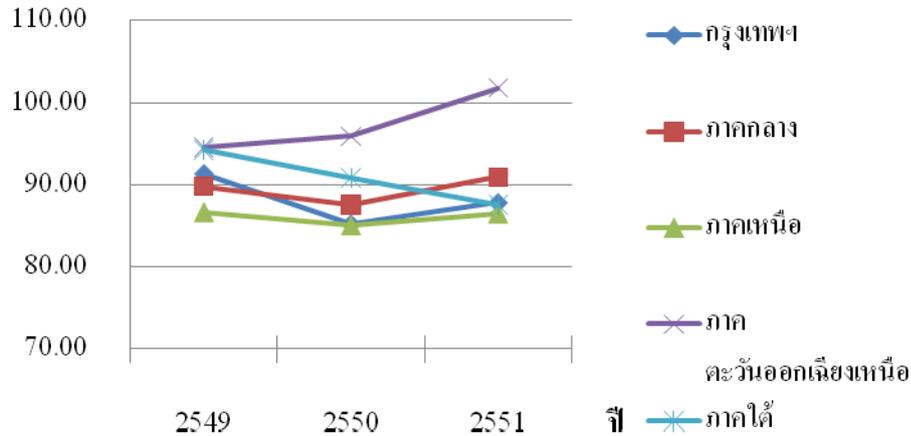
ก่อนที่จะแสดงให้เห็นถึงค่าจ้างของลูกจ้างเอกชน (ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้ในงานศึกษา ตามที่ได้อธิบายไว้ในขอบเขตการศึกษาในบทที่แล้ว) ที่จำแนกตามคุณลักษณะต่างๆของแรงงานนั้น ในส่วนนี้จะวิเคราะห์ถึงค่าจ้างของลูกจ้างชายและหญิงในตลาดแรงงานของประเทศไทยในภาพรวม โดยพิจารณาค่าจ้างของแรงงานจำแนกตามคุณลักษณะต่างๆ เนื่องจากข้อมูลของค่าจ้างนั้น ไม่ได้อยู่ในมาตรฐานนามบัญญัติ (Nominal scale) จึงไม่สามารถใช้การทดสอบความเป็นอิสระระหว่างตัวแปรแบบไค-สแควร์ (Chi-Square Test of Independence or Association) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและคุณลักษณะนั้นๆได้ จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551 นั้น หากเปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานที่อยู่ในภาคต่างๆ ตามตารางที่ 2.1 จะพบว่าแรงงานที่อยู่ในกรุงเทพมหานครได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าแรงงานในภาคอื่นๆ ขณะที่แรงงานที่อยู่ในภาคเหนือมีค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่ำที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อคิดเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างชายและหญิงแล้ว สำหรับแรงงานที่อยู่ในภาคเหนือนี้มีสัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างหญิงต่อชายที่ต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของค่าจ้างดังกล่าวในภาคอื่นๆ โดยที่ในภาคเหนือผู้หญิงนั้นได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 86.51 ของค่าจ้างของแรงงานชาย ส่วนสัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชายที่มีค่าสูงที่สุดนั้นอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยที่ผู้หญิงได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยมากกว่าผู้ชาย ซึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น ค่าจ้างของแรงงานหญิงคิดเป็นร้อยละ 101.79 ของค่าจ้างของผู้ชาย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค)

ตารางที่ 2.1 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และ สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามภาคและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

	กรุงเทพมหานคร	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
ชาย	15,794.41	9,044.27	7,869.35	7,371.98	8,063.43
หญิง	13,871.23	8,225.01	6,807.80	7,503.95	7,059.28
ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)	87.82	90.94	86.51	101.79	87.55

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค.

ในช่วงเวลาระหว่างปี พ.ศ. 2549-2551 นั้น พบว่า ค่าจ้างของลูกจ้างชายและหญิงมีการเปลี่ยนแปลงที่ต่างกันไปในแต่ละภาคดังแสดงในภาพที่ 2.1 โดยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สัดส่วนของค่าจ้างหญิงต่อค่าจ้างชายนั้นเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากปี พ.ศ. 2549 จนกระทั่งลูกจ้างหญิงมีค่าจ้างสูงกว่าผู้ชายในปี พ.ศ. 2551 ขณะที่แนวโน้มของค่าจ้างของลูกจ้างในภาคใต้นั้นเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งพบว่าสัดส่วนของค่าจ้างหญิงต่อค่าจ้างชายนั้นลดลงเรื่อยๆ จากร้อยละ 94.22 ในปี พ.ศ. 2549 มาเป็นร้อยละ 87.55 ในปี พ.ศ. 2551 ส่วนแนวโน้มของค่าจ้างในภาคกลาง ภาคเหนือ และกรุงเทพมหานครนั้นมีลักษณะคล้ายกัน โดยที่สัดส่วนของค่าจ้างหญิงต่อค่าจ้างชายในปี พ.ศ. 2550 จะลดลงจากปี พ.ศ. 2549 แล้วกลับมาเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2551



ภาพที่ 2.1 สัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามภาค ระหว่างปี พ.ศ. 2549-2551

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549ข, 2550ข, และตารางที่ 2.1

หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลไตรมาสที่ 3 สำหรับแต่ละปี ส่วนข้อมูลค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างจำแนกตามภาค และเพศ ปี พ.ศ. 2549-2550 นั้นแสดงในตารางที่ ค.1 ของภาคผนวก ค

นอกจากจะเปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานตามเขตที่อยู่อาศัยแล้ว ยังได้มีการจำแนกค่าจ้างเฉลี่ยของชายและหญิงตามลักษณะของบุคคล อาทิ สถานภาพสมรส อายุ ด้วย ตามตารางที่ 2.2 จะเห็นว่าแรงงานชายที่สมรสแล้ว ได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยมากกว่าผู้ชายโสด ขณะที่แรงงานหญิงโสดนั้นมีค่าจ้างโดยเฉลี่ยมากกว่าผู้หญิงที่สมรสแล้ว หากเปรียบเทียบค่าจ้างของแรงงานที่เป็นเพศเดียวกัน สำหรับแรงงานชายนั้น ผู้ชายที่สมรสแล้วจะมีค่าจ้างมากที่สุด ส่วนแรงงานหญิงนั้น ผู้หญิงที่เป็นโสดจะได้รับค่าจ้างสูงสุด ในการเปรียบเทียบค่าจ้างของแรงงานหญิงต่อค่าจ้างของแรงงานชายนั้น พบว่า สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชายจะต่ำที่สุดในแรงงานที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 82.49) กล่าวคือ ผู้หญิงที่สมรสแล้วจะมีค่าจ้างคิดเป็นร้อยละ 82.49 ของค่าจ้างแรงงานชายที่สมรสแล้ว ขณะที่แรงงานที่เป็นคนโสดจะมีสัดส่วนดังกล่าวนี้สูงที่สุด (ร้อยละ 135.73) หรือก็คือผู้หญิงโสดมีค่าจ้างคิดเป็นร้อยละ 135.73 ของค่าจ้างที่แรงงานชายโสดได้รับ นอกจากนี้ โดยเฉลี่ยผู้หญิงที่หย่าแล้วได้รับค่าจ้างมากกว่าแรงงานชายที่ผ่านการหย่าร้าง ส่วนแรงงานที่เป็นม่ายหรือแยกกันอยู่นั้น ผู้ชายและผู้หญิงได้รับค่าจ้างไม่แตกต่างกันมากนัก โดยมีสัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชายสำหรับแรงงานที่เป็นม่ายและแรงงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ คือ ร้อยละ 104.10 และ ร้อยละ 98.06 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก)

ตารางที่ 2.2 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และ สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามสถานภาพสมรสและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

	โสด	สมรส	ม่าย	หย่า	แยกกันอยู่
ชาย	7,500.58	9,843.67	6,349.78	7,059.62	6,794.99
หญิง	10,180.58	8,120.29	6,610.14	8,951.92	6,663.40
ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)	135.73	82.49	104.10	126.80	98.06

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน

ลักษณะของบุคคลอีกอย่างหนึ่งนอกเหนือจากสถานภาพสมรสและเพศแล้วก็คืออายุ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามหมวดอายุตามตารางที่ 2.3 พบว่า ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานทั้งชายและหญิงนั้นมีระดับที่สูงขึ้นเมื่อแรงงานนั้นมีอายุมากขึ้น ซึ่งค่าจ้างเฉลี่ยจะสูงขึ้นเรื่อยๆตามหมวดอายุที่เพิ่มขึ้นจนกระทั่งถึงหมวดอายุ 60 ปีขึ้นไป อย่างไรก็ตาม ในหมวดอายุเดียวกัน แรงงานชายกับแรงงานหญิงก็ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกัน โดยผู้หญิงได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้ชายในสองหมวด ได้แก่ หมวดอายุ 20-24 ปี และหมวดอายุ 25-29 ปี โดยมีสัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างหญิงต่อชายเป็นร้อยละ 110.14 และร้อยละ 107.30 ตามลำดับ ส่วนผู้ชายนั้นจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิงโดยเฉลี่ยในหมวดอายุที่มากขึ้น โดยในหมวดอายุ 60 ปีขึ้นไปนั้น แรงงานชายมีค่าจ้างโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้หญิงมาก โดยผู้หญิงได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยคิดเป็นเพียงร้อยละ 60.39 ของค่าจ้างที่ผู้ชายได้รับสำหรับลูกจ้างในหมวดอายุดังกล่าว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก)

**ตารางที่ 2.3** ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามอายุและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อายุ	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)
15-19	4,319.83	4,257.38	98.55
20-24	5,358.60	5,901.91	110.14
25-29	7,039.83	7,553.72	107.30
30-34	8,512.24	8,467.21	99.47
35-39	9,147.77	8,739.21	95.53
40-49	11,096.93	10,014.25	90.24
50-59	14,066.32	12,235.33	86.98
60 ขึ้นไป	7,857.38	4,744.90	60.39

**แหล่งที่มา:** สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

**หมายเหตุ:** ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน

นอกจากลักษณะของบุคคลที่มีผลต่ออัตราค่าจ้างแล้ว ในส่วนของการศึกษา ซึ่งเป็นทุนมนุษย์รูปแบบหนึ่งนั้น ก็เป็นปัจจัยสำคัญ ตารางที่ 2.4 ได้แสดงถึงค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานชายและหญิงโดยจำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ โดยแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงก็ได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม แรงงานชายและแรงงานหญิงที่สำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกันนั้น ได้รับค่าจ้างที่ต่างกัน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วผู้ชายจะได้รับค่าจ้างมากกว่าผู้หญิง ยกเว้นแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายวิชาการศึกษา ซึ่งผู้หญิงได้ค่าจ้างมากกว่าผู้ชายโดยเฉลี่ย โดยมีสัดส่วนของค่าจ้างของแรงงานหญิงต่อค่าจ้างของแรงงานชายในระดับการศึกษาดังกล่าวเป็นร้อยละ 191.33 ซึ่งก็อาจเป็นเพราะว่าผู้ชายและผู้หญิงมีโอกาสในการได้รับการศึกษาไม่เท่ากัน โดยที่ผู้ชายนั้นมีโอกาสได้รับการศึกษามากกว่าผู้หญิง จำนวนลูกจ้างหญิงที่จบการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายวิชาการศึกษานี้ก็มีขนาดน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างชาย ถึงแม้ว่าแรงงานทั้งชายและหญิงจะได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น แต่ในระดับการศึกษาชั้นสูง อาทิ ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกนั้น แรงงานหญิงมีค่าจ้างโดยเฉลี่ยต่ำกว่าผู้ชาย โดยในระดับการศึกษาดังกล่าวผู้หญิงจะได้รับค่าจ้างโดยเฉลี่ยอยู่ประมาณระหว่างร้อยละ 70-80 ของค่าจ้างที่ผู้ชายได้รับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก)

ตารางที่ 2.4 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และ สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ)  
จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)
ไม่มีการศึกษา	4,107.42	3,534.79	86.06
ต่ำกว่าประถมศึกษา	5,409.83	4,132.81	76.39
ประถมศึกษา	5,592.36	4,561.45	81.57
มัธยมศึกษาตอนต้น	6,684.26	5,602.90	83.82
มัธยมศึกษาตอนปลาย			
สายสามัญ	7,473.22	6,472.90	86.61
สายอาชีวศึกษา	11,135.81	9,867.06	88.61
สายวิชาการศึกษา	9,718.14	18,593.83	191.33
อนุปริญญา			
สายสามัญ	11,580.80	10,792.58	93.19
สายอาชีวศึกษา	11,022.12	9,224.87	83.69
สายวิชาการศึกษา	17,230.03	14,344.12	83.25
ระดับปริญญาตรี			
สายวิชาการ	20,119.61	14,878.99	73.95
สายวิชาชีพ	16,569.67	15,620.79	94.27
สายวิชาการศึกษา	21,259.46	18,164.47	85.44
ระดับปริญญาโท	35,082.87	28,615.60	81.57
ระดับปริญญาเอก	48,277.57	35,580.79	73.70
อื่นๆ*	3,767.48	3,452.22	91.63
ไม่ทราบ	12,740.13	9,701.55	76.15

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน \* หมายถึงรวมสำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

การศึกษาปอเนาะ หลักสูตรอื่นๆที่ไม่ได้วุฒิการศึกษา และการศึกษาที่เทียบระดับไม่ได้  
เช่น อิสลามศึกษา แผนกวิชาศาสนาอิสลาม

การที่แรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกัน แต่ได้รับค่าจ้างที่ต่างกันนั้น ก็อาจจะเป็นเพราะมีอาชีพหรือลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ตามตารางที่ 2.5 ซึ่งได้แสดงค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนโดยจำแนกตามอาชีพต่างๆ ทั้งหมด 9 ประเภทด้วยกัน พบว่า แรงงานชายได้รับค่าจ้างมากกว่าแรงงานหญิง โดยเฉลี่ยในเกือบทุกกลุ่มอาชีพ ยกเว้นอาชีพประเภทที่ 1 ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ โดยแรงงานหญิงมีค่าจ้างโดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 121.87 ของค่าจ้างที่แรงงานชายได้รับสำหรับพวกที่ทำงานในอาชีพดังกล่าว ส่วนในอาชีพประเภทอื่นๆ นั้น สัดส่วนของค่าจ้างของแรงงานหญิงต่อค่าจ้างของแรงงานชายนั้นมีค่าต่ำที่สุดในอาชีพประเภทที่ 7 (ร้อยละ 69.70) ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก) สำหรับการจําแนกประเภทอาชีพ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้แสดงไว้ในภาคผนวก ค

ตารางที่ 2.5 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และ สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อาชีพ	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	22,530.81	27,458.03	121.87
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	23,305.37	19,319.26	82.90
3. ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	15,810.89	13,319.07	84.24
4. เสมียน	12,214.42	10,078.76	82.52
5. พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	7,897.89	6,505.35	82.37
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้าน การเกษตรและการประมง	4,499.88	3,827.70	85.06
7. ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้าน ความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	6,519.17	4,543.78	69.70

## ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

อาชีพ	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)
8. ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร โรงงาน และเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงาน ด้านการประกอบ	7,403.28	5,839.86	78.88
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	4,715.02	4,217.76	89.45

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน

นอกจากแรงงานจะมีค่าจ้างที่ต่างกันเนื่องมาจากทำงานในอาชีพที่ไม่เหมือนกันแล้ว ลักษณะอื่นๆของการทำงานก็อาจจะมีผลต่ออัตราค่าจ้าง อาทิ ขนาดของสถานที่ทำงาน สถานภาพการทำงาน เป็นต้น ซึ่งตารางที่ 2.6 ได้จำแนกค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างชายและหญิงตามขนาดของสถานประกอบการ โดยที่ขนาดของสถานประกอบการนั้นจะบ่งบอกถึงจำนวนคนที่ทำงานในสถานประกอบการนั้นๆ พบว่า สัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างหญิงต่อค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างชายนั้นมีค่าน้อยกว่าร้อยละ 100 ในเกือบทุกหมวดขนาดของสถานประกอบการ ยกเว้นสถานประกอบการที่มี 10-19 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวมีค่าเท่ากับร้อยละ 101.20 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก)

**ตารางที่ 2.6** ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)
1-4 คน	4,789.91	4,457.30	93.06
5-9 คน	5,216.78	4,525.94	86.76
10-19 คน	6,306.46	6,382.29	101.20
20-49 คน	9,007.84	8,711.04	96.71
50-99 คน	10,738.57	9,150.20	85.21
100-199 คน	10,229.14	9,438.76	92.27
200 คนขึ้นไป	11,212.87	8,660.55	77.24

**แหล่งที่มา:** สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

**หมายเหตุ:** ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน

ลักษณะอื่นของการทำงานนอกจากขนาดของสถานประกอบการก็คือสถานภาพการทำงาน ซึ่งจะพิจารณาเฉพาะแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานะของลูกจ้าง สำหรับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของแรงงานชายและหญิงที่เป็นลูกจ้างประเภทต่างๆ ในปี พ.ศ. 2551 ได้จัดแสดงไว้ในตารางที่ 2.7 พบว่า ลูกจ้างชายมีค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 9,288.60 บาทต่อเดือน ขณะที่ลูกจ้างหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยเท่ากับ 8,697.10 บาทต่อเดือน หรือลูกจ้างหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 93.63 ของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างชาย อย่างไรก็ตาม แรงงานที่ทำงานเป็นลูกจ้างประเภทที่ต่างกัน ก็ได้รับค่าจ้างไม่เท่ากัน จากตารางที่ 2.7 โดยเฉลี่ยลูกจ้างรัฐจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าลูกจ้างเอกชน แต่สัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างรัฐหญิงต่อค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างรัฐชายก็มีค่าใกล้เคียงกับสัดส่วนดังกล่าวในลูกจ้างเอกชน โดยสัดส่วนของค่าจ้างแรงงานหญิงต่อค่าจ้างแรงงานชายของลูกจ้างรัฐและลูกจ้างเอกชน คือ ร้อยละ 93.88 และร้อยละ 92.70 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค)

ตารางที่ 2.7 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และ สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามประเภทของลูกจ้างและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)
ลูกจ้าง	9,288.60	8,697.10	93.63
ลูกจ้างรัฐ	15,444.59	14,499.83	93.88
ลูกจ้างเอกชน	7,710.68	7,148.11	92.70

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค.

หมายเหตุ: ลูกจ้างรัฐหมายถึงลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ส่วนลูกจ้างหมายถึงลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างเอกชน

ในกรณีของประเทศไทยนั้น แรงงานที่เป็นลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจะได้รับค่าจ้างที่เป็นเงินเดือนแรกเข้าตามตำแหน่งงานและวุฒิการศึกษาของแรงงาน ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแรงงานชายหรือแรงงานหญิงก็ตาม ถ้าเข้าทำงานในตำแหน่งเดียวกันและมีวุฒิการศึกษาที่สำเร็จในระดับเดียวกันแล้วก็จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่กำหนดไว้เหมือนกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในระบบราชการนั้น ลูกจ้างชายและหญิงจะมีค่าจ้างเริ่มต้นที่เท่ากัน แต่ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงในระยะยาวนั้นอาจเกิดจากการที่ผู้ชายได้มีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่าหรือเร็วกว่าผู้หญิง อย่างไรก็ตาม ในระบบราชการนั้นก็มักมีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งซึ่งหากใช้กฎเกณฑ์ดังกล่าว โอกาสที่ผู้ชายและผู้หญิงจะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงก็ควรจะมีเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน

แต่ในทางปฏิบัติในภาพรวมนั้น ผู้หญิงกลับก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในวงราชการค่อนข้างน้อย โดยจากตารางที่ 2.8 จะเห็นว่าผู้หญิงก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงน้อยกว่าผู้ชายมากในทุกระดับ โดยมีผู้หญิงในตำแหน่งปลัดกระทรวงร้อยละ 10.53 ในปี 2547 และลดลงเหลือเพียงร้อยละ 5.26 ในปี 2550 ขณะที่ผู้หญิงในตำแหน่งรองเลขาธิการหรือรองผู้อำนวยการระดับ 10 และตำแหน่งรองอธิบดีหรือรองผู้อำนวยการระดับ 9 นั้นเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าในระดับบริหารอื่นๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ และ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2551: 94)

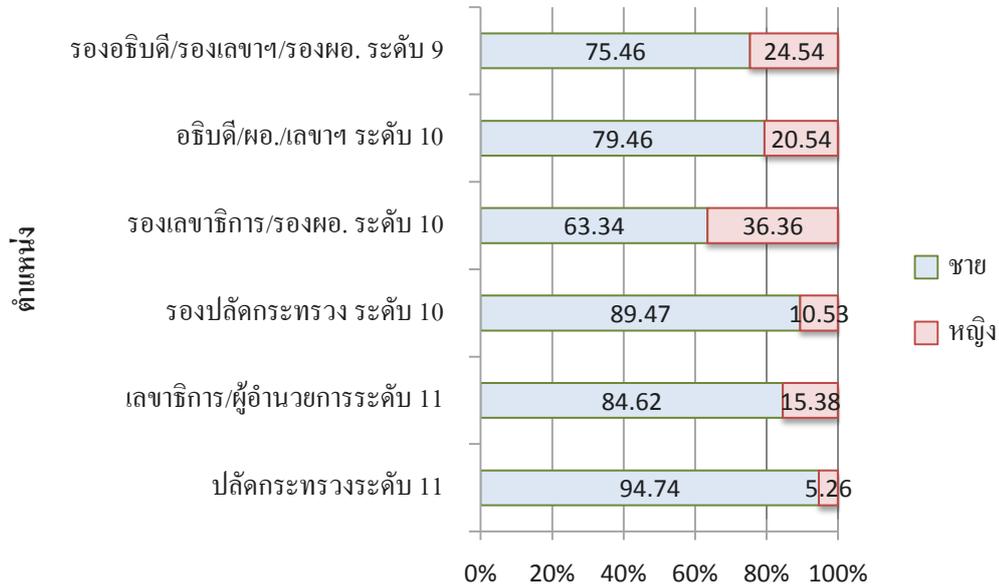
ตารางที่ 2.8 ร้อยละของผู้บริหารระดับ 9-11 ในภาคราชการ จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2547-2550

ตำแหน่ง บริหาร	2547		2548		2549		2550	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ปลัดกระทรวง ระดับ 11	89.47	10.53	87.10	12.90	89.47	10.53	94.74	5.26
เลขาธิการ/ ผู้อำนวยการ ระดับ 11	91.67	8.33	83.33	16.67	81.82	18.18	84.62	15.38
รอง ปลัดกระทรวง ระดับ 10	92.45	7.55	85.71	14.29	78.57	21.43	89.47	10.53
รอง เลขาธิการ/ รองผอ. ระดับ 10	68.18	31.82	59.52	40.48	65.12	34.88	63.34	36.36
อธิบดี/ผอ./ เลขาฯ ระดับ 10	85.45	14.55	82.14	17.86	82.88	17.12	79.46	20.54
รองอธิบดี/ รองเลขาฯ/ รองผอ. ระดับ 9	75.58	24.42	76.78	23.22	74.72	25.28	75.46	24.54

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2551: 94.

หมายเหตุ: นักบริหาร หมายถึง หัวหน้าหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม  
ระดับ 9-11 ไม่รวมสำนักราชเลขาธิการและสำนักพระราชวัง

โดยภาพที่ 2.2 จะแสดงร้อยละของผู้บริหารระดับสูงในส่วนราชการในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนว่ามีผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งสูงของภาคราชการเป็นจำนวนน้อยกว่าผู้ชายมาก



ภาพที่ 2.2 ร้อยละของผู้บริหารระดับ 9-11 ในภาคราชการ จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2550  
แหล่งที่มา: ตารางที่ 2.8

นอกจากกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งในระบบราชการแล้ว เป็นที่ทราบกันว่าคณะกรรมการที่จะพิจารณาคัดสินการเลื่อนขั้นตำแหน่งนั้นก็ต้องเป็นผู้บริหารในระดับสูง เช่น อธิบดี ปลัดกระทรวง หรือรัฐมนตรี ซึ่งส่วนใหญ่เหล่านั้นเป็นผู้ชายจากที่แสดงในตารางที่ 2.8 ดังนั้น จึงอาจจะมีการเลือกปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งของผู้หญิงก็ได้

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากตารางที่ 2.8 ก็แสดงให้เห็นได้แค่เพียงว่ามีผู้หญิงที่ได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับสูงเป็นจำนวนน้อยกว่าผู้ชาย ส่วนการที่ผู้หญิงเป็นผู้บริหารน้อยกว่าผู้ชายแล้วเป็นเรื่องของการกีดกันทางเพศหรือการเลือกปฏิบัติหรือไม่นั้น คงต้องวิเคราะห์กันในรายละเอียดมากกว่านี้ ยกตัวอย่างเช่น ในเรื่องของคุณสมบัติของผู้บริหารนั้น นอกจากพิจารณาด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้นแล้ว คุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่คนทั่วไปคาดหวังว่าผู้บริหารควรมีก็คือภาวะความเป็นผู้นำหรือมีการตัดสินใจที่เฉียบขาด ซึ่งคนส่วนใหญ่อาจจะมองว่าผู้หญิงนั้นมีคุณสมบัติดังกล่าวน้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งการที่ผู้หญิงเป็นผู้บริหารน้อยกว่าผู้ชาย สาเหตุหนึ่งก็อาจจะมาจากการที่ผู้หญิงมีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการเป็นผู้บริหารน้อยกว่าผู้ชายก็ได้ แต่คงต้องพิจารณาลักษณะของงานเพิ่มเติมเป็นกรณีไปด้วย นอกจากนี้ ข้อมูลในส่วนของการเลื่อนขั้นตำแหน่งนั้นเป็นข้อมูลภายในของราชการและยากที่

จะวัดการเลือกปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งมักจะไม่ใช่ที่เปิดเผย จึงไม่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่อาจเกิดจากการเลือกปฏิบัติในขั้นตอนของการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ดังนั้น ผู้เขียนจึงไม่นำลูกจ้างรัฐมาใช้ในงานศึกษา

สำหรับข้อมูลค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างชายและหญิงในช่วงเวลาระหว่าง ปี พ.ศ. 2545-2552 ได้แสดงไว้ในตารางที่ 2.9 โดยค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนสำหรับชายนั้นเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากปี 2545 จนกระทั่งถึงปี 2551 และลดลงมาในปี 2552 ขณะที่ลูกจ้างหญิงนั้นมีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในระหว่างปี พ.ศ. 2545-2552 ซึ่งแนวโน้มความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงโดยรวม (ในรูปของสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย) นั้นเพิ่มขึ้นปีละร้อยละ 1 ในช่วงเวลาดังกล่าว

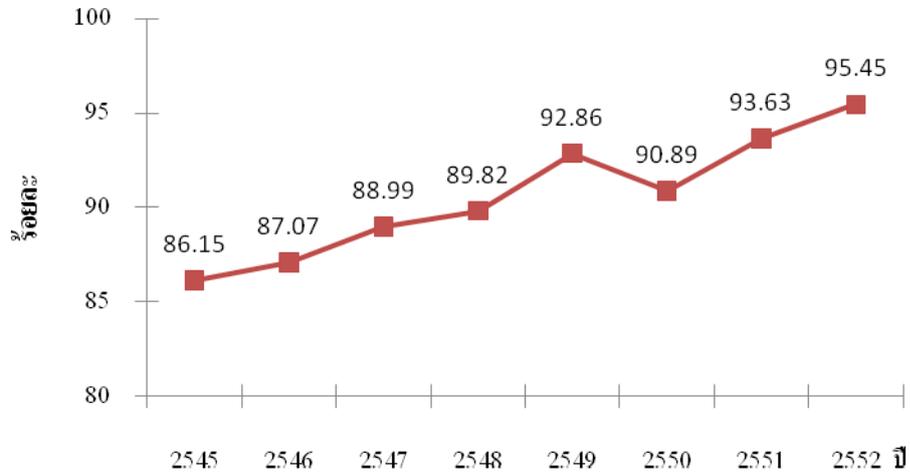
**ตารางที่ 2.9** ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้างชายและหญิง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) ปี พ.ศ. 2545-2552

ปี	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)
2545	7,141.1	6,152.2	86.15
2546	7,334.0	6,385.5	87.07
2547	7,371.6	6,559.9	88.99
2548	7,903.4	7,099.0	89.82
2549	8,193.5	7,608.8	92.86
2550	8,633.2	7,846.5	90.89
2551	9,288.6	8,697.1	93.63
2552	9,125.10	8,709.60	95.45

**แหล่งที่มา:** สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545, 2546, 2547ข, 2548ข, 2549ข, 2550ข, 2551ค, 2552ก.

**หมายเหตุ:** ใช้ข้อมูลไตรมาสที่ 3 สำหรับแต่ละปี

เมื่อพิจารณาสัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างหญิงต่อชาย ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2552 จากภาพที่ 2.3 พบว่า สัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากร้อยละ 86.15 ในปี 2545 มาเป็นร้อยละ 92.86 ในปี 2549 แล้วลดลงเพียงเล็กน้อยในปี 2550 เป็นร้อยละ 90.89 และสัดส่วนนี้ก็เพิ่มขึ้นมาเป็นร้อยละ 93.63 และร้อยละ 95.45 ในปี 2551 และปี 2552 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545, 2546, 2547ข, 2548ข, 2549ข, 2550ข, 2551ค, 2552ก)



ภาพที่ 2.3 สัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างหญิงต่อชาย ปี พ.ศ. 2545-2552

แหล่งที่มา: ตารางที่ 2.9

สำหรับค่าจ้างของลูกจ้างนั้น เมื่อจำแนกประเภทของลูกจ้างออกเป็นลูกจ้างรัฐ (ซึ่งลูกจ้างรัฐนั้นรวมลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไว้ด้วยกัน) และลูกจ้างเอกชน พบว่าในช่วงเวลา ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2552 นั้น ลูกจ้างรัฐมีค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าลูกจ้างเอกชน ดังแสดงใน ตารางที่ 2.10 (ขณะที่ตารางที่ 2.9 นั้นแสดงข้อมูลค่าจ้างของลูกจ้างโดยรวม ที่ยังไม่ได้วิเคราะห์ตาม ประเภทของลูกจ้างเหมือนดังตารางที่ 2.10) นอกจากนี้ ผู้ชายจะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าผู้หญิงเกือบ ทุกปี ยกเว้นในปี 2547 สำหรับลูกจ้างรัฐที่ผู้หญิงได้ค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าผู้ชาย โดยผู้หญิงได้รับค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 100.89 ของค่าจ้างของผู้ชาย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545, 2546, 2547ข, 2548ข, 2549ข, 2550ข, 2551ค, 2552ก)

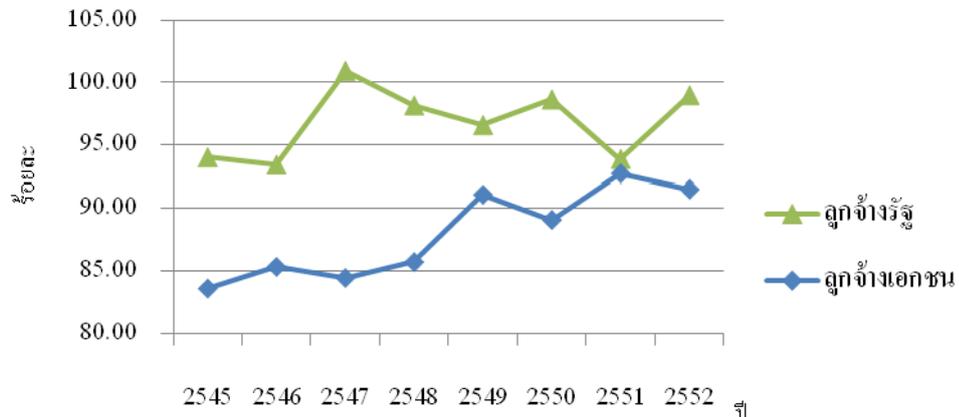
**ตารางที่ 2.10** ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้างรัฐและลูกจ้างเอกชนชายและหญิง และ  
สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย ปี พ.ศ. 2545-2552

ปี	ลูกจ้างรัฐ			ลูกจ้างเอกชน		
	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิง ต่อชาย	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิง ต่อชาย
2545	11,710.9	11,008.4	94.00	6,006.1	5,022.3	83.62
2546	11,998.0	11,207.6	93.41	6,252.7	5,336.3	85.34
2547	12,589.1	12,700.8	100.89	6,171.6	5,212.8	84.46
2548	13,535.4	13,282.9	98.13	6,561.0	5,623.8	85.72
2549	14,060.8	13,578.4	96.57	6,754.3	6,150.8	91.06
2550	14,322.0	14,122.5	98.61	7,140.5	6,359.8	89.07
2551	15,444.6	14,499.8	93.88	7,710.7	7,148.1	92.70
2552	15,088.5	14,929.8	98.95	7,635.4	6,983.7	91.47

**แหล่งที่มา:** สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545, 2546, 2547ข, 2548ข, 2549ข, 2550ข, 2551ค, 2552ก.

**หมายเหตุ:** ใช้ข้อมูลไตรมาสที่ 3 สำหรับแต่ละปี

จากภาพที่ 2.3 นั้นแสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของค่าจ้างหญิงต่อชายสำหรับลูกจ้าง ระหว่างปี พ.ศ. 2545-2552 นั้นมีแนวโน้มที่ค่อนข้างสูงขึ้นเรื่อยๆ แต่หากพิจารณาสัดส่วนดังกล่าวในลูกจ้างแต่ละประเภทแล้วพบว่าแนวโน้มที่ต่างกันดังแสดงในภาพที่ 2.4 โดยสัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชายสำหรับลูกจ้างรัฐนั้นสูงกว่าสัดส่วนสำหรับลูกจ้างเอกชนทุกปี นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชายสำหรับลูกจ้างรัฐนั้นยังเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับแนวโน้มดังกล่าวของลูกจ้างเอกชนในระหว่างปี ยกตัวอย่างเช่น ในระหว่างปี 2547-2549 นั้น สัดส่วนดังกล่าวของลูกจ้างรัฐนั้นลดลงขณะที่ของลูกจ้างเอกชนกลับเพิ่มขึ้น เป็นต้น



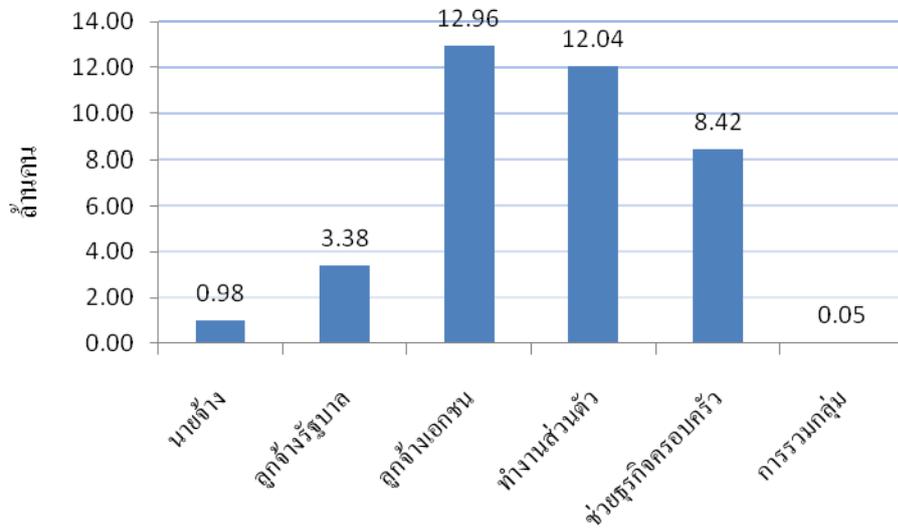
ภาพที่ 2.4 สัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย สำหรับลูกจ้างรัฐและลูกจ้างเอกชน ปี พ.ศ. 2545-2552

แหล่งที่มา: ตารางที่ 2.10

และในส่วนต่อไปจะพิจารณาถึงค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่จะใช้เป็นหลักในการศึกษาเท่านั้น

## 2.2 ค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนชายและหญิง

การทำงานของประชากร ตามลักษณะสถานภาพการทำงาน จากข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร ทัวราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551 พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนมากที่สุดคือมีประมาณ 12.96 ล้านคน หรือร้อยละ 34.25 รองลงมาคือแรงงานที่ทำงานส่วนตัวหรือประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างประมาณ 12.04 ล้านคน หรือร้อยละ 31.83 ของแรงงานที่มีงานทำทั้งหมด ดังแสดงในภาพที่ 2.5 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค)



ภาพที่ 2.5 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค.

หมายเหตุ: ลูกจ้างรัฐบาลในที่นี้หมายถึงรวมถึงลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

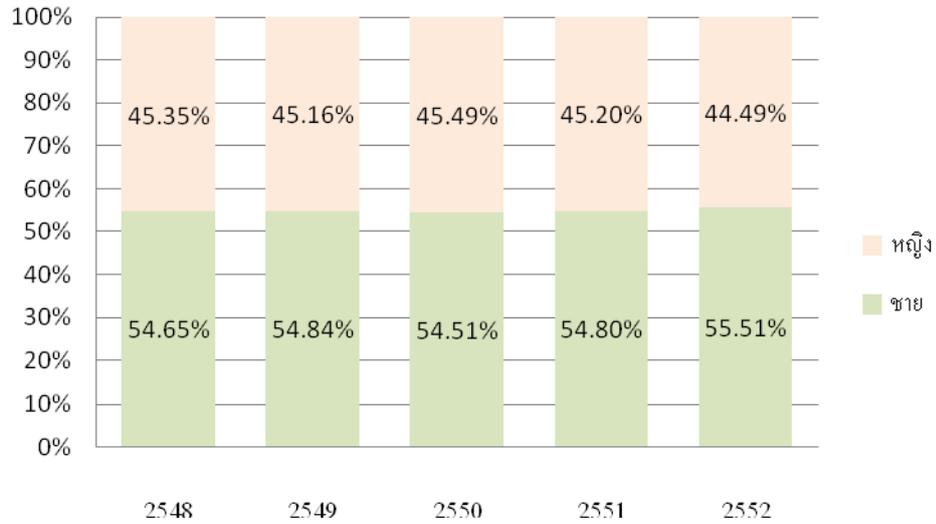
สำหรับจำนวนลูกจ้างเอกชน ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2548-2552 นั้นมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือเฉลี่ยประมาณ 12.89 ล้านคน โดยคิดเป็นผู้ชายประมาณ 7.07 ล้านคนหรือร้อยละ 54.86 ส่วน ลูกจ้างเอกชนหญิงมีประมาณ 5.82 ล้านคนหรือร้อยละ 45.14 ดังแสดงในตารางที่ 2.11 และภาพที่ 2.6 โดยที่จำนวนลูกจ้างเอกชนชายและหญิงนั้นค่อนข้างจะคงที่ในช่วงระยะเวลา 5 ปี (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548ข, 2549ข, 2550ข, 2551ค, 2552ก)

ตารางที่ 2.11 จำนวนลูกจ้างเอกชน (ล้านคน) จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2548-2552

	2548	2549	2550	2551	2552
ยอดรวม	12.78	12.74	12.93	12.96	13.03
ชาย	6.99	6.99	7.05	7.10	7.23
หญิง	5.80	5.76	5.88	5.86	5.80

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548ข, 2549ข, 2550ข, 2551ค, 2552ก.

หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลไตรมาสที่ 3 สำหรับแต่ละปี



ภาพที่ 2.6 ร้อยละของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามเพศ ปี พ.ศ. 2548-2552

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548ข, 2549ข, 2550ข, 2551ค, 2552ก.

หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลไตรมาสที่ 3 สำหรับแต่ละปี

จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรในไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551 พบว่า ลูกจ้างเอกชนส่วนใหญ่ทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ทำงานเต็มทีในเรื่องชั่วโมงทำงาน โดยมีจำนวนประมาณ 11.70 ล้านคน หรือร้อยละ 90.24 ส่วนที่เหลือคือผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีจำนวน 1.26 ล้านคน หรือร้อยละ 9.76 ดังแสดงในภาพที่ 2.7 ส่วนลูกจ้างเอกชนชายและลูกจ้างเอกชนหญิงนั้น ส่วนใหญ่ก็ทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยคิดเป็นร้อยละ 90.38 และร้อยละ 90.08 สำหรับชายและหญิงตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2.12 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค)



**ภาพที่ 2.7** จำนวนลูกจ้างเอกชน จำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551  
แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค.

เมื่อพิจารณาจำนวนลูกจ้างเอกชนที่มีงานทำที่จำแนกตามเพศและชั่วโมงทำงานในรอบ 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548-2552 จากตารางที่ 2.12 พบว่า แม้ว่าลูกจ้างเอกชนชายที่มีชั่วโมงการทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์นั้นจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี แต่เมื่อคิดเป็นร้อยละของลูกจ้างเอกชนชายที่มีงานทำทั้งหมด ลูกจ้างเอกชนชายที่ทำงานเต็มทีนั้นคิดเป็นร้อยละ 88.50 ของจำนวนลูกจ้างเอกชนชายทั้งหมดในปี พ.ศ. 2548 และเพิ่มขึ้นอย่างช้าๆ มาเป็นร้อยละ 90.38 ในปี พ.ศ. 2551 และกลับลดลงเหลือร้อยละ 89.08 ในปี พ.ศ. 2552 สำหรับลูกจ้างเอกชนหญิงนั้น ผู้ที่ทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ระหว่างปี พ.ศ. 2548-2551 แต่จะลดลงในปี พ.ศ. 2552 ส่วนร้อยละของลูกจ้างเอกชนหญิงที่มีชั่วโมงการทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์นั้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและลดลงในรอบ 5 ปี โดยที่เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 87.70 ในปี พ.ศ. 2548 เป็นร้อยละ 89.18 ในปี พ.ศ. 2549 และลดลงเพียงเล็กน้อยมาเป็นร้อยละ 89.05 ในปี พ.ศ. 2550 แต่กลับเพิ่มขึ้นอีกในปี พ.ศ. 2551 เป็นร้อยละ 90.08 และลดลงอีกครั้งในปี พ.ศ. 2552 มาเป็นร้อยละ 89.41 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548ข, 2549ข, 2550ข, 2551ค, 2552ก)

ตารางที่ 2.12 จำนวน (พันคน) และร้อยละของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ และเพศปี พ.ศ. 2548-2552

ปี	2548	2549	2550	2551	2552
<b>รวมชาย</b>	6,985.8	6,988.0	7,048.0	7,101.9	7,234.3
1. น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	803.1	794.5	753.6	683.0	790.3
ร้อยละ	(11.50)	(11.37)	(10.69)	(9.62)	(10.92)
2. ตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	6,182.8	6,193.5	6,294.4	6,418.9	6,444.0
ร้อยละ	(88.50)	(88.63)	(89.31)	(90.38)	(89.08)
<b>รวมหญิง</b>	5,797.5	5,755.4	5,881.1	5,857.8	5,798.9
1. น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	713.2	623.0	643.8	581.4	614.0
ร้อยละ	(12.30)	(10.82)	(10.95)	(9.92)	(10.59)
2. ตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	5,084.3	5,132.4	5,237.3	5,276.5	5,184.9
ร้อยละ	(87.70)	(89.18)	(89.05)	(90.08)	(89.41)

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548ข, 2549ข, 2550ข, 2551ค, 2552ก.

หมายเหตุ: ใช้ข้อมูลไตรมาสที่ 3 สำหรับแต่ละปี ตัวเลขในวงเล็บคือร้อยละ

จากข้อมูลจำนวนลูกจ้างเอกชนจำแนกตามเพศในตารางที่ 2.12 พบว่ามีผู้หญิงทำงานในฐานะลูกจ้างเอกชนเป็นจำนวนน้อยกว่าผู้ชาย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าจ้างที่ลูกจ้างเอกชนได้รับนั้นก็ปรากฏว่าผู้ชายและผู้หญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยที่ต่างกัน โดยตารางที่ 2.13 จะแสดงถึงค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงในช่วงเวลาระหว่างปี พ.ศ. 2526-2552 ซึ่งค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงที่จำแนกตามเขตการปกครอง (ทั้งราชอาณาจักร ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล) พบว่าแรงงานชายได้รับค่าจ้างเฉลี่ยมากกว่าแรงงานหญิงมาโดยตลอด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2526: 36-37, 2527: 36-37, 2528: 36-37, 2529: 44-45, 2530: 44-45, 2531: 44-45, 2532: 44-45, 2533: 44-45, 2534: 44-45, 2535: 44-45, 2536: 44-45, 2537: 44-45, 2538: 44-45, 2539: 50-51,

2540: 50-51, 2541: 50-51, 2542: 50-51, 2543: 50-51, 2544: 86-89, 2545ก: 40, 2546ก: 40, 2547ข,  
2548ก: 116, 2549ก: 116, 2550ก: 116, 2551ข: 116, 2552ข: 116)

**ตารางที่ 2.13** ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามเขตการปกครองและเพศ ปี  
พ.ศ. 2526-2552

ปี	ทั่วราชอาณาจักร		ในเขตเทศบาล		นอกเขตเทศบาล	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
2526	-	-	2,820.1	1,822.9	1,604.4	1,115.2
2527	-	-	2,887.4	1,960.1	1,760.9	1,226.0
2528	-	-	2,957.3	1,957.0	1,754.6	1,202.9
2529	-	-	3,105.6	2,032.4	1,628.5	1,082.5
2530	-	-	3,223.2	2,115.0	1,569.3	1,201.4
2531	-	-	3,380.8	2,228.4	1,942.8	1,282.0
2532	-	-	3,526.9	2,366.4	1,929.7	1,417.4
2533	-	-	3,973.2	2,925.9	2,182.9	1,604.9
2534	-	-	4,865.9	3,292.4	2,432.6	1,793.8
2535	-	-	5,504.9	3,980.2	2,771.3	2,095.6
2536	-	-	6,553.9	4,571.5	3,211.0	2,398.9
2537	-	-	6,742.8	5,090.8	3,487.2	2,646.9
2538	-	-	7,596.1	5,735.5	3,898.9	3,037.9
2539	-	-	7,705.9	5,826.1	4,206.2	3,381.7
2540	-	-	8,778.8	6,942.7	4,678.2	3,708.2
2541	-	-	9,251.2	7,007.8	4,519.1	3,716.5
2542	-	-	9,365.8	7,156.8	4,606.9	3,682.3
2543	-	-	9,046.6	7,563.9	4,432.9	3,764.9
2544	-	-	8,578.9	7,071.2	4,021.9	3,385.9
2545	6,006.1	5,022.3	8,417.5	6,789.2	4,150.2	3,518.1
2546	6,252.7	5,336.3	8,706.4	7,311.4	4,411.3	3,633.3

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ปี	ทั่วราชอาณาจักร		ในเขตเทศบาล		นอกเขตเทศบาล	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
2547	6,171.6	5,212.8	-	-	-	-
2548	6,561.0	5,623.8	-	-	-	-
2549	6,754.3	6,150.8	-	-	-	-
2550	7,140.5	6,359.8	-	-	-	-
2551	7,710.7	7,148.1	-	-	-	-
2552	7,635.4	6,983.7	-	-	-	-

**แหล่งที่มา:** สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2526: 36-37, 2527: 36-37, 2528: 36-37, 2529: 44-45, 2530: 44-45, 2531: 44-45, 2532: 44-45, 2533: 44-45, 2534: 44-45, 2535: 44-45, 2536: 44-45, 2537: 44-45, 2538: 44-45, 2539: 50-51, 2540: 50-51, 2541: 50-51, 2542: 50-51, 2543: 50-51, 2544: 86-89, 2545ก: 40, 2546ก: 40, 2547ข, 2548ก: 116, 2549ก: 116, 2550ก: 116, 2551ข: 116, 2552ข: 116.

**หมายเหตุ:** ใช้ข้อมูลไตรมาสที่ 3 (หรือรอบที่ 3) สำหรับแต่ละปี ยกเว้นปี พ.ศ. 2527-2528 ที่ใช้ข้อมูลของ (รอบที่ 1) ส่วน – หมายถึง ไม่มีข้อมูลในรายงาน และสำหรับปี พ.ศ. 2545-2552 มีเฉพาะข้อมูลทั่วราชอาณาจักร

ซึ่งสัดส่วนของค่าจ้างแรงงานหญิงต่อค่าจ้างแรงงานชายระหว่างปี พ.ศ. 2526 ถึง พ.ศ. 2552 นั้นจะแสดงไว้ในตารางที่ 2.14 โดยในช่วงปี พ.ศ. 2526-2546 ที่มีข้อมูลของค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามเขตการปกครอง พบว่า สัดส่วนของค่าจ้างหญิงต่อค่าจ้างชายของลูกจ้างเอกชนที่อยู่ในเขตเทศบาลนั้น โดยเฉลี่ยมีค่าเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ คือจากร้อยละ 64.64 ในปี พ.ศ. 2526 เป็นร้อยละ 83.98 ในปี พ.ศ. 2546 ขณะที่สัดส่วนดังกล่าวของลูกจ้างเอกชนที่อยู่นอกเขตเทศบาลนั้นก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เช่นเดียวกัน โดยเพิ่มจากร้อยละ 69.51 ในปี พ.ศ. 2526 เป็นร้อยละ 82.36 ในปี พ.ศ. 2546 ซึ่งสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นนั้นก็หมายความว่าความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้ชายและผู้หญิงนั้นลดน้อยลงเรื่อยๆ แต่หากเปรียบเทียบสัดส่วนดังกล่าวระหว่างเขตการปกครอง จะเห็นว่าในระหว่างปี พ.ศ. 2526-2546 สัดส่วนของค่าจ้างหญิงต่อค่าจ้างชายของลูกจ้างเอกชนที่อยู่ในเขตเทศบาลนั้นโดยเฉลี่ยแล้วจะมีค่าต่ำกว่าสัดส่วนของพวกที่อยู่นอกเขตเทศบาล หรือกล่าวได้ว่า ความแตกต่างระหว่าง

ค่าจ้างของผู้ชายและของผู้หญิงสำหรับพวกที่อยู่ในเขตเทศบาลนั้นมากกว่าความแตกต่างดังกล่าวของแรงงานที่อยู่นอกเขตเทศบาล สำหรับในปี พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยเกิดวิกฤติเศรษฐกิจนั้น ผลจากวิกฤตินั้นอาจจะไม่ได้กระทบกับค่าจ้างโดยรวมมากนัก (ดูข้อมูลปี พ.ศ. 2540-2541 จากตารางที่ 2.13) แต่อาจก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานมากกว่า อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลสัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชนหญิงต่อชายในตารางที่ 2.14 พบว่า สำหรับแรงงานที่อยู่ในเขตเทศบาล สัดส่วนดังกล่าวลดลงจากร้อยละ 79.08 ในปี พ.ศ. 2540 มาเป็นร้อยละ 75.75 ในปี พ.ศ. 2541 ซึ่งดูเหมือนว่าลูกจ้างเอกชนหญิงในเขตเทศบาลจะได้รับผลกระทบทางค่าจ้างจากวิกฤติมากกว่าแรงงานชายโดยเฉลี่ย โดยภาวะวิกฤติในปี พ.ศ. 2540 ก็อาจจะทำให้ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างเอกชนชายและหญิงนั้นแตกต่างจากปีอื่นๆ ส่วนในช่วงปี พ.ศ. 2547-2552 นั้นมีแต่ข้อมูลค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงโดยรวม (ทั่วประเทศ ) ที่ไม่ได้จำแนกตามเขตการปกครอง แต่สัดส่วนของค่าจ้างของผู้หญิงต่อค่าจ้างของผู้ชายในช่วงปีดังกล่าวก็มีค่าเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 84.46 ในปี พ.ศ. 2547 เป็นร้อยละ 91.46 ในปี พ.ศ. 2552 สำหรับในช่วงปี พ.ศ. 2550-2552 ซึ่งเศรษฐกิจของไทยได้รับผลกระทบจากการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจในประเทศสหรัฐอเมริกาด้วย โดยค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชนทั้งชายและหญิงในปี พ.ศ. 2552 นั้นลดลงจากปี พ.ศ. 2551 (ดูตารางที่ 2.13) และสัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชายก็ลดลงจากร้อยละ 92.7 ในปี พ.ศ. 2551 มาเป็นร้อยละ 91.46 ในปี พ.ศ. 2552 ซึ่งจากภาวะวิกฤตินั้นก็มีผลทำให้ความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและหญิงในช่วงเวลาดังกล่าวแตกต่างจากปีอื่นๆ ก่อนหน้านี้ โดยจากข้อมูลของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนในระหว่างปี พ.ศ. 2526-2552 จะเห็นได้ว่า ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิงนั้นค่อยๆลดลง หรือก็คือช่องว่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างเอกชนชายและลูกจ้างเอกชนหญิงนั้นแคบลงเรื่อยๆ ในช่วง 20 กว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสัดส่วนดังกล่าวนี้มีแนวโน้มเข้าใกล้ 100 ในภาพที่ 2.8

ตารางที่ 2.14 สัดส่วนของค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างเอกชนหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามเขตการปกครอง ปี พ.ศ. 2526-2552

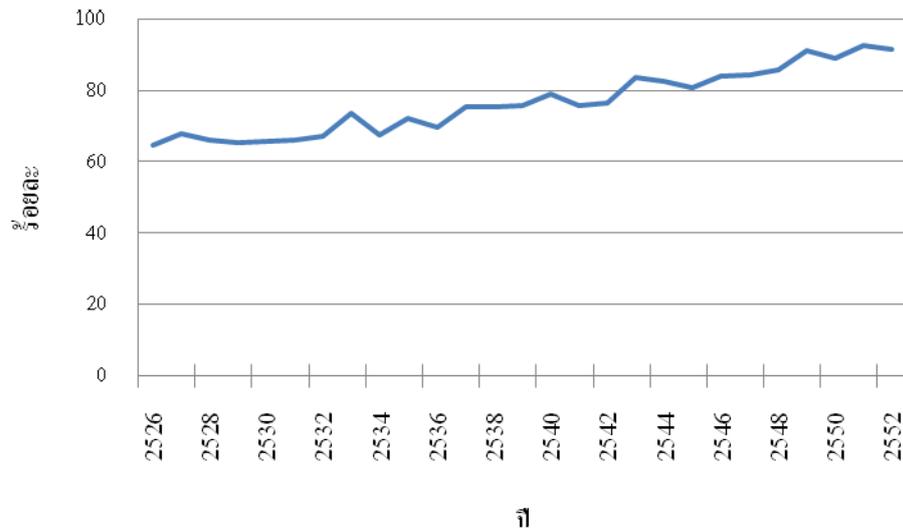
ปี	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)		
	ทั่วประเทศ	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
2526	-	64.64	69.51
2527	-	67.88	69.62
2528	-	66.18	68.56

ตารางที่ 2.14 (ต่อ)

ปี	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)		
	ทั่วราชอาณาจักร	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
2529	-	65.44	66.47
2530	-	65.62	76.56
2531	-	65.91	65.99
2532	-	67.10	73.45
2533	-	73.64	73.52
2534	-	67.66	73.74
2535	-	72.30	75.62
2536	-	69.75	74.71
2537	-	75.50	75.90
2538	-	75.51	77.92
2539	-	75.61	80.40
2540	-	79.08	79.27
2541	-	75.75	82.24
2542	-	76.41	79.93
2543	-	83.61	84.93
2544	-	82.43	84.19
2545	83.62	80.66	84.77
2546	85.34	83.98	82.36
2547	84.46	-	-
2548	85.72	-	-
2549	91.06	-	-
2550	89.07		
2551	92.70		
2552	91.46		

แหล่งที่มา: ตารางที่ 2.13

อย่างไรก็ตาม ช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่ลดลงในช่วงเวลาดังกล่าวนั้น ก็เป็นเพียงแนวโน้มของลูกจ้างเอกชนโดยรวม ที่ยังไม่ได้พิจารณาถึงการทำงานในอาชีพที่ต่างกัน ของลูกจ้างเอกชน และยังไม่ได้วิเคราะห์ถึงที่มาของความแตกต่างของค่าจ้างนั้น อีกทั้งยังไม่ได้คำนึงถึงปัญหาการใช้ข้อมูลที่มีอคติจากการเลือกตัวอย่างมาประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง



ภาพที่ 2.8 สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยลูกจ้างเอกชนหญิงต่อชาย ในเขตเทศบาล ปี พ.ศ. 2526-2552

แหล่งที่มา: ตารางที่ 2.14

หมายเหตุ: สำหรับปี พ.ศ. 2547-2552 เป็นข้อมูลทั่วราชอาณาจักร

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าแรงงานจะมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนเช่นเดียวกัน หากแรงงานนั้นมีอาชีพที่ต่างกัน ก็ทำให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่แตกต่างกันด้วย ตารางที่ 2.15 แสดงให้เห็นถึงจำนวน<sup>2</sup>ของลูกจ้างเอกชนทั้งชายและหญิงที่ทำงานในแต่ละอาชีพ (ได้แสดงการจำแนกประเภทอาชีพโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในภาคผนวก ก) ซึ่งพบว่าแรงงานชายและหญิงนั้นมีการกระจายตัวต่างกันในแต่ละอาชีพ กล่าวคือ ลูกจ้างเอกชนชายส่วนใหญ่นั้นทำงานในอาชีพประเภทที่ 7 คือเป็นผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (คิดเป็นร้อยละ 28.95 ของลูกจ้างเอกชนชายทั้งหมด) ขณะที่ผู้หญิงส่วนใหญ่นั้นทำงานใน

<sup>2</sup> ยังรวมคนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอาชีพอื่น (หรือพวกที่ไม่สามารถระบุอาชีพได้) ไว้เป็นอีกกลุ่มต่างหาก

อาชีพประเภทที่ 9 ที่เป็นอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ (ร้อยละ 25.98) ส่วนอาชีพที่มีผู้หญิงทำงานอยู่เป็นสัดส่วนที่มากกว่าผู้ชาย ได้แก่ เสมียน โดยในบรรดาลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเป็นเสมียนนั้น เป็นผู้หญิงถึงร้อยละ 65.44 ขณะที่ในอาชีพประเภทที่ 7 ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจฯ นั้นมีผู้หญิงทำงานเพียงร้อยละ 25.38 ซึ่งเป็นอาชีพที่มีผู้หญิงทำงานอยู่น้อยที่สุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค)

ตารางที่ 2.15 จำนวน (พันคน) และร้อยละของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อาชีพ	ชาย		หญิง		ร้อยละของผู้หญิงในอาชีพ
	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ	
1. ผู้จัดการ <sup>3</sup>	137.1	1.93	106.7	1.82	43.77
2. ผู้ประกอบวิชาชีพ ด้านต่างๆ	189.6	2.67	213.3	3.64	52.94
3. ช่างเทคนิคสาขา ต่างๆ และผู้ประกอบ วิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	384.6	5.42	570.5	9.74	59.73
4. เสมียน	273.0	3.84	517.1	8.83	65.44
5. พนักงานบริการ และ พนักงานขายในร้านค้า และตลาด	568.5	8.00	766.1	13.08	57.40
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ในด้านการเกษตรและ การประมง	758.6	10.68	610.7	10.43	44.60

<sup>3</sup> เนื่องจากวิเคราะห์เฉพาะลูกจ้างเอกชน อาชีพประเภทที่ 1: ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จัดจำแนกประเภทอาชีพไว้เป็นมาตรฐานสากลนั้น จึงเหลือเพียงอาชีพผู้จัดการเท่านั้น

ตารางที่ 2.15 (ต่อ)

อาชีพ	ชาย		หญิง		ร้อยละของ ผู้หญิงใน อาชีพ
	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ	
7. ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจ ด้านความสามารถทาง ฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่ เกี่ยวข้อง	2,055.8	28.95	699.3	11.94	25.38
8. ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร โรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการ ประกอบ	1,277.3	17.99	840.3	14.34	39.68
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	1,445.8	20.36	1,522.0	25.98	51.28
10. คนงานซึ่งมิได้ จำแนกไว้ในหมวดอื่น	11.6	0.16	11.9	0.20	50.55
<b>รวม</b>	<b>7,101.9</b>	<b>100.00</b>	<b>5,857.8</b>	<b>100.00</b>	

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551 ค.

หมายเหตุ: ประมวลร้อยละโดยผู้เขียน

โดยค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานในอาชีพต่างๆ 9 ประเภทอาชีพด้วยกัน<sup>4</sup> ได้แสดงไว้ในตารางที่ 2.16 ซึ่งพบว่าแรงงานชายนั้นได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานหญิง โดยเฉลี่ยในทุกประเภทอาชีพ โดยในกลุ่มอาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง นั้นจะมีสัดส่วนของค่าจ้างหญิงต่อค่าจ้างชายที่ต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 72.10 ส่วนอาชีพที่แรงงานหญิงและแรงงานชายได้รับค่าจ้างที่ใกล้เคียงกันมากที่สุดจะเป็นประเภทอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ โดยที่ผู้หญิงจะมีค่าจ้างคิดเป็นร้อยละ 96.93 ของค่าจ้างที่ผู้ชายได้รับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก) ซึ่งการกระจายตัวของผู้ชายและผู้หญิงที่ต่างกันในแต่ละอาชีพนั้นก็จะมีผลต่อค่าจ้างที่ต่างกัน

<sup>4</sup> ไม่รวมคนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น

ด้วย โดยพบว่าอาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจฯ นั้นเป็นอาชีพที่มีผู้หญิงทำงานเป็นสัดส่วนที่น้อยที่สุดจากตารางที่ 2.15 และก็เป็นอาชีพที่ผู้หญิงได้ค่าจ้างน้อยกว่าผู้ชายในสัดส่วนที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ อย่างไรก็ตาม การที่ผู้ชายและผู้หญิงส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอาชีพที่ต่างกันนั้น อาจเป็นด้วยลักษณะของงาน ซึ่งผู้ชายและผู้หญิงอาจจะมีทักษะหรือคุณสมบัติอื่นๆ ในการทำงานที่ต่างกัน หรือเป็นเพราะว่าผู้ชายและผู้หญิงเลือกอาชีพที่เหมาะสมด้วยตนเอง โดยอาจคำนึงถึงสภาพแวดล้อมอื่นๆ ของงาน เช่น ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ การที่ผู้ชายและผู้หญิงทำงานต่างอาชีพกันนั้น ก็อาจเป็นไปได้ว่าผู้ชายหรือผู้หญิงถูกกีดกันในการเข้าทำงานในอาชีพนั้นๆ หรือมีโอกาสได้รับการจ้างงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในอาชีพที่ต่างกันมีผลต่อค่าจ้างที่จะได้รับที่ต่างกันด้วยนั้น ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในอาชีพใดๆ ก็ควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีงานทำในอาชีพนั้นๆ ด้วย

ตารางที่ 2.16 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท), สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ), และค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างชายและหญิง สำหรับลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อาชีพ	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)	ค่า p-value
1. ผู้จัดการ	35,465.48	30,433.69	85.81	.000
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	22,256.31	16,295.84	73.22	.000
3. ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	14,732.30	13,098.36	88.91	.000
4. เสมียน	10,620.62	9,749.74	91.80	.000
5. พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	6,970.15	6,274.69	90.02	.000

ตารางที่ 2.16 (ต่อ)

อาชีพ	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)	ค่า p-value
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้าน การเกษตรและการประมง	4,366.02	3,757.72	86.07	.000
7. ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้าน ความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	6,239.61	4,498.81	72.10	.000
8. ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	7,076.90	5,826.19	82.33	.000
9. อาชีพขั้นพื้นฐาน ต่างๆ	4,228.12	4,098.20	96.93	.000

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน วิเคราะห์เฉพาะคนที่มีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนที่สามารถระบุอาชีพและค่าจ้างต่อเดือนได้ รายละเอียดเพิ่มเติมของวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างผู้ชายและผู้หญิง ได้แสดงไว้ในตารางที่ 2 ของภาคผนวก ค

นอกจากประมวลค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชนทั้งชายและหญิงในแต่ละอาชีพแล้ว ผู้เขียนยังได้ทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและหญิงในแต่ละกลุ่มอาชีพด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อต้องการทราบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีค่าแตกต่างกันหรือไม่ และมีสมมติฐานหลักว่า

แรงงานชายและแรงงานหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test Statistic) รายละเอียดเพิ่มเติมของวิธีการทดสอบได้แสดงไว้ในตารางที่ 2 ของภาคผนวก ค โดยในการทดสอบสมมติฐานข้างต้นอาจพิจารณาจากค่า p-value (จาก Probability value) แทนการพิจารณาค่าสถิติ t ได้ (ในที่นี้จะแสดงค่า p-value แทนค่าสถิติ t เพื่อให้ผู้อ่านผลการทดสอบได้ง่ายขึ้น) โดย p-value คือระดับนัยสำคัญที่น้อยที่สุดที่เราจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ซึ่งเราจะปฏิเสธสมมติฐานหลักเมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  ที่กำหนด จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551 ซึ่งผลการทดสอบดังกล่าวในตารางที่ 2.16 นั้นพบว่ามีความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและหญิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในทุกกลุ่มอาชีพ โดยรายละเอียดเพิ่มเติมของผลการทดสอบดังกล่าวสำหรับลูกจ้างเอกชนจะแสดงไว้ในตารางที่ 3 ของภาคผนวก ค

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้ลองทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในแต่ละอาชีพระหว่างชายและหญิงด้วย ซึ่งพบว่า สำหรับแรงงานที่มีงานทำเป็นลูกจ้างรัฐบาล ค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ชายนั้นต่างกับค่าจ้างเฉลี่ยของผู้หญิงในแต่ละอาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ดังแสดงในตารางที่ 2.17

**ตารางที่ 2.17** ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท), สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ), และค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างชายและหญิง สำหรับลูกจ้างรัฐบาล จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อาชีพ	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)	ค่า p-value
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับ อาวุโส และ ผู้จัดการ	12,297.56	10,892.26	88.57	.000
2. ผู้ประกอบ วิชาชีพด้านต่างๆ	22,762.26	19,871.44	87.30	.000

ตารางที่ 2.17 (ต่อ)

อาชีพ	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)	ค่า p-value
3. ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	15,052.40	12,629.68	83.90	.000
4. เสมียน	11,360.27	9,607.77	84.57	.000
5. พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	10,520.66	6,593.97	62.68	.000
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้าน การเกษตรและการประมง	6,460.95	5,795.20	89.70	.000
7. ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้าน ความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	9,325.31	6,581.91	70.58	.000
8. ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	9,091.37	8,194.65	90.14	.000
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	7,492.00	5,533.89	73.86	.000

### ตารางที่ 2.17 (ต่อ)

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน วิเคราะห์เฉพาะคนที่ม้งานทำเป็นลูกจ้างรัฐบาลที่สามารถระบุอาชีพและค่าจ้างต่อเดือนได้ รายละเอียดเพิ่มเติมของวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างผู้ชายและผู้หญิง ได้แสดงไว้ในตารางที่ ก.2 ของภาคผนวก ค

ส่วนผลการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจระหว่างชายและหญิงในแต่ละอาชีพซึ่งแสดงในตารางที่ 2.18 นั้น พบว่า มีความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่เป็นลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในเกือบทุกอาชีพที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ยกเว้น ในอาชีพประเภทที่ 2 ซึ่งเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ ที่ค่าจ้างของผู้ชายนั้นไม่แตกต่างจากค่าจ้างของผู้หญิง อย่างไรก็ตาม รายละเอียดเพิ่มเติมของผลการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างสำหรับลูกจ้างรัฐบาลและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้แสดงไว้ในตารางที่ 4 และตารางที่ 5 ตามลำดับ ในภาคผนวก ค

ตารางที่ 2.18 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) และค่า p-value จากการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างชายและหญิง สำหรับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอาชีพและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อาชีพ	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)	ค่า p-value
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับ อาวุโส และ ผู้จัดการ	51,895.15	50,887.51	98.06	.010
2. ผู้ประกอบ วิชาชีพด้านต่างๆ	40,075.17	39,576.69	98.76	.148
3. ช่างเทคนิคสาขา ต่างๆ และผู้ ประกอบวิชาชีพ อื่นๆที่เกี่ยวข้อง	33,000.15	21,735.32	65.86	.000

ตารางที่ 2.18 (ต่อ)

อาชีพ	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)	ค่า p-value
4. เสมียน	20,062.02	17,340.48	86.43	.000
5. พนักงานบริการ และพนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	21,459.33	18,542.96	86.41	.000
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มี ฝีมือในด้าน การเกษตรและการ ประมง	5,435.52	5,125.93	94.30	.000
7. ผู้ปฏิบัติงานใน ธุรกิจด้าน ความสามารถทาง ฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	14,457.09	15,463.99	106.96	.000
8. ผู้ปฏิบัติการ เครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้าน การประกอบ	15,016.82	10,000.00	66.59	.000
9. อาชีพขั้นพื้นฐาน ต่างๆ	10,000.94	7,574.24	75.74	.000

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน วิเคราะห์เฉพาะคนที่ม้งานทำเป็นลูกจ้างรัฐวิสาหกิจที่สามารถระบุอาชีพและค่าจ้างต่อเดือนได้ รายละเอียดเพิ่มเติมของวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยระหว่างผู้ชายและผู้หญิง ได้แสดงไว้ในตารางที่ ค.2 ของภาคผนวก ค

จากผลการทดสอบความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในแต่ละอาชีพนั้น แสดงให้เห็นว่า แม้แรงงานจะอยู่ในสถานภาพการทำงานแบบเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างเอกชน ลูกจ้างรัฐบาล หรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หากทำงานในอาชีพที่ต่างกัน ก็ทำให้ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานในอาชีพนั้นๆต่างกันด้วย

นอกจากอาชีพจะมีผลต่อค่าจ้างแล้ว การทำงานในอาชีพเดียวกันแต่อยู่คนละอุตสาหกรรม ที่อาจต้องการความรู้ความสามารถที่ต่างกัน หรือทักษะเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกันแล้ว รวมถึงในแต่ละอุตสาหกรรม ก็อาจจะมีบทบาทของสภาพแรงงานหรืออำนาจการต่อรองในด้านค่าจ้างที่ต่างกันออกไป โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว อาจทำให้การทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมหรือสาขาของงานที่ต่างกัน แม้จะมีอาชีพที่เหมือนกัน ได้รับค่าจ้างที่ต่างกันได้

เมื่อพิจารณาจำนวนลูกจ้างเอกชนชายและหญิง ที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ (รายละเอียดของประเภทอุตสาหกรรมแสดงไว้ในภาคผนวก ง) ในตารางที่ 2.19 พบว่า ผู้ชายส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต (คิดเป็นร้อยละ 27.53 ของจำนวนลูกจ้างเอกชนชายทั้งหมด) รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมการก่อสร้าง (ร้อยละ 19.35) ในขณะที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตเช่นเดียวกับผู้ชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 37.89 ของจำนวนลูกจ้างเอกชนหญิงทั้งหมด ส่วนอุตสาหกรรมรองลงมาของผู้หญิงคืออุตสาหกรรมด้านเกษตรกรรมฯ คือร้อยละ 18.30 นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบจำนวนลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานในแต่ละอุตสาหกรรม ปรากฏว่า อุตสาหกรรมที่ถือครองโดยผู้หญิงมากที่สุด ได้แก่ ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล (ร้อยละ 89.13) ด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ (ร้อยละ 79.32) และการศึกษา (ร้อยละ 70.93) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค)

ตารางที่ 2.19 จำนวน (พันคน) และร้อยละของลูกจ้างเอกชน จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อุตสาหกรรม	ชาย		หญิง		ร้อยละที่เป็นผู้หญิง
	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ	จำนวน (พันคน)	ร้อยละ	
1. เกษตรกรรม	1,274.6	17.95	1,072.1	18.30	45.69
การประมง	68.7	0.97	12.7	0.22	15.60
2. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	39.9	0.56	9.8	0.17	19.66

ตารางที่ 2.19 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	ชาย		หญิง		ร้อยละที่เป็น ผู้หญิง
	จำนวน (พัน คน)	ร้อยละ	จำนวน (พัน คน)	ร้อยละ	
3. การผลิต	1,955.0	27.53	2,219.6	37.89	53.17
4. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	5.0	0.07	0.7	0.01	11.95
5. การก่อสร้าง	1,374.4	19.35	265.4	4.53	16.18
6. การขายส่ง การ ขายปลีก	1,204.4	16.96	797.9	13.62	39.85
7. โรงแรมและ ภัตตาคาร	229.3	3.23	410.6	7.01	64.16
8. การขนส่งและ การคมนาคม	300.6	4.23	84.0	1.43	21.84
9. การเป็นตัวกลาง ทางการเงิน	136.7	1.92	175.9	3.00	56.27
10. กิจกรรมด้าน อสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและ กิจกรรมทางธุรกิจ	249.1	3.51	228.6	3.90	47.86
11. การบริหาร ราชการและการ ป้องกันประเทศ	-		0.4	0.01	
12. การศึกษา	59.0	0.83	143.9	2.46	70.93
13. งานด้าน สุขภาพและงาน สังคมสงเคราะห์	27.1	0.38	103.8	1.77	79.32
14. กิจกรรมด้าน การบริการชุมชน	140.0	1.97	138.2	2.36	49.66

ตารางที่ 2.19 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	ชาย		หญิง		ร้อยละที่เป็น ผู้หญิง
	จำนวน (พัน คน)	ร้อยละ	จำนวน (พัน คน)	ร้อยละ	
15. ลูกจ้างใน ครัวเรือนส่วน บุคคล	21.3	0.30	174.8	2.98	89.13
16. องค์การ ระหว่างประเทศ และองค์การ ต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก	0.4	0.01	1.0	0.02	69.72
17. ไม่ทราบ	16.6	0.23	18.7	0.32	52.98
<b>รวม</b>	<b>7,101.9</b>	<b>100.00</b>	<b>5,857.8</b>	<b>100.00</b>	

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ค.

หมายเหตุ: ประมวลร้อยละ โดยผู้เขียน

จากตารางที่ 2.19 ได้แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างเอกชนชายและหญิงนั้นได้มีการกระจายตัวที่ต่างกันในแต่ละอุตสาหกรรม เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยที่ผู้ชายและผู้หญิงได้รับในอุตสาหกรรมต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 2.20 พบว่า ผู้ชายจะมีค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าผู้หญิงในหลายอุตสาหกรรม ยกเว้น อุตสาหกรรมด้านการขายส่งและการขายปลีก อุตสาหกรรมด้านการขนส่งและการคมนาคม และด้านอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งมีสัดส่วนค่าจ้างหญิงต่อชายเท่ากับร้อยละ 112.06, 143.28, และ 116.47 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก)

ส่วนอุตสาหกรรมที่ผู้หญิงได้รับค่าจ้างเทียบกับผู้ชายเป็นสัดส่วนที่ต่ำที่สุดคือ อุตสาหกรรมด้านการไฟฟ้าฯ (ร้อยละ 37.87) รองลงมาคือ งานด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์

<sup>5</sup> ไม่รวมอุตสาหกรรมการบริหารราชการและการป้องกันประเทศในการเปรียบเทียบเนื่องจากไม่มีข้อมูลสำหรับผู้ชาย

(ร้อยละ 58.34) อย่างไรก็ตาม เป็นที่สังเกตจากตารางที่ 2.19 ว่า มีลูกจ้างเอกชนทั้งชายและหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมด้านการไฟฟ้าฯ เป็นจำนวนน้อย เนื่องจากว่าแรงงานในอุตสาหกรรมประเภทนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างรัฐบาล

**ตารางที่ 2.20** ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้างเอกชน และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามอุตสาหกรรมและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อุตสาหกรรม	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)
เกษตรกรรม	3,898.59	3,361.29	86.22
การประมง	5,269.47	3,376.26	64.07
การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน	14,736.73	11,115.79	75.43
การผลิต	8,501.36	6,634.59	78.04
การไฟฟ้า ก๊าซ และ	23,907.59	9,054.72	37.87
การประปา			
การก่อสร้าง	6,117.08	5,206.75	85.12
การขายส่ง การขายปลีก	7,467.45	8,367.68	112.06
โรงแรมและภัตตาคาร	7,273.66	5,882.65	80.88
การขนส่งและการคมนาคม	10,671.50	15,290.53	143.28
การเป็นตัวกลางทางการเงิน	19,479.43	17,247.51	88.54
กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและกิจการทางธุรกิจ	11,139.87	12,974.47	116.47
การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ	-	25,000.00	-

ตารางที่ 2.20 (ต่อ)

อุตสาหกรรม	ชาย	หญิง	ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)
การศึกษา	11,365.51	10,830.65	95.29
งานด้านสุขภาพและ งานสังคมสงเคราะห์	16,201.23	9,452.37	58.34
กิจกรรมด้านการบริการ ชุมชน	7,729.46	6,114.24	79.10
ลูกจ้างในครัวเรือนส่วน บุคคล	6,040.94	4,611.16	76.33
องค์การระหว่าง ประเทศและองค์การ ต่างประเทศอื่นๆ และ สมาชิก	27,330.75	19,652.53	71.91

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน วิเคราะห์เฉพาะคนที่มีการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนที่สามารถระบุ  
อุตสาหกรรมและค่าจ้างต่อเดือนได้

จากภาพรวมทั้งในส่วนของผู้จ้าง หรือมองเฉพาะลูกจ้างเอกชนนั้น สะท้อนให้เห็นว่า  
แรงงานชายและหญิง เมื่อจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจำแนกตามลักษณะด้านบุคคล  
เช่น อายุ สถานภาพสมรส หรือด้านสังคม เช่น ถิ่นที่อยู่อาศัย หรือในด้านการทำงาน เช่น อาชีพ  
อุตสาหกรรมนั้น ได้รับค่าจ้างที่แตกต่างกัน

ดังนั้น ในการพิจารณาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง จึงควรคำนึงถึงปัจจัย  
ต่างๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อค่าจ้างที่แรงงานได้รับด้วย ซึ่งในบทต่อไป จะเป็นการทบทวนวรรณกรรม  
และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างของค่าจ้าง

## บทที่ 3

### ทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สำหรับในบทที่ 3 นี้ เป็นส่วนของการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยเริ่มจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และในส่วนท้ายของบทนี้ จะเป็นการสรุปประเด็นที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อที่จะสร้างกรอบการวิเคราะห์ที่จะกล่าวถึงในบทต่อไป

#### 3.1 ทบทวนวรรณกรรม

ในส่วนของการทบทวนวรรณกรรมนั้น จะแบ่งเป็น 3 ประเด็นหลักๆ คือ 1) การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง 2) การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง และ 3) การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่มีการแก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

##### 3.1.1 ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่าง (Selectivity bias)

Heckman (1979: 153-163) ได้อธิบายถึงอคติ (Bias) ที่เกิดจากการใช้ตัวอย่างที่ไม่ได้มีการเลือกแบบสุ่ม (Nonrandomly selected sample) เพื่อมาประมาณการความสัมพันธ์ว่ามีลักษณะคล้ายกับอคติที่เกิดจากปัญหา Omitted variable ซึ่งในทางปฏิบัตินั้น อคติในการเลือกตัวอย่างอาจจะเกิดขึ้นจากสองสาเหตุด้วยกันคือ 1) ตัวอย่างมีการเลือกด้วยตนเอง (Self selection) และ 2) นักวิเคราะห์ข้อมูลตัดสินใจเลือกตัวอย่างซึ่งมีลักษณะแบบเดียวกับการเลือกด้วยตนเอง

##### 3.1.1.1 ผลของปัญหาการใช้ข้อมูลที่มีอคติในการเลือกตัวอย่าง

โดย Heckman (1979: 153-163) ได้อธิบายถึงปัญหาคติในการเลือกตัวอย่าง ซึ่งอาจจะพิจารณาตัวอย่างแบบสุ่มที่มีจำนวน  $T$  ตัวอย่าง โดยสมการสำหรับแต่ละคน  $i$  คือ

$$Y_{1i} = X_{1i}\beta_1 + U_{1i} \quad (1)$$

$$Y_{2i} = X_{2i}\beta_2 + U_{2i} \quad (2)$$

โดยที่  $i = 1, \dots, T$  และ  $X_{ji}$  คือ เมทริกซ์ของปัจจัยภายนอก (Exogenous regressor) ที่มีมิติ  $T \times K_j$ ,  $\beta_j$  คือ เวกเตอร์ของค่าสัมประสิทธิ์ที่มีมิติ  $K_j \times 1$ ,  $j = 1, 2$ , และ  $K$  คือจำนวนตัวแปรอิสระ

ส่วน  $U_{ji}$  คือ เวกเตอร์ของตัวคลาดเคลื่อน (Disturbance) ที่สมมติว่ามีการแจกแจงแบบปกติสองตัวแปร (Bivariate normal distribution) และมีข้อสมมติ ดังนี้

$$E(U_{ji}) = 0, \text{ โดยที่ } j = 1, 2 \text{ และ } i = 1, \dots, T$$

$$E(U_{ji}U_{j'i'}) = \sigma_{jj'}, \text{ เมื่อ } i = i', \text{ และ}$$

$$E(U_{ji}U_{j'i'}) = 0, \text{ เมื่อ } i \neq i'$$

ซึ่งหมายความว่าตัวคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์และไม่มีความสัมพันธ์ (correlation) ระหว่างคน แต่จะมีความสัมพันธ์สำหรับคนระหว่าง  $U_1$  กับ  $U_2$

สมมติว่าเกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างเป็นดังนี้ คือ หาก  $Y_{2i} > 0$  แล้วถึงจะมีข้อมูลของ  $Y_{1i}$ , และในขณะที่หาก  $Y_{2i} \leq 0$  แล้ว จะไม่มีตัวอย่างที่มีข้อมูล  $Y_{1i}$  ซึ่งสามารถแสดงอยู่ในรูป ดังนี้

$$\begin{aligned} E(U_{1i}|X_{1i}, \text{เกณฑ์ในการเลือกตัวอย่าง}) &= E(U_{1i}|X_{1i}, Y_{2i} > 0) \\ &= E(U_{1i}|X_{1i}, U_{2i} > -X_{2i}\beta_2) \end{aligned}$$

ซึ่งหากเป็นกรณีที่  $U_{1i}$  และ  $U_{2i}$  นั้นเป็นอิสระต่อกันแล้ว ข้อมูลของ  $Y_{1i}$  ก็จะขาดหายไปแบบสุ่ม และค่า Conditional mean ของ  $U_{1i}$  ก็จะมีค่าเป็น 0

แต่ในกรณีนี้ค่า Conditional mean ของ  $U_{1i}$  จะไม่มีค่าเป็น 0 และฟังก์ชันประมาณการกลุ่มตัวอย่างย่อย (Subsample regression function) จะกลายเป็น

$$E(Y_{1i}|X_{1i}, Y_{2i} > 0) = X_{1i}\beta_1 + E(U_{1i}|U_{2i} > -X_{2i}\beta_2) \quad (3)$$

ซึ่งฟังก์ชันประมาณการของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกนี้จะขึ้นอยู่กับ  $X_{1i}$  และ  $X_{2i}$  โดยที่การประมาณการในสมการที่ (1) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เลือกนั้นก็ขาดพจน์สุดท้ายของสมการที่ (3) ซึ่งเป็นอีกตัวแปรหนึ่ง ดังนั้น อคติที่เกิดจากการเลือกตัวอย่างแบบไม่สุ่มในการประมาณการ ความสัมพันธ์ก็จะเหมือนกับการเกิดปัญหา Omitted variable โดยทั่วไปนั่นเอง โดยหากไม่ได้ตระหนักถึงปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างดังกล่าวแล้ว จะทำให้ค่าประมาณการในสมการค่าจ้างนั้น ไม่ตรงกับความเป็นจริง

### 3.1.1.2 วิธีการแก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่าง

Heckman (1979: 153-163) ได้นำเสนอวิธีการแก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่างดังกล่าว โดยจะเรียกว่าวิธีการประมาณค่าแบบสองขั้น (2-stage Heckman estimator) ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะสามารถสรุปได้ด้วยสมการดังต่อไปนี้

$$Y_{1i} = X_{1i}\beta_1 + U_{1i} \quad (1a)$$

$$Y_{2i} = X_{2i}\beta_2 + U_{2i} \quad (2a)$$

โดยสมมติให้สมการที่ 1a เป็นสมการหลักที่เราสนใจที่จะประมาณการ แต่จากเกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างดังนี้คือ หาก  $Y_{2i} > 0$  แล้วถึงจะมีข้อมูลของ  $Y_{1i}$ , และในขณะที่หาก  $Y_{2i} \leq 0$  แล้วตัวอย่างจะไม่มีข้อมูล  $Y_{1i}$

โดยที่สมการที่ 1a นั้นเป็นการใช้แบบจำลอง Probit กับสมการการเลือก (Selection equation) ถึงโอกาสที่ตัวอย่างหนึ่งๆ จะเลือกเข้ามาอยู่ในกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ซึ่งถ้า  $Y_{2i} > 0$  (หรือ  $U_{2i} > -X_{2i}\beta_2$ ) แล้ว ตัวอย่างนั้นก็อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง หรืออาจกล่าวได้ว่า  $Y_{1i}$  จะมีค่าก็ต่อเมื่อ  $Y_{2i} > 0$  โดยที่  $X_{2i}$  เป็นเมทริกซ์ของตัวแปรอิสระที่กำหนดโอกาสของการอยู่ในกลุ่มตัวอย่าง โดยที่โอกาสที่ตัวอย่างหนึ่งๆ จะเข้ามาอยู่ในกลุ่มตัวอย่าง เขียนได้ในรูปดังนี้

$$Prob(Y_{2i} > 0) = Prob(U_{2i} > -X_{2i}\beta_2) = \Phi(X'_{2i}\beta_2)$$

โดยที่  $\Phi(\cdot)$  เป็นการแจกแจงความน่าจะเป็นสะสมแบบปกติมาตรฐาน (Standard normal cumulative distribution function หรือ standard normal CDF) ที่มีการปรับความแปรปรวนของ  $U_{2i}$  ให้เป็น 1)

ส่วนสมการที่ 2a นั้นเป็นสมการหลักที่ใช้ในการประมาณการ โดยมี  $X_{1i}$  เป็นเมทริกซ์ของตัวแปรอิสระที่กำหนด  $Y_{1i}$  โดยมีข้อสมมติว่า  $U_{2i}$  และ  $U_{1i}$  นั้นมีการแจกแจงแบบปกติสองตัวแปร (Bivariate normal distribution) โดยมี Variance-covariance matrix ดังนี้

$$\begin{bmatrix} 1 & \sigma_{u_2u_1} \\ \sigma_{u_2u_1} & \sigma_{u_1u_1} \end{bmatrix}$$

แล้ว  $E(U_{1i}|U_{2i} > -X_{2i}\beta_2) = \sigma_{u_2u_1} [\phi(-X_{2i}\beta_2)/\Phi(-X_{2i}\beta_2)]$

และ  $E(Y_{1i}|Y_{2i} > 0) = X'_{1i}\beta_1 + E(U_{1i}|U_{2i} > -X_{2i}\beta_2)$   
 $= X'_{1i}\beta_1 + \sigma_{u_2u_1} [\phi(-X_{2i}\beta_2)/\Phi(-X_{2i}\beta_2)]$

โดยที่  $\phi(\cdot)$  คือ ฟังก์ชันความหนาแน่นแบบปกติมาตรฐาน (Standard normal density function) และ  $\sigma_{u_2u_1} = \rho\sigma_{u_1}$

ดังนั้นโดยสรุปวิธีการของ Heckman ดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับการประมาณการค่าแบบสองขั้น กล่าวคือ

ขั้นที่ 1: จะประมาณการแบบจำลอง Probit กับสมการทางเลือกดังสมการที่ 1 ข้างต้น และจะคำนวณได้ค่า  $\Lambda = [\phi(-X_{2i}\beta_2)/\Phi(-X_{2i}\beta_2)]$  ซึ่งก็คือที่ Heckman (1979: 153-163) เรียกว่า Nonselection hazard ซึ่งหมายความถึง Inverse Mill ratio นั้นเอง



นอกจากนี้ อคติในการเลือกตัวอย่าง อาจเกิดขึ้นในงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง  
 อสังหาริมทรัพย์ ดังแสดงใน Haurin and Hendershott (1991: 259-269) และ Munneke and Slade  
 (2000: 45-64) ซึ่งเป็นงานศึกษาในการสร้างดัชนีราคาอสังหาริมทรัพย์ เนื่องจากว่า มีเฉพาะ  
 อสังหาริมทรัพย์ที่ขายได้แล้วเท่านั้น ที่ถูกนำมารวมในขั้นตอนการสร้างดัชนี ซึ่งหากตัวอย่างที่ขาย  
 ได้นั้น ไม่ได้เป็นตัวอย่างแบบสุ่ม และตัวอย่างนั้นไม่ได้เป็นตัวแทนของประชากรของ  
 อสังหาริมทรัพย์ทั้งหมด ขณะที่งานวิจัยของ Kim (1995: 57-73) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับอุปสงค์ในการ  
 เข้าบ้าน ถึงแม้ว่าฟังก์ชันอุปสงค์ในการเข้าบ้าน สามารถใช้ได้กับทุกตัวอย่างในประชากร แต่  
 ตัวอย่างที่เลือกนั้น จะมาจากผู้ที่เข้าบ้านเท่านั้น จึงเกิดปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างได้ ส่วนงาน  
 ศึกษาเกี่ยวกับมูลค่าของที่ดิน ในเขตเมืองของ McMillen and McDonald (1989: 341-351) ก็มีปัญหา  
 อคติในการเลือกตัวอย่าง หากในการแบ่งเขตหรือจำแนกประเภทของพื้นที่นั้น กำหนดโดยการใช้  
 ประโยชน์ในที่ดิน

สำหรับงานศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าธรรมเนียมใน  
 การตรวจสอบบัญชี ระหว่างบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ซึ่ง Ireland and Lennox  
 (2002: 73-91) ได้ชี้ว่า ไม่ได้เลือกลูกค้าของบริษัทแบบสุ่ม แม้ว่าเราสามารถสังเกตค่าธรรมเนียมที่  
 บริษัทหนึ่งได้จ่ายให้กับบริษัทตรวจสอบบัญชีที่บริษัทนั้นได้เลือกไว้แล้ว แต่เราจะไม่ทราบถึง  
 ค่าธรรมเนียมที่บริษัทนั้นอาจจ่ายให้กับบริษัทตรวจสอบบัญชีอีกบริษัทหนึ่ง

ในการประมาณการสมการค่าจ้างนั้น อคติในการเลือกตัวอย่างอาจเกิดขึ้น  
 เนื่องจากว่า สามารถสังเกตค่าจ้างได้เฉพาะแรงงานที่ทำงานอยู่ในกำลังแรงงานที่จ่ายค่าจ้างเท่านั้น  
 ซึ่งการทำงานในตลาดแรงงานนั้น ประกอบไปด้วยการตัดสินใจของแรงงานที่จะเข้าร่วมในกำลัง  
 แรงงาน และการตัดสินใจของบริษัทหรือนายจ้างที่จะรับแรงงานนั้นเข้าทำงาน ดังนั้น ค่าจ้างใน  
 ตลาดที่สังเกตได้ (Observed market wage) อาจไม่เป็นค่าประมาณที่เชื่อถือได้ของค่าจ้างที่แรงงาน  
 ซึ่งไม่ได้ทำงานนั้น จะได้รับ หากเขาตัดสินใจที่จะเข้าร่วมในกำลังแรงงานและได้รับเข้าทำงาน  
 เนื่องจากการประมาณการสมการค่าจ้างโดยใช้ตัวอย่างที่เลือกดังกล่าว ไม่ได้เป็นการเลือกแบบสุ่ม  
 จากกลุ่มประชากร โดยงานวิจัยเกี่ยวกับสมการค่าจ้างและได้แก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่างมี  
 เป็นจำนวนมาก อาทิ Reilly (1991: 1-7); Ashraf and Ashraf (1993: 365-376); Abdulai and  
 Delgado (1999: 117-130); Arabsheibani and Lau (1999: 761-774); Madden (2000: 765-770);  
 Mohanty (2001: 197-212); Hoffmann and Kassouf (2005: 1303-1311); Neuman and Oaxaca  
 (2005: 217-236); และ Baffoe-Bonnie (2009: 1-16) เป็นต้น

โดย Abdulai and Delgado (1999: 117-130) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดค่าจ้าง  
 นอกภาคเกษตรของคู่สามีภรรยาที่อาศัยอยู่ในไร่ในเขตชนบททางตอนเหนือของประเทศ Ghana

ซึ่งชี้ว่า ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างจะเกิดขึ้น หากมีการประมาณการสมการค่าจ้าง โดยไม่ได้คำนึงถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำงานนอกภาคเกษตร

นอกจากนี้ ในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของผู้หญิงและการหย่าร้าง ดังเช่นงานวิจัยของ Kesselring and Bremmer (2006: 1605-1616) ยังประสบปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง กล่าวคือ เราสามารถสังเกตรายได้ของผู้หญิงที่อยู่ในสถานภาพสมรส และรายได้ของผู้หญิงที่ผ่านการหย่าร้าง แต่เราไม่สามารถสังเกตรายได้ทั้งสองอย่างของผู้หญิงคนหนึ่งได้พร้อมกัน หรือเราอาจจะสามารถสังเกตจำนวนเงินที่ผู้หญิงที่ยังอยู่ในสถานภาพสมรสให้กับครอบครัว แต่เราไม่สามารถสังเกตจำนวนเงินที่ผู้หญิงที่หย่าแล้วให้กับครอบครัว หากเธอยังคงสถานภาพสมรสอยู่ได้โดยตรง ซึ่งผลจากการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ในงานวิจัยชิ้นนี้ พบว่า มีปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง ในการประมาณการรายได้ของผู้หญิงทั้งพวกที่สมรสและพวกที่หย่าแล้ว

ขณะที่ Shanmugam (2001: 263-275) พบว่า มีปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง ในการประมาณการผลตอบแทนจากความเสียหายของงาน เนื่องจากแรงจูงใจนั้น เลือกที่จะทำงานที่มีความเสี่ยง โดยที่มูลค่าของชีวิตที่ประมาณได้หากมีการแก้ปัญหาดังกล่าวแล้ว จะมีค่ามากกว่าผลของการประมาณการ โดยไม่มีการแก้ปัญหาถึง 5 เท่า

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยหลายชิ้น อาทิ Willis and Rosen (1979: S7-S36) และ Modesto (2003: 307-322) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอัตราผลตอบแทนจากการศึกษาและตัวเลือกทางการศึกษาในสองระดับการศึกษาที่ต่างกัน ซึ่งหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับแรกแล้ว นักศึกษาคณะนั้นจะต้องตัดสินใจเลือก ระหว่างการศึกษาต่อหรือเข้าร่วมในตลาดแรงงาน โดยที่นายจ้างจะต้องตัดสินใจว่า จะจ้างเขาหรือไม่อีกด้วย ซึ่งเราสามารถสังเกตได้เพียงผลของการเลือกของเขาแล้วเท่านั้น เช่น เรามีข้อมูลค่าจ้างของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายตัดสินใจที่จะเข้าร่วมตลาดแรงงานและได้รับเข้าทำงาน แต่เราไม่สามารถสังเกตค่าจ้างของเขา (นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลายที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้) ในกรณีที่เขาเลือกที่จะเรียนต่อในระดับปริญญาตรีและถึงค่อยตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยที่ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง จะส่งผลกระทบต่อประมาณการสมการค่าจ้างได้

ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานที่อพยพมาจากประเทศอื่น (Immigrant) อาทิ Borjas (1987: 531-553); Abbott and Beach (1992: 221-238); Donato and Massey (1993: 523-541); และ Chiswick (1999: 181-185) เป็นต้น ได้แสดงให้เห็นถึงปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากผู้อพยพนั้น อาจเลือกที่จะอพยพเอง

นอกจากนี้ ในงานวิจัยของ Giles (2003: 1291-1301) ซึ่งได้ประมาณการต้นทุนหรือความเสียหายของอุบัติเหตุบนท้องถนน โดยมีปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างจากข้อมูลอุบัติเหตุที่

แจ้งตำรวจนั้น ไม่ได้รวมอุบัติเหตุบนท้องถนนทั้งหมด จึงไม่ได้เป็นตัวอย่างแบบสุ่มจากประชากรที่แท้จริงของอุบัติเหตุทางถนน

สำหรับงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องในด้านสุขภาพ ได้แก่ การประมาณการสมการค่าจ้างเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของทั้งการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการสูบบุหรี่ โดย Lye and Hirschberg (2004: 1807-1817) ได้ตระหนักถึงปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง ที่เป็นผลมาจากการตัดสินใจที่จะสูบบุหรี่ ขณะที่ Raptou, Mattas, and Katrakilidis (2009: 603-638) นั้น ศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดอุปสงค์ของการสูบบุหรี่ ซึ่งปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างอาจเกิดขึ้น หากจำกัดการวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่สูบบุหรี่เท่านั้น โดยไม่ได้รวมคนที่ไม่ได้สูบบุหรี่ด้วย ส่วน Dowd, Feldman, Cassou and Finch (1991: 85-93) นั้น ศึกษาถึงผลกระทบของการเป็นสมาชิกประกันสุขภาพต่อการเข้าใช้บริการด้านสุขภาพ แต่การเป็นสมาชิกประกันสุขภาพนั้น ก็เป็นการเลือกด้วยตนเอง ในการประมาณการจึงควรตระหนักถึงปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างด้วย

### 3.1.2 ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

#### 3.1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าจ้าง หรือช่องว่างของรายได้ ระหว่างชายและหญิงนั้น ได้มีการศึกษาเป็นจำนวนมาก อาทิ Blau and Beller (1988: 513-529); Neuman and Weisberg (1998: 161-170); Garcia et al. (2001: 149-167); Arabsheibani et al. (2003: 1-24); Blau and Kahn (2003: 106-144); และ Shahrabani (2007: 1019-1022) เป็นต้น โดย Bergmann (1986: 132) เน้นว่า การทำความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างทางค่าจ้างได้คตินั้น ควรมองความแตกต่างระหว่างแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา (Full-time worker) ซึ่งการศึกษาของ Monk-Turner and Turner (2001: 63-78) ได้จำกัดกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่แรงงานที่ทำงานเต็มเวลา

ในส่วนของการศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้น Oaxaca (1973: 693-709) และ Blinder (1973: 436-455) เป็นผู้ริเริ่มค้นคว้า โดยชี้ว่าความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้น สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ ส่วนที่อธิบายได้ ที่เกิดจากความแตกต่างทางด้านคุณสมบัติเฉพาะบุคคลหรือทุนมนุษย์ เช่น การศึกษา ทักษะ เป็นต้น และส่วนที่อธิบายไม่ได้ ซึ่งอาจเกิดจากการเลือกปฏิบัติ โดยงานวิจัยต่อมาในภายหลัง อาทิ Macpherson and Hirsch (1995: 426-471); Stanley and Jarrell (1998: 947-973); Monk-Turner and Turner (2001: 63-78); Weichselbaumer and Winter-Ebmer (2005: 479-511); Temesgen (2006: 43-66); และ Zweimuller et al. (2008: 615-635) ได้มีการใช้แนวคิดดังกล่าว เพื่อวิเคราะห์ถึงที่มาของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

สำหรับปัจจัยที่สามารถอธิบายถึงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ในด้านคุณสมบัติเฉพาะบุคคล หรือทุนมนุษย์นั้น Mincer and Polachek (1974: S96-S108) กล่าวว่า ผู้หญิงเลือกอาชีพ เพื่อที่จะลดความสูญเสียให้น้อยที่สุด จากการที่ผู้หญิงอยู่ในกำลังแรงงานแบบไม่ต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้หญิงอาจจะหลีกเลี่ยงงาน ที่ต้องการการลงทุนอย่างมากในทักษะที่ใช้เฉพาะเจาะจงกับอาชีพ ซึ่งผลตอบแทนของการลงทุน ขึ้นอยู่กับการยังทำงานต่อเนื่องไปในอาชีพนั้น นอกจากนี้ ผู้หญิงมักออกจากกำลังแรงงาน เพื่อไปเลี้ยงดูลูกและเกี่ยวข้องกับการผลิตในครัวเรือนในรูปแบบอื่น เมื่อผู้หญิงกลับเข้ามาในตลาดแรงงานอีกครั้ง ทักษะที่มีอยู่ก็อาจลดลงไป ซึ่งจะสะท้อนได้จากการได้ค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าที่ควรจะได้ ถ้ามีทักษะตามอายุและประสบการณ์ จึงเห็นได้ว่า สถานภาพสมรส, อายุ และประสบการณ์การทำงานนั้น มีผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง นอกจากนี้ทักษะแล้ว การศึกษา ก็มีผลต่อการอธิบายความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง โดยงานศึกษาของ Monk-Turner and Turner (2001: 63-78) พบว่า เมื่อผู้หญิงมีระดับการศึกษาสูงขึ้น ช่องว่างระหว่างค่าจ้างของผู้หญิงและของผู้ชายจะแคบลง

นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้ว ลักษณะของงานหรืออาชีพ ก็มีผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ซึ่ง Menahem and Elias (2007: 2211-2229) ได้ศึกษาการสร้างระบบเศรษฐกิจใหม่แบบเมือง ใน Tel-Aviv ประเทศอิสราเอล ด้านความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในการกระจายตัวของแต่ละอาชีพ และค่าจ้างภายในบริบทของเขตเมือง พบว่า ช่องว่างของรายได้ระหว่างชายและหญิง เพิ่มขึ้นจากการแพร่กระจายของความเป็นเมือง และรูปแบบทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป Ilkkaracan and Selim (2007: 563-593) ได้ศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่ทำงานในบริษัทที่อยู่ในระบบ (Formal sector) และบริษัทนั้น มีคนทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ที่อยู่ในอุตสาหกรรม 3 ประเภทคืออุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา และอุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่ในประเทศตุรกี พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรด้านทุนมนุษย์ (การศึกษา ประสบการณ์ ระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งงาน (Job tenure) ภาค) ประเภทของอุตสาหกรรม อาชีพ ลักษณะของบริษัทที่ทำงาน (ขนาดของบริษัท การมีสภาพแรงงาน การเป็นบริษัทเอกชน) แล้ว ผู้หญิงได้รับค่าจ้างคิดเป็นร้อยละ 91.2 ของค่าจ้างที่ผู้ชายได้รับ อีกทั้ง เมื่อแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ตามวิธีการของ Oaxaca (1973: 693-709) พบว่า ส่วนที่เป็นการเลือกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 22 ขณะที่ส่วนที่อธิบายได้คิดเป็นร้อยละ 78 ของช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง สำหรับระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ในการอธิบายความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นพบว่า ความแตกต่างในประสบการณ์เฉลี่ย และระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งงานนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือ

การที่ผู้ชายกระจุกตัวทำงานในบริษัทที่มีสภาพแรงงานมากกว่าผู้หญิง และการกระจายตัวในอาชีพและอุตสาหกรรม

ขณะที่ Monk-Turner and Turner (2001: 63-78) ศึกษาความแตกต่างใน ตลาดแรงงาน ในประเทศเกาหลีใต้ จำแนกตามเพศและขนาดของบริษัท โดยคาดว่าจะเห็น พฤติกรรมการเลือกปฏิบัติในบริษัทใหญ่มากกว่าในบริษัทเล็ก ซึ่งพบว่าผู้ชายที่ทำงานในบริษัท ใหญ่มากกว่า จะได้ค่าจ้างมากกว่าผู้หญิง

### 3.1.2.2 งานวิจัยในประเทศไทย

สำหรับงานวิจัยเรื่องความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในประเทศไทย นั้น ยังมีจำนวนน้อย เช่น Paradon Mahatthanasomboon (1983: 1-143) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ กำหนดอัตราค่าจ้างและความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2523 ซึ่งทำการวิเคราะห์แรงงานที่มีอายุระหว่าง 25-60 ปีที่ทำงานเป็นลูกจ้าง รวมทั้งลูกจ้าง รัฐบาลและลูกจ้างเอกชนตามกลุ่มอาชีพ 1 หลัก ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมเกษตร และการทำเหมืองแร่ โดยใช้ข้อมูลการสำรวจแรงงานรอบที่ 2 (กรกฎาคม-กันยายน) จากสำนักงาน สถิติแห่งชาติ นอกจากนี้ Paradon Mahatthanasomboon (1983: 1-143) ยังใช้ข้อมูลที่ได้จากการ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างของพนักงานธนาคารกรุงเทพฝ่ายบุคคลจำนวน 48 ตัวอย่าง โดยได้ประมาณการ สมการค่าจ้างแยกชายและหญิงสำหรับลูกจ้าง ลูกจ้างรัฐบาล และลูกจ้างเอกชน อีกทั้งยังได้ วิเคราะห์ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างใน 8 กลุ่มอาชีพ คือ ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ เสมียน พนักงานขาย แรงงานด้านการขนส่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ พนักงานบริการ และแรงงานไร้ฝื มือ โดยใช้ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และใช้ natural log ของค่าจ้างต่อชั่วโมง เป็นตัวแปร ตาม ซึ่งผลการประมาณการสมการค่าจ้างพบว่า ปัจจัยด้านทุนมนุษย์ อาทิ ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนปีการศึกษานั้น มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่ออัตราค่าจ้าง ส่วนการเป็นแรงงานที่ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ก็มีผลเชิงบวกต่อค่าจ้าง เป็นต้น

เมื่อได้ประมาณการสมการค่าจ้างแล้ว Paradon Mahatthanasomboon (1983: 1-143) ได้ใช้วิธีการของ Oaxaca (1973: 693-709) ในการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและ หญิงเพื่อวัดส่วนที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง และผลของความแตกต่าง อันเกิดจากคุณลักษณะ ส่วนบุคคล โดยใช้ข้อสมมติที่ให้โครงสร้างค่าจ้างของผู้ชายหรือของผู้หญิง เป็นโครงสร้างที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ช่วยลดความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างระหว่าง ชายและหญิงนั้น ได้แก่ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังพบการ เลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิงค่อนข้างมากในกลุ่มลูกจ้างเอกชน (ซึ่งเมื่อใช้โครงสร้างค่าจ้างของผู้ชาย ส่วนของการเลือกปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 71.3 ของช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง และร้อยละ

ละ 55.5 เมื่อใช้โครงสร้างค่าจ้างของผู้หญิง) ส่วนการเลือกปฏิบัติในภาครัฐคิดเป็นร้อยละ 51.4 (หากใช้โครงสร้างค่าจ้างของผู้ชาย) และร้อยละ -101.4 (หากใช้โครงสร้างค่าจ้างของผู้หญิง) ของ ช่องว่างค่าจ้างของลูกจ้างรัฐบาลระหว่างชายและหญิง ซึ่ง Paradon Mahatthanasomboon (1983: 1-143) ซึ่งว่าร้อยละ -101.4 นั้นหมายความว่าไม่มีผลของการเลือกปฏิบัติเนื่องจากว่าความแตกต่างของ ค่าจ้างทั้งหมดสามารถอธิบายได้ด้วยความแตกต่างในคุณลักษณะของบุคคล (ประสบการณ์ จำนวน ปีการศึกษา ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ การได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ การจบการศึกษาระดับปริญญาตรี การทำงานประเภทได้รับเงินเดือนเป็นรายเดือน สถานภาพสมรส อุศาสหกรรม และอาชีพ) ดังนั้นจึงไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนว่ามีการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในภาครัฐ

สำหรับผลการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในแต่ละกลุ่มอาชีพ นั้น พบการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างมากในอาชีพที่ใช้ทักษะต่ำ เช่น พนักงานบริการและแรงงาน ไร้ฝีมือ แต่ Paradon Mahatthanasomboon (1983: 1-143) ไม่ได้แสดงผลการแยกความแตกต่างของ ค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในกลุ่มอาชีพผู้จัดการและผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ ในงานวิจัย ส่วน ผลการศึกษาโดยใช้ข้อมูลตัวอย่างพนักงานกรุงเทพ โดยมีตัวแปรตามคือ natural log ของรายได้ ทั้งหมดต่อเดือน (ค่าจ้างและเงินรายได้อื่นๆที่ได้จากการทำงาน) พบว่า จำนวนปีการศึกษาและ จำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ธนาคารนั้น มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อรายได้ทั้งชายและหญิง เมื่อแยก ความแตกต่างของค่าจ้างของพนักงานธนาคารระหว่างชายและหญิงแล้วพบว่า ส่วนของการเลือก ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 28.7 ของช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง (เมื่อใช้โครงสร้างค่าจ้าง ของผู้ชาย) และร้อยละ 15.3 (เมื่อใช้โครงสร้างค่าจ้างของผู้หญิง) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความแตกต่าง ของค่าจ้างของพนักงานธนาคารระหว่างชายและหญิงนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากความแตกต่างใน คุณลักษณะส่วนบุคคล (ได้แก่ จำนวนปีการศึกษา จำนวนปีที่ทำงานอยู่ที่ธนาคาร ประสบการณ์การ ทำงานก่อนเข้าทำงานในธนาคาร อันดับของตำแหน่งงาน จำนวนการฝึกอบรม สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร)

อย่างไรก็ตาม Paradon Mahatthanasomboon (1983: 1-143) ยังชี้ว่า การประมาณ ส่วนของการเลือกปฏิบัติ นั้น อาจจะสูงกว่าความเป็นจริง เนื่องจากไม่สามารถควบคุมปัจจัยที่ กำหนดอัตราค่าจ้างได้ทั้งหมด ซึ่งความแตกต่างส่วนที่เหลือ (นอกจากความแตกต่างในคุณลักษณะ ส่วนบุคคลแล้ว) อาจจะเป็นผลของการเลือกปฏิบัติและส่วนของตัวแปรที่ไม่ได้วิเคราะห์ในสมการ ค่าจ้าง เช่น การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สุขภาพ คุณภาพการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ การเลือก ปฏิบัติในประเทศไทยอาจจะอยู่ในรูปของการเลื่อนตำแหน่ง การจ้างงาน ในบางกรณีแรงงานได้รับ ค่าจ้างเท่ากัน แต่ได้รับสวัสดิการอื่นๆไม่เท่ากัน

ส่วน อาลิสซา ทรัพย์เสริมศรี (2550: 1-47) ได้ทำการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้าง และปัจจัยที่กำหนดค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิง ที่มีอายุระหว่าง 18-60 ปีและเป็น ลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลา มีชั่วโมงทำงานมากกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในปี พ.ศ. 2549 ซึ่งค่าจ้างในงานศึกษานี้ ประกอบด้วยค่าจ้าง โบนัส ค่าล่วงเวลาและเงินอื่นๆที่ได้เป็นเงินนอกจากค่าจ้าง โดยผลการประมาณการค่าจ้างของแบบจำลอง ที่มีตัวแปรอิสระทั้ง 6 ปัจจัย (ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส อาชีพ อุตสาหกรรม และถิ่นฐานภูมิลำเนา) นั้น พบว่า สำหรับทั้งชายและหญิงนั้น ประสบการณ์ สถานภาพสมรส การอยู่ในเขตเมือง มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่ออัตราค่าจ้าง ส่วนแรงงานที่ไม่มีการศึกษา จะเป็นกลุ่มที่มีค่าจ้างต่ำที่สุด ส่วนการทำงานในอาชีพหรืออุตสาหกรรมที่ต่างกัน ก็มีผลต่อค่าจ้างที่ต่างกันด้วย และในการศึกษานี้ ยังได้ใช้วิธีการของ Oaxaca (1973: 693-709) และ Blinder (1973: 436-455) เพื่อแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง โดยผลของการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในแบบจำลองที่นำตัวแปรทุกตัวที่มีผลต่อค่าจ้างมาศึกษา พบว่า ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่เป็นส่วนที่สามารถอธิบายได้นั้น มีค่าเท่ากับ -173.1 บาทต่อชั่วโมง และเป็นส่วนที่ไม่สามารถอธิบายได้ 273.1 บาทต่อชั่วโมง ซึ่ง อาลิสซา ทรัพย์เสริมศรี (2550: 1-47) อธิบายว่า ค่าคิดลบที่คำนวณได้ แสดงให้เห็นว่า แรงงานหญิง มีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติโดยเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานชาย โดยแรงงานหญิงนั้น มีระดับการศึกษาเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานชาย และระดับการศึกษา ก็มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงานสูงที่สุด

ส่วนงานของ จารูวรรณ จันทรอินทร์ (2540: 1-68) และรุจิรา เพ็ญชัย (2547: 1-106) นั้น เป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่กำหนดการเปลี่ยนแปลงของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง โดย จารูวรรณ จันทรอินทร์ (2540: 1-68) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในระหว่างปี พ.ศ. 2534-2537 รวมทั้งปัจจัยที่มีผลกำหนดความแตกต่างของค่าจ้างในแต่ละปี และปัจจัยที่มีผลกำหนดการกระจุกตัวอยู่ในอาชีพที่แตกต่างกันระหว่างชายและหญิง โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร รอบที่ 3 ในช่วงเวลาดังกล่าว จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไป และมีงานทำ โดยสามารถระบุการศึกษาและอาชีพได้ และเมื่อคำนวณระดับประสบการณ์ทำงานแล้ว มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 0 ปีขึ้นไป ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงของความแตกต่างของระดับการศึกษาของแรงงานชายและหญิงนั้น มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงมากที่สุด โดยหากแรงงานชายและแรงงานหญิง มีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกันมากขึ้นแล้ว ความแตกต่างของค่าจ้างจะลดน้อยลง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การเปลี่ยนแปลงของความแตกต่างของระดับประสบการณ์ของแรงงานชายและหญิง

ซึ่งมีผลในทิศทางเดียวกับตัวแปรระดับการศึกษา เช่นเดียวกับการขยายตัวของตลาดแรงงาน โดยเมื่อตลาดแรงงานขยายตัว ความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้น จะขยายโอกาสการเข้าทำงาน และเพิ่มค่าจ้างแก่แรงงานหญิง ซึ่งมีผลทำให้ความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นลดลง ส่วนการเปลี่ยนแปลงของดัชนีการกระจุกตัวอยู่ในอาชีพที่ต่างกัน (Occupational segregation index) มีผลทางลบต่อการเปลี่ยนแปลงของความแตกต่างของค่าจ้าง การศึกษาของ รุจิรา เพ็ญชัย (2547: 1-106) ที่พิจารณาการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างระหว่างปี พ.ศ. 2546-2547 โดยเปรียบเทียบเฉพาะไตรมาสที่ 1 ให้ผลใกล้เคียงกับงานของ จารุวรรณ จันทรอินทร์ (2540: 1-68)

อย่างไรก็ตาม ในงานศึกษาเรื่องความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่กล่าวข้างต้นนั้น ยังไม่ได้มีการตระหนักถึงปัญหาในการประมาณการสมการค่าจ้างจากการใช้ข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่าง โดยในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นจะใช้ข้อมูลค่าจ้างของแรงงานที่ทำงานเป็นลูกจ้างที่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานเท่านั้น กล่าวคือ เราสามารถสังเกตถึงค่าจ้างที่แรงงานได้รับเฉพาะคนที่ทำงานในภาคที่จ่ายค่าตอบแทนเท่านั้น ซึ่งอคติในการเลือกตัวอย่างนี้อาจเกิดจากการเลือกด้วยตนเอง ดังนั้น การใช้ข้อมูลของแรงงานที่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานเท่านั้นในการประมาณการ จึงมีปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง เนื่องจากว่าค่าจ้างของคนที่จะเลือกที่จะทำงานอาจไม่เป็นค่าประมาณที่เชื่อถือได้ของค่าจ้างของพวกที่ไม่ได้ทำงานที่อาจได้รับหากเขาเลือกที่จะทำงาน เพราะไม่ได้ควบคุมแรงงานที่มีสถานภาพการทำงานแบบอื่น เช่น แรงงานที่ประกอบธุรกิจส่วนตัว (Self-employed worker) หรือแรงงานที่ช่วยธุรกิจในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid family worker) ซึ่งแรงงานกลุ่มดังกล่าวก็อาจมีศักยภาพหรือ โอกาสที่จะทำงานเป็นลูกจ้างในอาชีพนั้นๆ ได้ และการประมาณการสมการค่าจ้างโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากการเลือกเฉพาะคนที่ทำงานที่ได้รับค่าจ้างในอาชีพนั้น อาจเกิดปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างได้ และนำไปสู่การประมาณการที่ผิดพลาดหากไม่ได้มีการแก้ไขปัญหานี้ ดังแสดงให้เห็นในตอนต้นของบทนี้

### 3.1.3 การแก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่างในการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

โดยภายหลังจากการเสนอวิธีการของ Heckman (1979: 153-163) แล้ว ในการประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง มีการตระหนักถึงการแก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่างในงานวิจัยหลายชิ้น อาทิเช่น Madden (2000: 765-770) ศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ในสหราชอาณาจักร โดยใช้ข้อมูลจาก Family Resources Survey (FRS) ปี 1995 และมีการจำกัดกลุ่มตัวอย่างเฉพาะคู่สามีภรรยา ซึ่งได้ประมาณการสมการค่าจ้าง โดยที่ยัง

ไม่ได้แก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง และแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงตามวิธีการดั้งเดิมของ Oaxaca (1973: 693-709) รวมทั้งการประมาณการสมการค่าจ้างแบบที่มีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง โดยมีการประมาณการแบบจำลอง Probit ที่กำหนดการมีงานทำ (Employment) ซึ่งพบว่า สำหรับทั้งชายและหญิง อายุมีผลเชิงบวกต่อโอกาสการมีงานทำ แต่จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง ส่วนการศึกษามีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อโอกาสการมีงานทำ ขณะที่การที่ไม่เป็นคนขาว (Non-white) และสุขภาพของกลุ่มสมรส ให้ผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อโอกาสการมีงานทำ ส่วนผลการประมาณการสมการค่าจ้าง พบว่า สำหรับทั้งชายและหญิงนั้น อายุมีผลเชิงบวกต่อค่าจ้าง แต่จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง ส่วนจำนวนปีที่ศึกษาเต็มเวลา มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อค่าจ้าง ส่วนการไม่เป็นคนขาวและปัญหาสุขภาพ ให้ผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญสำหรับผู้ชาย ขณะที่ตัวแปรทั้งสองไม่มีนัยสำคัญสำหรับผู้หญิง โดยทั้งชายและหญิงที่ทำงานในอาชีพอื่นๆ ได้รับค่าจ้างต่ำที่สุด ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สำหรับตัวแปร Lambda ของทั้งชายและหญิงไม่มีนัยสำคัญ อีกทั้ง ในการรวมส่วนของการเลือก (Selectivity term) เข้ามาอธิบายความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ตามวิธีการของ Neuman and Oaxaca (1998: 1-34) นั้น ไม่ค่อยมีผลเปลี่ยนแปลงมากนัก โดยผลการแยกความแตกต่างดังกล่าว ให้ผลที่ใกล้เคียงกับการใช้วิธีการดั้งเดิมของ Oaxaca (1973: 693-709) ซึ่งการเลือกปฏิบัติคิดเป็นร้อยละประมาณ 83-84 ของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ขณะที่คุณลักษณะของบุคคลคิดเป็นร้อยละประมาณ 15-16 อย่างไรก็ตาม Madden (2000: 765-770) ได้เน้นย้ำว่า ผลการวิจัยดังกล่าว ก่อนข้างที่จะเป็นผลเฉพาะกับชุดข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

นอกจากนี้ Ashraf and Ashraf (1993: 365-376) ได้ประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในเมือง Rawalpindi ซึ่งเคยเป็นเมืองหลวงเก่าของประเทศปากีสถาน ทั้งแบบที่มีและไม่มีปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง โดยการประมาณการโอกาสที่คนจะมีงานทำด้วยแบบจำลอง Probit พบว่า สำหรับทั้งผู้ชายและผู้หญิงนั้น ระยะเวลาที่ย้ายเข้ามาอยู่ในเมือง Rawalpindi จากเขตชนบทที่อยู่ติดกัน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุนั้นก็มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อโอกาสการมีงานทำ ส่วนการทำงานในระบบ (Formal sector) นั้นมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อโอกาสการมีงานทำของผู้หญิงขณะที่ไม่มีนัยสำคัญสำหรับผู้ชาย ส่วนตัวแปรอิสระที่ใช้ในสมการค่าจ้างนอกเหนือจากตัวแปรอิสระในแบบจำลอง Probit ก็คือตัวแปรประสบการณ์ ประสบการณ์ยกกำลังสอง และ Lambda สำหรับผลการประมาณการสมการค่าจ้างแบบที่มีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างนั้นพบว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปให้ผลเชิงบวกต่อค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญสำหรับทั้งชายและหญิง ส่วนสถานภาพสมรส การศึกษาระดับประถมศึกษา และประสบการณ์ให้ผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อค่าจ้างสำหรับผู้ชายเท่านั้น

ขณะที่การทำงานในระบบมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญสำหรับผู้หญิงเท่านั้น ส่วนจำนวนปีที่อพยพย้ายเข้ามาในเมือง ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญสำหรับทั้งชายและหญิง โดย Ashraf and Ashraf (1993: 365-376) ได้อธิบายว่าการที่ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร Lambda นั้นมีนัยสำคัญเชิงบวกต่อค่าจ้างสำหรับผู้ชาย นั้นหมายความว่าผู้ชายในกลุ่มตัวอย่างนั้นได้รับค่าจ้างมากกว่าผู้ชายโดยเฉลี่ยในประชากรชายทั้งหมดจะได้รับหากเขานั้นเลือกที่จะทำงาน แต่สำหรับผู้หญิงแล้วค่าสัมประสิทธิ์ของ Lambda นั้นมีค่าเป็นลบแต่ไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่าผู้หญิงที่ทำงานอยู่นั้น ไม่ได้รับค่าจ้างมากกว่าผู้หญิงโดยเฉลี่ยในประชากรหญิงทั้งหมด สำหรับการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นแบบวิธีการของ Oaxaca (1973: 693-709) โดยที่มีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างในการประมาณการสมการค่าจ้าง ในการใช้ข้อสมมติว่าโครงสร้างค่าจ้างของผู้ชายหรือของผู้หญิงที่เป็นโครงสร้างที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ นั้น พบว่า ทั้งสองแบบนี้ส่วนที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติ นั้นมีมากกว่าส่วนที่สามารถอธิบายได้ด้วย ความแตกต่างในคุณลักษณะของบุคคล

ในขณะที่งานวิจัยของ Solberg (2005: 129-148) นั้นต้องการทดสอบข้อสันนิษฐานว่า ช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นเกิดจากการที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ทำงานในอาชีพที่ให้ค่าตอบแทนต่ำ (Crowding hypothesis) โดยประมาณการสมการค่าจ้างสำหรับ 7 กลุ่มอาชีพ (ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพและช่างเทคนิคในสายวิทยาศาสตร์ ผู้ประกอบวิชาชีพและช่างเทคนิคในสายสังคมศาสตร์ ผู้จัดการและผู้บริหาร พนักงานขายและเสมียน ช่างฝีมือ ผู้ปฏิบัติการ (Operative) และกรรมกรและพนักงานบริการ) ในแรงงาน 4 กลุ่มด้วยกัน คือกลุ่มแรงงานทั้งหมด แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาทั้งปี แรงงานภาคเอกชน และแรงงานภาคเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาทั้งปี โดยใช้ข้อมูล National Longitudinal Study of Youth (NLSY79) ปี 1996 ซึ่งความชอบหรือรสนิยมทางด้านอาชีพนั้นได้นำมาใช้ในการประมาณการโอกาสที่จะทำงานในอาชีพนั้นๆ ส่วนตัวแปรอิสระที่ใช้กำหนดโอกาสดังกล่าว ได้แก่ ระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุด การจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน อายุ การมีคู่สมรสที่อยู่ในกำลังแรงงาน รายได้ต่อปีของคู่สมรส การมีบุตรที่อายุยังไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเข้าเรียน และตัวแปรหุ่นสำหรับอาชีพที่ชอบหรือปรารถนาที่จะทำงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของ Lambda นั้นเป็นลบและมีนัยสำคัญในอาชีพผู้ประกอบวิชาชีพและช่างเทคนิคในสายวิทยาศาสตร์ และอาชีพพนักงานขายและเสมียนสำหรับกลุ่มแรงงานทั้งหมด แรงงานที่ทำงานเต็มเวลาทั้งปี และแรงงานภาคเอกชน นอกจากนี้ ในการประมาณการสมการค่าจ้างยังพบว่าช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นไม่ได้แตกต่างกันมากนักสำหรับแรงงานทั้งหมดเมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาทั้งปี อย่างไรก็ตาม สำหรับกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพและช่างเทคนิคในสายวิทยาศาสตร์นั้น ช่องว่างของค่าจ้างนั้นก็เพิ่มขึ้นและมีนัยสำคัญมากขึ้นสำหรับแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาทั้งปี แต่ความแตกต่างระหว่างกลุ่มแรงงานทั้งหมดและแรงงาน

ในภาคเอกชนในช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่มากที่สุดนั้นอยู่ในกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพและช่างเทคนิคในสายสังคมศาสตร์

ส่วน Arabsheibani and Lau (1999: 761-774) ได้ประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในประเทศรัสเซีย แต่งานวิจัยนี้ได้มีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างสำหรับกลุ่มตัวอย่างผู้หญิงเท่านั้น โดยผลจากแบบจำลอง Probit ของการเข้าร่วมกำลังแรงงานสำหรับผู้หญิงนั้นพบว่าอายุและระดับการศึกษาให้ผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงาน ขณะที่สถานภาพสมรสทั้งแต่งงานแล้วและหย่าร้าง และการมีบุตรที่อายุต่ำกว่า 17 ปีนั้นมีผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะทำงาน สำหรับตัวแปรตามในสมการค่าจ้างคือ log ของค่าจ้างต่อเดือน โดยผลการประมาณการสมการค่าจ้างนั้น พบว่า ระดับการศึกษา อาชีพ ภาคที่อยู่อาศัยก็มีผลเชิงบวกต่อค่าจ้างทั้งชายและหญิง สำหรับผู้หญิงค่าสัมประสิทธิ์ของ Lambda นั้นมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่า การแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างนั้นเป็นสิ่งจำเป็นในการประมาณการสมการค่าจ้างสำหรับผู้หญิง ส่วนที่ค่าสัมประสิทธิ์ของ Lambda นั้นเป็นลบ Arabsheibani and Lau (1999: 761-774) เชื่อว่าผู้หญิงที่เข้าร่วมในกำลังแรงงานนั้นได้ค่าจ้างมากกว่าผู้หญิงที่เลือกมาแบบสุ่มจากประชากร และงานวิจัยนี้ยังได้แยกความแตกต่างของค่าจ้างตามวิธีการของ Oaxaca (1973: 693-709) โดยผลการศึกษาชี้ว่าส่วนของความแตกต่างของค่าจ้างที่เป็นการเลือกปฏิบัติมีมากกว่าส่วนที่เกิดจากความแตกต่างในคุณลักษณะระหว่างชายและหญิง อย่างไรก็ตาม ส่วนที่เป็นการเลือกปฏิบัติก็มีขนาดน้อยลงในแบบที่มีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกสำหรับผู้หญิงเมื่อเทียบกับแบบที่ไม่ได้แก้ปัญหานี้

ขณะที่ Mohanty (2001: 197-212) ชี้ให้เห็นว่าหากไม่ได้คำนึงถึงบทบาทของการตัดสินใจสองขั้นตอนนี้ การตัดสินใจของแรงงานในการที่จะเข้าร่วมตลาดแรงงานและการตัดสินใจของนายจ้างที่เลือกจะจ้างในการประมาณการสมการค่าจ้างแล้ว ส่วนของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่อธิบายไม่ได้ก็จะยังคงต่ำกว่าความเป็นจริง

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงและมีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างนั้น ได้แก่ งานศึกษาของ Mathana Phananimai and Nirat Ingpornprasith (1993: 25-32) และ Mathana Phananimai (1993: 1-30) ซึ่งงานวิจัยทั้งสองชิ้นนี้ได้ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของที่มาของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในปี พ.ศ. 2523 และปี พ.ศ. 2532 โดยใช้ข้อมูลสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และมีการประมาณการสมการค่าจ้างโดยมีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง ซึ่งผลจากการประมาณแบบจำลอง Probit ถึงโอกาสในการเป็นลูกจ้าง (ซึ่งมีด้วยกัน 8 สมการเนื่องจากเป็นการประมาณการแยกตามเพศชายหญิง ปี พ.ศ. 2523 และปี พ.ศ. 2532 และในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล)

พบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่กำหนดโอกาสในการเป็นลูกจ้างคือสถานภาพการทำงาน ของหัวหน้าครัวเรือน อายุ และจำนวนปีการศึกษา นอกจากนี้ แรงงานหญิงที่เป็น โสดก็มีโอกาสที่จะเป็นลูกจ้างมากกว่าผู้หญิงในสถานภาพสมรสอื่นๆ แต่ผลเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามสำหรับผู้ชาย ส่วนตัวแปรอิสระอื่นๆที่ใช้ในแบบจำลอง Probit ได้แก่ จำนวนปีการศึกษาของหัวหน้าครัวเรือน สัดส่วนของแรงงานอายุ 15-59 ปีที่อยู่ในครัวเรือน หัวหน้าครัวเรือนประกอบธุรกิจส่วนตัว ส่วนผลจากการประมาณการสมการค่าจ้างนั้นก็พบว่า อายุและการศึกษามีผลเชิงบวกต่ออัตราค่าจ้างในทุกกรณี สำหรับแรงงานที่อยู่ในเขตเทศบาลนั้น แรงงานชายและหญิงที่สมรสแล้วจะมีค่าจ้างโดยเฉลี่ยสูงกว่าพวกที่โสด ส่วนค่าจ้างของแรงงานชายที่ผ่านการหย่าร้างหรือมีสถานภาพแยกกันอยู่นั้น ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับชายโสด ในทั้งสองปี ขณะที่ผู้หญิงที่หย่าร้างหรือแยกกันอยู่จะมีค่าจ้างน้อยกว่าผู้หญิงโสด ในปี 2523 แต่ความแตกต่างดังกล่าวนี้ไม่มีนัยสำคัญในปี 2532 สำหรับแรงงานที่อยู่นอกเขตเทศบาลนั้น ผู้ชายที่สมรสแล้วจะได้รับค่าจ้างมากที่สุด แต่สถานภาพสมรสของผู้หญิงนั้นจะไม่มีผลต่อค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ของ  $\Lambda$  นั้นมีค่าเป็นลบและมีนัยสำคัญในเขตเทศบาลยกเว้นสมการของผู้ชายในปี 2532 โดย Mathana Phananimamai and Nirat Ingpomprasith (1993: 25-32) ได้อธิบายว่าการที่ค่าสัมประสิทธิ์ของ  $\Lambda$  นั้นมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่าปัจจัยสุ่ม (Random factor) ที่มีอิทธิพลต่อโอกาสในการเป็นลูกจ้างและอัตราค่าจ้างนั้น ไม่เป็นอิสระต่อกันและกัน โดยหากค่าสัมประสิทธิ์ของ  $\Lambda$  เป็นลบแล้ว แรงงานที่เลือกที่จะเป็นลูกจ้างนั้นมีความสามารถที่จะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานโดยเฉลี่ยที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน ขณะที่หากค่าสัมประสิทธิ์ของ  $\Lambda$  เป็นบวกแล้ว หมายความว่าแรงงานที่เลือกที่จะเป็นลูกจ้างนั้นมีความสามารถที่จะได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานโดยเฉลี่ยที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นว่าลูกจ้างในเขตเทศบาลนั้น โดยเฉลี่ยแล้วมีความสามารถน้อยกว่าหรือพวกเขาอาจต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทางการเงินจึงพอใจที่จะได้ค่าจ้างเฉลี่ยที่ต่ำกว่าแต่มีความแปรปรวนน้อยกว่า ขณะที่นอกเขตเทศบาลนั้น ค่าสัมประสิทธิ์ของ  $\Lambda$  ไม่มีนัยสำคัญยกเว้นสมการของผู้ชายในปี 2523 ที่มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญ โดยโอกาสของการเป็นลูกจ้างอาจจะมีจำกัดสำหรับนอกเขตเทศบาลและแรงงานที่มีความสามารถสูงกว่าก็เลือกที่จะอพยพเข้าไปในเขตเทศบาล ดังนั้นการเป็นลูกจ้างของแรงงานที่ทำงานอยู่นั้นจึงอาจเป็นการเลือกแบบสุ่มหลังจากที่ควบคุมอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสแล้ว

นอกจากนี้ในงานศึกษาของ Mathana Phananimamai and Nirat Ingpomprasith (1993: 25-32) ยังใช้วิธีการของ Oaxaca (1973: 693-709) ในการแยกแหล่งที่มาของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ซึ่งพบว่าความแตกต่างในคุณลักษณะส่วนบุคคลระหว่างลูกจ้างชายและหญิงนั้นยังต่ำกว่าร้อยละ 50 ของความแตกต่างทั้งหมดของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง โดยในปี 2532

สำหรับในเขตเทศบาลนั้นลูกจ้างหญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างชายอยู่ร้อยละ 28 ซึ่งความแตกต่างนี้แบ่งออกเป็นส่วนที่เกิดจากความแตกต่างในคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส ประมาณร้อยละ 32 และอีกร้อยละ 68 ที่เหลือนั้นเป็นส่วนที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยความแตกต่างในคุณลักษณะระหว่างชายและหญิง ซึ่งอาจเกิดจากการเลือกปฏิบัติด้านค่าจ้างหรือการจ้างงานในตำแหน่งที่จ่ายค่าจ้างสูงที่ไม่เปิดโอกาสให้กับผู้หญิง สำหรับนอกเขตเทศบาลนั้นถึงแม้ว่าผู้หญิงจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชายอยู่ร้อยละ 21 แต่ที่มาของความแตกต่างนั้นก็คล้ายกับของในเขตเทศบาล ส่วนในปี 2523 นั้นค่าจ้างผู้หญิงต่ำกว่าค่าจ้างผู้ชายอยู่ร้อยละ 31 และร้อยละ 32 ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลตามลำดับ ส่วนของความแตกต่างในคุณลักษณะนั้นคิดเป็นร้อยละ 39 และร้อยละ 43 ของช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงสำหรับในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลตามลำดับ ซึ่งหมายความว่าเมื่อเวลาผ่านไป ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงได้ลดน้อยลง นอกจากนี้ ส่วนของความแตกต่างในคุณลักษณะนั้นเหมือนจะน้อยลง ในขณะที่ส่วนของความแตกต่างที่อธิบายไม่ได้นั้น(ในทาง โครงสร้างค่าจ้าง) กลับมากขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการศึกษาที่สูงขึ้นของผู้หญิงไม่สามารถที่จะปิดช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงได้จนกว่าจะมีนโยบายให้โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันหรือค่าจ้างเท่าเทียมกันสำหรับการทำงานที่เท่าเทียมกันในระบบที่เป็นอยู่

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้งานวิจัยเรื่องความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงจำนวนหนึ่งที่ได้มีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างดังกล่าวข้างต้น แต่ในหลายงานวิจัยก็ยังคงใช้วิธีการดั้งเดิมของ Oaxaca (1973: 693-709) ในการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงออกเป็นส่วนของความแตกต่างในคุณลักษณะส่วนบุคคลและส่วนของความแตกต่างในผลตอบแทนของคุณลักษณะนั้น (หรือที่เรียกกันว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ) แต่ในวิธีการดังกล่าวนี้เป็นวิธีการวัดการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานเท่านั้น ซึ่ง Madden (2000: 765-770) ชี้ว่าหากโอกาสในการเข้าถึงคุณลักษณะ (ที่มีผลตอบแทนในตลาดแรงงาน) ดังกล่าวนั้นแตกต่างกันแล้ว เช่น ผู้ชายอาจจะเข้าถึงการศึกษาในระดับสูงได้ง่ายกว่าผู้หญิง หรือเมื่อควบคุมปัจจัยอื่นให้คงที่ ผู้ชายมีโอกาสในการมีงานทำสูงกว่าผู้หญิงแล้ว วิธีการวัดของ Oaxaca (1973: 693-709) ก็จะเป็นการวัดส่วนของการเลือกปฏิบัติที่ต่ำกว่าระดับที่มีอยู่ อีกทั้งยังไม่ได้มีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างในการประมาณการสมการค่าจ้าง

ซึ่งในงานวิจัยต่อมาของ Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) นั้น ได้ศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง และระหว่างกลุ่มชน (ชาวตะวันตกและชาวตะวันออก) ในแต่ละเพศ ในประเทศอิสราเอล โดยมีการคำนึงถึงการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างในขั้นตอนของการเลือกอาชีพ โดยศึกษาเฉพาะแรงงานวิชาชีพชั้นสูง (Professional workers) ซึ่งสันนิษฐานว่าเป็น

อาชีพที่มีสถานะค่อนข้างสูงโดยอาจมีการกีดกันที่จะเข้าทำงานในอาชีพนี้ โดยใช้ข้อมูล Census of Population and Housing ของประเทศอิสราเอลในปี 1995 สำหรับกลุ่มตัวอย่างคือแรงงานที่มีอายุระหว่าง 25-65 ปีที่ทำงานเต็มเวลาทั้งปีโดยได้รับเงินเดือนและทำงานในวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ประกอบวิชาชีพด้านวิชาการ ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ช่างเทคนิคและผู้จัดการ โดยในงานวิจัยนี้จะใช้วิธีการของ Heckman (1979: 153-163) ในการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างเพื่อประมาณการสมการค่าจ้าง และค่อยแยกความแตกต่างของค่าจ้าง (ซึ่งนำเสนอ 4 วิธีการด้วยกัน) ออกเป็น 3 ส่วนคือคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือทุนมนุษย์ (Endowments) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) และส่วนของการเลือก (Selectivity)

### 3.1.3.1 วิธีการศึกษาของ Neuman and Oaxaca (2005: 217-236)

โดยการศึกษาของ Neuman and Oaxaca (2005) นั้นใช้แบบจำลองสองสมการ (Two-equation model) ของการทำงานและการกำหนดค่าจ้างของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง โดยเขียนสมการทั้งสองได้ดังนี้

$$L_i^* = H_i' \gamma + \varepsilon_i \quad (1b)$$

$$Y_i = X_i' \beta + u_i \quad (2b)$$

โดยที่  $L_i^*$  คือตัวแปรแฝง (Latent variable) ที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่จะมีงานทำในวิชาชีพชั้นสูง ขณะที่  $H_i'$  เป็นเมทริกซ์ของตัวแปรที่กำหนดการทำงานในอาชีพดังกล่าว ส่วน  $Y_i$  คือค่าจ้าง (ซึ่งอยู่ในรูปของ log) ของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง และ  $X_i'$  เป็นเมทริกซ์ของปัจจัยที่กำหนดค่าจ้างดังกล่าว ส่วน  $\gamma$  และ  $\beta$  เป็นเวกเตอร์ของพารามิเตอร์ที่เกี่ยวข้อง ขณะที่  $\varepsilon_i$  และ  $u_i$  คือตัวคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกันและกันและมีการแจกแจงเหมือนกัน (Independent and identically distributed หรือ i.i.d.) ที่สมมติว่ามีการแจกแจงแบบปกติสองตัวแปร (Bivariate normal distribution)  $(0, 0, \sigma_\varepsilon, \sigma_u, \rho)$

ซึ่งโอกาสของการมีงานทำในวิชาชีพชั้นสูง กำหนดโดยสมการที่ 3b ดังนี้

$$\text{Prob}(L_i^* > 0) = \text{Prob}(\varepsilon_i > -H_i' \gamma) = \Phi(H_i' \gamma) \quad (3b)$$

โดยที่  $\Phi(\cdot)$  คือฟังก์ชันการแจกแจงสะสมแบบปกติมาตรฐาน (Standard normal cumulative distribution function) ซึ่งค่าความแปรปรวนของ  $\varepsilon$  นั้นมีการปรับให้เป็น 1

เนื่องจากค่าจ้างของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง จะปรากฏให้เห็นเฉพาะคนที่  $L_i^* > 0$  ดังนั้น ค่าคาดหวังของอัตราค่าจ้างของแรงงานที่ปรากฏว่าทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง จะแสดงในสมการที่ 4b ดังนี้

$$E(Y_i | L_i^* > 0) = X_i' \beta + E(u_i | \varepsilon_i > -H_i' \gamma) = X_i' \beta + \theta \lambda_i \quad (4b)$$

โดยที่  $\theta = \rho\sigma_u, \lambda_i = \phi(H_i'\gamma)/\Phi(H_i'\gamma)$ , และ  $\phi(\cdot)$  คือฟังก์ชันความหนาแน่นปกติมาตรฐาน (Standard normal density function)

สมการที่ใช้ในการประมาณการค่าจ้างของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง อาจแสดงอยู่ในรูปดังนี้

$$Y_i | L_i^* > 0 = X_i'\beta + \theta\lambda_i + error \quad (5b)$$

และใช้วิธีการของ Heckman (1979) ในการประมาณการสมการที่ 5b โดยประมาณการแยกชายและหญิง ซึ่งสามารถแยกความแตกต่างของค่าจ้างของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงระหว่างชายและหญิงในกรณีที่มีอคติในการเลือกตัวอย่าง ดังแสดงในสมการที่ 6b

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = (\bar{X}'_m \hat{\beta}_m + \hat{\theta}_m \hat{\lambda}_m) - (\bar{X}'_f \hat{\beta}_f + \hat{\theta}_f \hat{\lambda}_f) \quad (6b)$$

โดยที่  $m$  แทนผู้ชาย และ  $f$  แทนผู้หญิง ซึ่งจากสมการที่ 5b จะเห็นว่าการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างจะต้องมีการแยกความแตกต่างของค่าจ้างดังแสดงในสมการที่ 7b คือ

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \bar{X}'_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}^*) + \bar{X}'_f (\hat{\beta}^* - \hat{\beta}_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}^* + (\hat{\theta}_m \hat{\lambda}_m - \hat{\theta}_f \hat{\lambda}_f) \quad (7b)$$

โดยที่  $\hat{\beta}^*$  คือโครงสร้างค่าจ้าง (Wage structure) ที่ได้ประมาณการแล้วซึ่งไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งสองพจน์แรกทางด้านขวามือของสมการที่ 7 นั้นสอดคล้องกับการเลือกปฏิบัติที่มีต่อผู้หญิง ส่วนพจน์ที่สามคือส่วนของทุนมนุษย์ และพจน์สุดท้ายนั้นใช้วัดส่วนของการเลือกที่มีต่อช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

ซึ่ง Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) ได้เลือกโครงสร้างค่าจ้างของผู้ชายที่ประมาณการได้มาเป็นบรรทัดฐานที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ( $\hat{\beta}^* = \hat{\beta}_m$ ) โดยหมายความว่าหากปราศจากการเลือกปฏิบัติแล้ว ผู้หญิงจะมีอัตราผลตอบแทน (Rate of return) เท่ากับของผู้ชาย ในกรณีดังกล่าวทำให้การแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นเป็นดังสมการที่ 8b และเรียกสมการนี้ว่าเป็นวิธีการแยกความแตกต่างของค่าจ้างแบบที่ 1

$$1) \text{ แบบที่ 1} \\ \bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \underbrace{\bar{X}'_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)}_{\text{discrimination}} + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m}_{\text{endowments}} + \underbrace{(\hat{\theta}_m \hat{\lambda}_m - \hat{\theta}_f \hat{\lambda}_f)}_{\text{selectivity}} \quad (8b)$$

โดยสองพจน์แรกในสมการที่ 8 นั้นคือส่วนของการเลือกปฏิบัติและส่วนของทุนมนุษย์ตามลำดับ ส่วนพจน์สุดท้ายใช้วัดส่วนของการเลือกที่มีต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

นอกจากจะพิจารณาถึงส่วนของการเลือกดังกล่าวมาแล้วนั้น หากต้องการแยกองค์ประกอบของการเลือกเพิ่มอีก จะต้องมีข้อสมมติเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันในส่วนของ การเลือก ซึ่งทำให้พจน์ของการเลือกในสมการที่ 8b สามารถแยกออกเป็นหลายแบบด้วยกัน โดย ส่วนของการเลือกทั้งหมดนั้นสามารถแยกได้ ดังสมการที่ 9b

$$\begin{aligned} (\hat{\theta}_m \hat{\lambda}_m - \hat{\theta}_f \hat{\lambda}_f) &= \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f) + \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0) \\ &\quad + (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f \end{aligned} \quad (9b)$$

โดยที่  $\hat{\lambda}_f^0$  คือค่าเฉลี่ยของ Inverse Mill's Ratio (IMR) ถ้าผู้หญิงเผชิญกับ สมการการเลือกในการทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงแบบเดียวกับที่ผู้ชายประสบ ซึ่งพจน์  $\hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)$  นั้นใช้วัดส่วนของความแตกต่างระหว่างเพศในตัวพารามิเตอร์ของสมการการ เลือกตามแบบจำลอง Probit ส่วนพจน์  $\hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)$  นั้นใช้วัดส่วนของความแตกต่าง ระหว่างเพศในตัวแปรที่กำหนดการทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ขณะที่พจน์  $(\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f$  นั้นวัดส่วนของความแตกต่างระหว่างเพศในค่าจ้างที่สนองต่อความน่าจะเป็น ในการทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งพจน์สุดท้ายนี้จะสะท้อนถึงส่วนของความแตกต่าง ระหว่างเพศในความสัมพันธ์ระหว่างตัวคลาดเคลื่อนในสมการการเลือก Probit และตัวคลาดเคลื่อน ในสมการค่าจ้าง รวมทั้งความแตกต่างระหว่างเพศในความผันแปรของค่าจ้าง

ในการพิจารณาสมการที่ 9b ออกเป็นส่วนของการเลือกปฏิบัติและส่วนของ ทุนมนุษย์นั้น อาจนำผลของความแตกต่างระหว่างเพศใน  $\theta$  มาใส่ไว้ในส่วนของทุนมนุษย์ และนำ ผลของความแตกต่างระหว่างเพศในตัวพารามิเตอร์  $\gamma$  ที่ประมาณการได้จากสมการการเลือก Probit ของการทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงมาใส่ไว้ในส่วนของการเลือกปฏิบัติ ซึ่งในกรณีนี้ การ แยกความแตกต่างของค่าจ้างจะแสดงในสมการที่ 10b และเรียกสมการนี้ว่าเป็นการแยกความ แตกต่างของค่าจ้างแบบที่ 2 ดังนี้

$$\begin{aligned} \bar{Y}_m - \bar{Y}_f &= \underbrace{\bar{X}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)}_{\text{discrimination}} \\ &\quad + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m + \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0) + (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f}_{\text{endowments}} \end{aligned} \quad (10b)$$

สองพจน์แรกด้านขวามือของสมการที่ 10b นั้นเป็นส่วนของการเลือก ปฏิบัติ ส่วนสามพจน์ที่เหลือคือส่วนของทุนมนุษย์

ในการคำนึงถึงส่วนของการเลือกปฏิบัติอีกมุมมองหนึ่งก็คือ การพิจารณาว่าความแตกต่างระหว่างเพศในตัวพารามิเตอร์  $\gamma$  ที่ประมาณการได้จากสมการการเลือก Probit ของการทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง และความแตกต่างระหว่างเพศในผลทางค่าจ้างของการเลือก ( $\theta$ ) นั้นเป็นเครื่องบ่งชี้ของการเลือกปฏิบัติทั้งหมด โดยกำหนดให้ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในตัวแปรที่กำหนดการทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ( $H'$ ) นั้นเป็นส่วนของทุนมนุษย์ที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งจากข้อสมมติดังกล่าวจะนำไปสู่การแยกความแตกต่างของค่าจ้างแบบที่ 3 ดังแสดงในสมการที่ 11b

3) แบบที่ 3

$$\begin{aligned} \bar{Y}_m - \bar{Y}_f &= \underbrace{\bar{X}'_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f) + (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f)\hat{\lambda}_f}_{\text{discrimination}} \\ &\quad + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)'\hat{\beta}_m + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)}_{\text{endowments}} \\ &= \underbrace{\bar{X}'_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\theta}_m\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\theta}_f\hat{\lambda}_f}_{\text{discrimination}} + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)'\hat{\beta}_m + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)}_{\text{endowments}} \end{aligned} \quad (11b)$$

โดยสามพจน์แรกด้านขวามือของสมการที่ 11b นั้นเป็นส่วนของการเลือกปฏิบัติ ส่วนสองพจน์สุดท้ายเป็นส่วนของทุนมนุษย์ อย่างไรก็ตาม Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) ชี้ว่าอาจมีปัญหาในการทำให้ผลตอบแทนจากการเลือกทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงระหว่างชายและหญิงนั้นเท่ากัน เมื่อกำหนดให้ตัวพารามิเตอร์  $\theta$  เป็นผลคูณของ  $\rho_1$  และ  $\sigma_{u_1}$  ซึ่งอาจมีข้อโต้แย้งในส่วนที่กำหนดว่าความแตกต่างระหว่างเพศในความสัมพันธ์ระหว่างตัวคลาดเคลื่อนจากสมการการเลือก Probit และตัวคลาดเคลื่อนจากสมการค่าจ้างนั้นเป็นผลที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน และส่วนที่กำหนดให้ความแตกต่างระหว่างเพศในส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวคลาดเคลื่อนจากสมการค่าจ้างนั้นเป็นเครื่องบ่งชี้ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน

นอกจากที่จะพิจารณาว่าส่วนของการเลือกในสมการที่ 9b นั้นเป็นส่วนหนึ่งในการเลือกปฏิบัติและทุนมนุษย์ทั้งหมด อีกแนวทางหนึ่งอาจทำได้โดยให้ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในผลตอบแทนด้านค่าจ้างของการเลือกนั้นเป็นส่วนของการเลือกที่แยกออกมาต่างหาก ซึ่งแสดงในสมการที่ 12b และเรียกว่าเป็นแยกความแตกต่างของค่าจ้างแบบที่ 4

4) แบบที่ 4

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \underbrace{\bar{X}'_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)}_{\text{discrimination}} + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)}_{\text{endowments}} + \underbrace{(\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f)\hat{\lambda}_f}_{\text{selectivity}} \quad (12b)$$

โดยสองพจน์แรกด้านขวามือของสมการที่ 12 คือส่วนของการเลือกปฏิบัติ ส่วนพจน์ที่ 3 และ 4 นั้นเป็นส่วนของทุนมนุษย์ ส่วนพจน์สุดท้ายเป็นส่วนของการเลือก

อย่างไรก็ตาม สำหรับการแยกความแตกต่างของค่าจ้างแบบที่ 2, 3, และ 4 นั้น Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) ชี้ว่าก็อาจจะมิใช่ได้แย้งเกี่ยวกับการตีความว่าความแตกต่างระหว่างชายและหญิงใน  $Y$  นั้นเป็นเครื่องบ่งชี้ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า  $Y$  นั้นสะท้อนถึงการประเมินค่าทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับอาชีพที่ทำงาน

สำหรับการศึกษาของ Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) ในการประมาณการโอกาสที่จะมีงานทำในวิชาชีพชั้นสูงโดยใช้แบบจำลอง Probit ซึ่งตัวแปรตามนั้นจะมีค่าเท่ากับ 1 หากแรงงานนั้นทำงานในวิชาชีพชั้นสูง และมีค่าเท่ากับ 0 หากแรงงานนั้นทำงานในอาชีพอื่นๆ โดยกลุ่มตัวอย่างสำหรับแบบจำลองนี้คือแรงงานที่มีงานทำเท่านั้น และมีอายุระหว่าง 25-65 ปีที่ทำงานเต็มเวลาทั้งปีโดยได้รับเงินเดือน ซึ่งจะแบ่งการประมาณการออกเป็น 4 กลุ่มด้วยกันคือ ผู้ชายที่เป็นชาวตะวันตก ผู้ชายที่เป็นชาวตะวันออก ผู้หญิงที่เป็นชาวตะวันตก และผู้หญิงที่เป็นชาวตะวันออก โดยชาวตะวันตกในงานวิจัยนี้จะหมายถึงแรงงานที่เกิดในทวีปยุโรป อเมริกา แอฟริกาใต้ ออสเตรเลีย หรือเป็นคนที่เกิดในอิสราเอลแต่บิดานั้นเกิดในหนึ่งในทวีปดังกล่าว ส่วนชาวตะวันออกนั้นหมายถึงแรงงานที่เกิดในทวีปเอเชีย แอฟริกา (ยกเว้นแอฟริกาใต้และอิสราเอล) หรือเป็นคนที่เกิดในอิสราเอลแต่บิดานั้นเกิดในทวีปเอเชียหรือแอฟริกา ซึ่งผลการศึกษาพบว่าจำนวนปีที่ศึกษามีผลเชิงบวกต่อการมีงานทำในวิชาชีพชั้นสูงในทุกกลุ่ม ส่วนอายุนั้นมีผลเชิงบวกต่อโอกาสในการทำงานในวิชาชีพชั้นสูงสำหรับทุกกลุ่ม แต่สำหรับผู้หญิงนั้นผลของอายุจะเพิ่มขึ้น ขณะที่ลดลงสำหรับผู้ชาย ชาวตะวันตกที่สมรสแล้วจะมีโอกาสสูงกว่าในการมีงานทำในวิชาชีพชั้นสูง ขณะที่ผลนั้น ไม่มีนัยสำคัญสำหรับชาวตะวันออก ส่วนจำนวนบุตรนั้น ไม่มีนัยสำคัญและ Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) ได้ตัดตัวแปรนี้ออกไปภายหลังโดยไม่มีผลกระทบต่อผลการศึกษา ส่วนแรงงานผู้ชายที่ไม่ได้เกิดในอิสราเอลนั้นมีแนวโน้มต่ำกว่าในการทำงานในวิชาชีพชั้นสูง ขณะที่ผลเป็นตรงกันข้ามสำหรับผู้หญิงที่ไม่ได้เกิดในอิสราเอล ส่วนจังหวัดที่อยู่ก็มีนัยสำคัญ

สำหรับผู้หญิงแต่มิ่้นัยสำคัญบางส่วนสำหรับผู้ชาย ขณะที่ผลของขนาดของถิ่นที่อยู่อาศัยนั้นมีนัยสำคัญสำหรับผู้หญิงและผู้ชายชาวตะวันตก แต่ไม่มีนัยสำคัญสำหรับผู้ชายชาวตะวันออก ซึ่งผลของการประมาณการแบบจำลอง Probit นี้จะนำไปใช้สร้าง Inverse Mill's ratio เพื่อที่จะแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างในการประมาณการสมการค่าจ้างต่อชั่วโมงของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ส่วนผลการประมาณการสมการค่าจ้างนั้นพบว่าค่าจ้างนั้นเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและประสบการณ์นั้นมีลักษณะตัว U กลับหัว ส่วนระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในอิสราเอลนั้นมีผลเชิงบวกต่อค่าจ้าง นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในผลตอบแทนต่อตัวแปรทุนมนุษย์ โดยที่ผลตอบแทนในประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งจำนวนปีที่อาศัยอยู่ในอิสราเอลสำหรับผู้ชายนั้นสูงกว่า ในทางกลับกัน ผลตอบแทนในการศึกษาและขนาดของเมืองที่อาศัยอยู่สำหรับผู้หญิงนั้นสูงกว่า ส่วนผลเชิงลบของการเกิดในต่างประเทศที่มีต่อค่าจ้างสำหรับผู้หญิงนั้นก็มีความน้อยกว่า นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างระหว่างชาวตะวันตกและชาวตะวันออกด้วย ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ของ  $\lambda$  นั้นมีค่าเป็นลบและมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกกลุ่ม ซึ่ง Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) กล่าวว่าเนื่องจาก  $\lambda$  นั้นแปรผกผันกับโอกาสที่จะมีงานทำในวิชาชีพชั้นสูง ค่าสัมประสิทธิ์ที่มีค่าเป็นลบนั้นจึงบ่งชี้ว่าเมื่อควบคุมปัจจัยอื่นให้คงที่ แรงงานที่มีโอกาสสูงกว่าในการมีงานทำในวิชาชีพชั้นสูงจะได้รับค่าจ้างมากกว่าหากได้เข้ามาทำงานในวิชาชีพชั้นสูง

จากผลการประมาณการสมการการเลือกและสมการค่าจ้างนั้น Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) ได้แยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงตามวิธีการที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ซึ่งพบว่าความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างเพศนั้นมีขนาดมากกว่าความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชาวตะวันตกและชาวตะวันออก (ที่ค่าเฉลี่ย) โดยในบรรดาชาวตะวันตกและชาวตะวันออกนั้น คนอิสราเอลเพศชายจะได้รับค่าจ้างต่อชั่วโมงมากกว่าคนอิสราเอลเพศหญิงร้อยละ 26 ขณะที่ ในบรรดาทั้งชายและหญิง ชาวตะวันตกจะได้รับค่าจ้างมากกว่าชาวตะวันออกร้อยละ 19 และผลของการแยกความแตกต่างของค่าจ้างนั้นค่อนข้างอ่อนไหวต่อข้อสมมติในการรวมผลของการเลือกเข้ามาด้วย อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบระหว่างชายและหญิง ส่วนของการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงนั้นก็มีค่าเป็นบวกในทุกวิธีการ

### 3.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สำหรับเรื่องความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลายทฤษฎีด้วยกัน ดังนี้

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) นั้นเป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีผลต่อการอธิบายในเรื่องความแตกต่างของค่าจ้าง โดยบุคคลหนึ่งได้ลงทุนในการศึกษาหาความรู้จากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม ประสบการณ์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ตนเอง โดยเฉพาะในการเพิ่มรายได้ ซึ่งจะได้รับมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสำคัญ (Mincer, 1958: 302-381) ซึ่งค่าจ้างนั้นเป็นผลตอบแทนของทุนมนุษย์ และการที่ผู้หญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผู้ชายก็อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงมีทุนมนุษย์น้อยกว่า นอกจากนี้ ช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้น อาจเกิดจากความแตกต่างในประเภทของทุนมนุษย์ กล่าวคือ ผู้หญิงอาจจะลงทุนในทุนมนุษย์ที่ให้ผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในตลาด (nonmarket) มากกว่า ขณะที่ผู้ชายมักจะลงทุนในทุนมนุษย์ที่ให้ผลตอบแทนทางตลาดสูง ผู้หญิงนั้นจะลงทุนน้อยในตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย เพราะว่าคุณผู้หญิงนั้นให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากกว่าสิ่งอื่นๆ รวมทั้งการทำงานที่ได้รับผลตอบแทนด้วย ผู้หญิงจึงจะเป็นแรงงานในตลาดแรงงานที่ไม่ต่อเนื่อง โดยที่จะเข้าไปในตลาดแรงงานและออกจากตลาดแรงงานและก็เข้าร่วมในตลาดแรงงานใหม่เมื่อภาวะทางครอบครัวเปิดโอกาสให้ทำได้ Becker (1985: 33-58) คาดว่าผู้หญิงจะตัดสินใจอย่างรอบคอบ หลังจากพิจารณาถึงประโยชน์และต้นทุนของการกระทำที่หลากหลายในสภาพแวดล้อมที่ซึ่งทางเลือกหลายทางนั้นเปิดให้กับคนๆหนึ่ง อีกทั้งทุนมนุษย์ยังสามารถแบ่งอย่างกว้างๆ ได้ 2 ประเภท คือ ทุนมนุษย์แบบทั่วไป (General human capital) และทุนมนุษย์แบบเฉพาะเจาะจง (Specific human capital) (Jacobsen, 1998: 242) โดยคนจะตัดสินใจลงทุนเมื่อผลตอบแทนของการลงทุนนั้นสูงกว่าทางเลือกที่ดีที่สุดที่รองลงมาในการใช้เวลาหรือเงิน กล่าวคือ มูลค่าปัจจุบันของกระแสของรายได้ที่จะได้จากการลงทุนจะต้องมากกว่ามูลค่าปัจจุบันของทางเลือกที่ดีที่สุดที่รองลงมา

ดังนั้น เมื่อได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นก็จะได้ผลตอบแทนจากการศึกษา (Return to education) ที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย อีกปัจจัยที่จะมีผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างก็คือ ประสบการณ์ (Experience) โดยประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มขึ้นสามารถนำมาซึ่งการลงทุนในทุนมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นและทำให้มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้หญิงจะมีช่วงเวลาที่หยุดจากงานมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงจึงมีโอกาสที่จะมีรายได้ต่ำกว่า เนื่องจากผู้หญิงไม่ได้สะสมทุนมนุษย์จากประสบการณ์การทำงานมากเท่าผู้ชาย และทุนมนุษย์ที่ผู้หญิงมีอยู่ก็เสื่อมลงด้วย โดยอัตราเสื่อมของทุนมนุษย์จะเพิ่มขึ้นถ้าไม่ได้มีการใช้งาน

นอกจากทฤษฎีด้านทุนมนุษย์แล้ว การกระจุกตัวทางด้านอาชีพก็มีผลต่อค่าจ้าง โดยการกระจุกตัวทางด้านอาชีพ (Occupational Segregation) หมายถึงการที่ผู้หญิงและผู้ชายจะไม่ทำงานในอาชีพหรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เนื่องจากความแตกต่างในด้านรสนิยมและความสามารถระหว่างชายและหญิง จึงทำให้การเลือกอาชีพที่ต่างกันระหว่างชายและหญิง (Jacobsen, 1998: 219)

ผู้หญิงที่ทำงานส่วนใหญ่มักจะทำงานในกลุ่มอาชีพที่จำกัด ซึ่งกลุ่มอาชีพที่ผู้หญิงจำนวนมากทำงานอยู่นั้น โดยทั่วไปแล้วจะให้ผลตอบแทนต่ำกว่าอาชีพที่มีผู้ชายทำงานเป็นจำนวนมาก แม้ว่าจะควบคุมความแตกต่างในด้านการศึกษาและทักษะแล้วก็ตาม

นอกจากนี้ ประเภทและขนาดของทุนมนุษย์ที่ต้องการในแต่ละอาชีพก็มีความหลากหลาย ถ้าความสามารถและความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งรูปแบบของทุนมนุษย์นั้นแตกต่างกันตามเพศ ความหลากหลายนี้สามารถนำไปสู่ความแตกต่างในการกระจายทางอาชีพและผลตอบแทนที่จะได้ตามแต่ละเพศ โดยคนจะตัดสินใจลงทุนในทุนมนุษย์เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนสูงที่สุด ดังนั้น เราจึงจะคาดว่าคนจะเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่จะทำงานและรูปแบบของการหยุดงาน ซึ่งจะสะท้อนออกมาในผลตอบแทนจากการทำงานที่ต่ำกว่าสำหรับอาชีพที่ไม่มีความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์และผลิตภาพแรงงาน อย่างไรก็ตาม ถ้าอาชีพนั้นแตกต่างกันในส่วนของความแตกต่างของค่าจ้างที่จ่ายให้กับผู้หญิงและผู้ชายที่มีผลิตภาพแรงงานเท่ากัน ผู้หญิงจะลงทุนมากกว่าในทุนมนุษย์แบบเฉพาะเจาะจงสำหรับอาชีพที่มีการเลือกปฏิบัติน้อยกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการเลือกอาชีพที่แตกต่างกันระหว่างหญิงและชาย

นอกจากนี้กระบวนการที่ทำให้ผู้หญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่า ถึงแม้ว่าผู้หญิงและผู้ชายจะมีทักษะที่เท่ากัน สามารถเกิดขึ้นได้ 2 รูปแบบ ดังนี้

1) Exclusion Model คือ มีการกีดกันผู้หญิงอย่างเป็นระบบออกไปจากงานที่จ่ายค่าจ้างสูงและจ้างผู้หญิงเพียงเพื่อมาลงในตำแหน่งที่ว่างอยู่ที่จ่ายค่าจ้างต่ำกว่า โดยแบบจำลองนี้สมมติว่าค่าจ้างนั้นไม่สัมพันธ์กับแรงงานที่มีอยู่ กล่าวคือ อัตราค่าจ้างนั้นไม่ได้กำหนดด้วยกลไกทางตลาด (Jacobsen, 1998: 224)

2) Crowding Model คือ มีการกีดกันผู้หญิงอย่างเป็นระบบออกไปจากงานที่ปรารถนามากกว่าและไปทำงานกันเป็นจำนวนมากในงานที่ปรารถนาลดลงกว่า แบบจำลองนี้สมมติให้อัตราค่าจ้างนั้นกำหนดโดยกำลังทางตลาดแต่อุปทานของแรงงานหญิงนั้นลดลงในงานที่ปรารถนามากกว่า การปฏิบัตินี้จะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของอุปทานแรงงานหญิงในงานที่ปรารถนาลดลงและทำให้ค่าจ้างต่ำลงในงานนี้ในระดับที่ต่ำกว่าในกรณีที่ไม่เกิดการ crowding ในขณะเดียวกัน ค่าจ้างในงานที่ปรารถนามากกว่าจะเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากอุปทานแรงงานที่ลดลง (Jacobsen, 1998: 224)

ทฤษฎีชดเชย (Compensating Differentials) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่อธิบายความแตกต่างของค่าจ้าง กล่าวคือ การที่ค่าจ้างแตกต่างกันนั้น เป็นผลมาจากค่าชดเชย เช่น แรงงานที่ทำงานภายใต้ความเสี่ยง เป็นต้น โดยผู้หญิงมักเลือกงานที่มีสภาวะในการทำงานที่ดี มากกว่าผู้ชาย ซึ่งทำให้ผลตอบแทนของผู้หญิง จะต่ำกว่า เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นๆเท่ากันแล้ว นอกจากนี้ คนมักมีรสนิยมหรือความชอบในคุณลักษณะของงานที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ทฤษฎีการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination) ก็สามารถนำมาใช้อธิบายความแตกต่างของค่าจ้างได้ โดยทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มอย่างไม่เท่าเทียมกัน และไม่ยุติธรรม ซึ่งบุคคลที่อยู่ในสถานภาพที่ต่ำกว่า จะถูกปฏิเสธในการที่จะได้รับโอกาสที่เท่าเทียม เพื่อใช้ในการพัฒนาความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถในการสร้างข้อได้เปรียบ ทั้งในเรื่องของการได้รับเข้าทำงาน และค่าจ้างที่เท่าเทียมกับคนที่มีความสามารถเท่ากัน ในส่วนของทฤษฎีนี้ได้แบ่งให้เห็นถึงความแตกต่างของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานออกเป็น 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1) การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากอคติ โดยประเด็นนี้ได้นำมาศึกษาเป็นครั้งแรกโดย Bronfenbrenner (1939: 535-561) ซึ่งได้พัฒนาแบบจำลองของการต่อรองของสหภาพแรงงานที่พิจารณาด้านการเลือกปฏิบัติ (Jacobsen, 1998: 319) แต่ความสนใจในด้านการเลือกปฏิบัตินั้นได้แพร่หลายหลังจากที่ Gary Becker (1971: 1-167) ได้ตีพิมพ์วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกของเขาในปี 1957 ซึ่งเขาได้นำเสนอแบบจำลองของการเลือกปฏิบัติ 3 แบบด้วยกัน ซึ่งต่างกันตรงที่มาของอคติ ดังนี้

- การเลือกปฏิบัติของนายจ้าง (Employer Discrimination) โดยที่นายจ้างจะจ้างแรงงานกลุ่มที่ไม่ชอบถ้านายจ้างสามารถจ่ายให้แรงงานกลุ่มนี้ด้วยค่าจ้างที่ต่ำกว่าสมาชิกในกลุ่มที่ชอบมากกว่า

- การเลือกปฏิบัติของลูกจ้าง (Employee Discrimination) โดยที่ลูกจ้างจะเรียกร้องค่าจ้างที่สูงกว่าถ้าจะต้องทำงานร่วมกับกลุ่มคนบางประเภท

- การเลือกปฏิบัติของลูกค้า (Customer Discrimination) โดยที่ลูกค้าจะสนับสนุนบริษัทที่จ้างแรงงานบางกลุ่ม

ซึ่งในแบบจำลองทั้งสามที่เกี่ยวข้องกับอคตินี้ กลุ่มที่มีอคตินั้นเรียกว่าเป็นกลุ่มที่มี “รสนิยมในการเลือกปฏิบัติ” ที่สามารถวัดในรูปของตัวเงิน

2) การเลือกปฏิบัติโดยอำนาจตลาด พิจารณาได้ทั้งในส่วนของอุปสงค์ (โดย Monopsony Model) (Jacobsen, 1998: 304) และในส่วนของอุปทาน (โดยสหภาพแรงงาน) ในส่วนของ Monopsony จะไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องของอคติ แต่เป็นเรื่องของแรงงานจะได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าและมีการจ้างงานน้อยกว่าในตลาดแข่งขัน เพราะ Monopsonist เป็นผู้ซื้อเพียงรายเดียวจึงทำให้มีอำนาจในตลาด และในส่วนของสหภาพแรงงานที่มีการรวมตัวกันของลูกจ้าง อาจถูกนายจ้างกีดกันจากการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

3) การเลือกปฏิบัติที่เกิดจากความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล (Imperfect Information) ซึ่งทฤษฎีในด้านอุปสงค์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับอคติที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน คือ แบบจำลองการเลือกปฏิบัติทางสถิติ (Statistical Discrimination Model) (Jacobsen, 1998: 308) แบบจำลองนี้ จะมีข้อมูล

ที่ไม่สมบูรณ์เกี่ยวกับผลิตภาพของบุคคล และการกระจายของคุณลักษณะเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานที่ไม่สามารถสังเกตเห็น ที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม โดยทั่วไปแล้ว ขณะที่บุคคลไม่สามารถส่งสัญญาณเกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริงให้กับนายจ้างได้ ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม จะเข้าไปอยู่การตัดสินใจของนายจ้างเกี่ยวกับค่าจ้างที่จะจ่ายให้ โดยเฉลี่ยแล้ว นายจ้างทำการประเมินเกี่ยวกับความสามารถได้ถูกต้อง แต่อาจนำไปสู่แรงจูงใจที่ต่างกันเกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่จะได้มา และสามารถนำไปสู่ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยในระดับต่ำกว่าสำหรับบางกลุ่ม อย่างไรก็ตาม แรงงานที่มีความสามารถต่ำก็มีแรงจูงใจที่จะปกปิดความสามารถเพื่อค่าเฉลี่ยของกลุ่ม (ซึ่งอยู่เหนือกว่าระดับความสามารถที่แท้จริงของพวกเขา) จะมีอิทธิพลต่อค่าจ้างของพวกเขา

ปัจจัยอื่น นอกจากความแตกต่างในความสามารถที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติทางสถิติ คือ ความแตกต่างในด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) เรามักจะไปที่อัตราการออกจากงานของผู้หญิงที่สูงกว่าผู้ชายที่มีการถกเถียงว่านายจ้างนั้นมีความสมเหตุสมผลในการชอบผู้ชายมากกว่าผู้หญิงมาเป็นลูกจ้าง ถ้าไม่มีต้นทุนที่ไม่อาจเลี่ยงได้ที่เกี่ยวกับการจ้างงานและการฝึกงานลูกจ้างแล้ว นี้จะนำไปสู่ต้นทุนที่สูงกว่าที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงโดยเฉลี่ย และนายจ้างจะชอบผู้ชายมากกว่าผู้หญิงในการรับมาเป็นลูกจ้าง ปัจจัยอื่นที่เกี่ยวกับความเชื่อถือได้นั้นรวมถึงการขาดงานและผลงานที่ต่ำกว่าความสามารถที่เกิดจากความเจ็บป่วย ซึ่งผู้หญิงก็มีโอกาสที่จะขาดงานมากกว่าผู้ชายทั้งด้านความเจ็บป่วยและเหตุผลอื่น

นอกจากนี้ ความแตกต่างของค่าจ้าง ยังสามารถอธิบายได้ด้วยแบบจำลองตลาดแรงงานคู่ (Dual Labor Market) (Jacobsen, 1998: 307) ซึ่งกล่าวว่า ตลาดแรงงานมีอยู่ 2 ตลาดด้วยกัน คือ ตลาดแรงงานปฐมภูมิ (Primary market) และตลาดแรงงานทุติยภูมิ (Secondary market) และธรรมชาติของประเภทของการจ้างงาน จะเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของแรงงาน ตลาดแรงงานปฐมภูมิ ประกอบไปด้วยงานที่มีค่าจ้างสูง ช่วงเวลาทำงานที่ยาวนาน และต้องใช้บันไดภายในในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่ดีกว่า ส่วนตลาดแรงงานทุติยภูมิ ประกอบไปด้วยงานที่ให้ค่าจ้างต่ำ และมีอัตราการออกจากงานสูง มีความต้องการในการฝึกงานต่ำ และไม่มีโอกาสในการก้าวหน้า ถึงแม้ว่าแรงงานจะไม่มี ความแตกต่าง ในด้านผลิตภาพ ก่อนที่จะรับงานครั้งแรก พวกที่เริ่มต้นทำงานในตลาดแรงงานทุติยภูมิ จะมีปัญหาในการเปลี่ยนไปทำงานในตลาดปฐมภูมิ

แบบจำลองอื่นนั้น เน้นไปที่จุดแรกเข้าในตลาดแรงงาน โดยให้เป็นส่วนสำคัญที่มีการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานเกิดขึ้น บริษัทที่มีระบบอาวุโสและบันไดภายใน จะเป็นการยากที่สัดส่วนของการจ้างงาน จะกลายมาเป็นผู้หญิงเป็นจำนวนมาก ถ้ามีการจ้างงานผู้หญิงแค่ไม่กี่คนตั้งแต่แรก โดยเฉพาะถ้าผู้หญิงมีอัตราการออกจากงานสูงกว่าผู้ชาย

### 3.3 ประเด็นที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้างต้นนั้น สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1. ตัวแปรที่พบมากในงานวิจัยเชิงประจักษ์ว่ามีผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้น มีทั้งตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะของบุคคล เช่น ระดับการศึกษา จำนวนปีการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในงานนั้น การฝึกอบรมด้านอาชีพ และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงาน ได้แก่ ขนาดของบริษัท อาชีพ อุตสาหกรรม และการกระจายตัวของแรงงานในแต่ละอาชีพและอุตสาหกรรม การทำงานในบริษัทที่มีสภาพแรงงานที่มีอำนาจในการต่อรอง การทำงานในภาคเอกชน การทำงานในระบบ รวมถึงตัวแปรเกี่ยวกับถิ่นที่อยู่อาศัย เช่น การอยู่ในเขตเมือง การอยู่ในเมืองหลวง การอยู่ในจังหวัดที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ และภาค

2. แม้ว่าในงานวิจัยหลายชิ้นที่กล่าวถึงในประเด็นที่ 1 ข้างต้นนั้นจะมีการควบคุมตัวแปรต่างๆ ที่ใช้เป็นส่วนในการอธิบายความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงให้เท่าที่มีข้อจำกัดด้านข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยแล้ว ผลของการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในงานศึกษาดังกล่าวนั้นก็ยังพบว่า มีส่วนที่อธิบายไม่ได้หรือเรียกว่าเป็นส่วนของการเลือกปฏิบัติ (discrimination) อยู่ แต่ส่วนของการเลือกปฏิบัตินี้จะมีขนาดมากหรือน้อยก็ต่างกันออกไปตามแต่ละงานวิจัย

3. สำหรับงานศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงรวมทั้งการแยกแหล่งที่มาของช่องว่างของค่าจ้างที่ได้กล่าวไว้ในประเด็นที่ 1 และ 2 ข้างต้นนั้น ก็ต้องอาศัยการประมาณค่าจ้าง ซึ่งพบว่า การไม่แก้ปัญหาค่าของข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่างนั้น จะมีผลต่อค่าที่ประมาณได้ อีกทั้งยังมีผลต่อการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงด้วย

4. งานวิจัยเรื่องความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในประเทศไทยนั้นมีจำนวนน้อย ซึ่งงานวิจัยบางส่วนนั้นก็เป็นการวิเคราะห์ในอดีตย้อนหลังสิบกว่าปี และยังไม่ได้มีการตระหนักถึงการแก้ปัญหาค่าของข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่างด้วย

ดังนั้น งานศึกษานี้จึงเป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงและทำงานเต็มเวลา ซึ่งรวมถึงผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และช่างเทคนิคสาขาต่างๆ เนื่องจากมีความเป็นไปได้มากกว่าการทำงานในวิชาชีพชั้นสูงนี้จะใช้ความสามารถทางกายภาพ (Physical ability) น้อยกว่าความสามารถในทางอื่นที่ไม่ใช่ทางกายภาพ (Non-physical ability) เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ ทำให้ไม่ต้องกังวลว่าค่าจ้างต่างกันเนื่องจากในทางกายภาพนั้นผู้ชายแข็งแรงกว่าผู้หญิง

โดยใช้ข้อมูลของประเทศไทยในสมัยปัจจุบัน อีกทั้งในการประมาณการสมการค่าจ้างนั้น จะมีการใช้เครื่องมือทางเศรษฐมิติมาแก้ไขปัญหาข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่างตามวิธีการของ Heckman (1979: 153-163) ซึ่งจะมีผลต่อค่าที่ประมาณได้และมีผลต่อการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง รวมทั้งมีการประยุกต์ใช้วิธีการจำแนกองค์ประกอบ (Decomposition) ของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงจากแนวคิดในงานวิจัยของ Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) โดยคำนึงถึงส่วนของการเลือกตัวอย่างที่แตกต่างกันระหว่างชายและหญิงด้วย ซึ่งนอกเหนือไปจากส่วนที่เป็นความแตกต่างอันเนื่องมาจากคุณลักษณะและส่วนของการเลือกปฏิบัติ ซึ่งที่ผ่านมางานวิจัยในประเทศไทย ยังไม่ได้มีการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงด้วยวิธีการดังกล่าว เพื่อให้สามารถวัดส่วนที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น

โดยประเด็นทั้งหมดในส่วนนี้จะนำไปใช้ในการสร้างกรอบการวิเคราะห์ (Frame of analysis) การเลือกตัวแปรที่จะใช้ในงานวิจัย รวมถึงวิธีการแก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่างที่จะกล่าวถึงในบทต่อไป

## บทที่ 4

### วิธีการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในบทที่แล้วนั้น ได้นำมาใช้กำหนดวิธีการศึกษาในขั้นตอนดังนี้

#### 4.1 สมการค่าจ้าง

ในการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงเต็มเวลา (โดยจะเรียกหรือเขียนแทนอย่างย่อว่า “แรงงานฯ” ในบทนี้) ระหว่างชายและหญิง จะมีการประมาณการสมการค่าจ้างของแรงงานฯ ในรูปดังนี้

$$Y_i = X_i' \beta + u_i \quad (1)$$

โดยที่  $Y_i$  คือค่าจ้างในรูปของ log สำหรับแรงงานฯ และ  $X_i'$  คือเมทริกซ์ของปัจจัยที่กำหนดค่าจ้างของแรงงานฯ ส่วน  $\beta$  คือเวกเตอร์ของพารามิเตอร์ที่เกี่ยวข้อง และ  $u_i$  คือความคลาดเคลื่อน

##### 4.1.1 การแก้ปัญหอคติในการเลือกตัวอย่างในการประมาณการสมการค่าจ้าง

อย่างไรก็ตาม จากงานศึกษาของ Heckman (1979: 153-163) ที่ชี้ว่าในการประมาณการสมการค่าจ้างนั้น อคติในการเลือกตัวอย่างอาจเกิดขึ้นเนื่องจากจะสามารถสังเกตค่าจ้างได้เฉพาะแรงงานที่ทำงานอยู่ในกำลังแรงงานที่จ่ายค่าจ้างเท่านั้น และเสนอวิธีการแก้ปัญหอคติในการเลือกตัวอย่างโดยใช้แบบจำลองสองสมการ (Two-equation model) ของการมีงานทำและการกำหนดค่าจ้างของแรงงานฯ ซึ่งสมการค่าจ้างนั้นได้แสดงไว้ในสมการที่ 1 ข้างต้น ขณะที่สมการการเลือกอยู่ในรูป ดังนี้

$$E_i^* = H_i' \gamma + \varepsilon_i \quad (2)$$

โดยที่  $E_i^*$  เป็นตัวแปรตามที่สมมติให้เป็นฟังก์ชันของตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตได้ (หรือเป็น latent variable) ที่เกี่ยวข้องกับการมีงานทำเป็นแรงงานฯ ขณะที่  $H_i'$  คือเมทริกซ์ของตัวแปรที่

กำหนดการทำงานนั้น ส่วน  $\gamma$  เป็นเวกเตอร์ของพารามิเตอร์ที่เกี่ยวข้อง ขณะที่  $\varepsilon_i$  และ  $u_i$  (จากสมการที่ 1) คือตัวคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกันและกันและมีการแจกแจงเหมือนกัน (Independent and identically distributed หรือ i.i.d.) ที่สมมติว่ามีการแจกแจงแบบปกติสองตัวแปร (Bivariate normal distribution)  $(0, 0, \sigma_\varepsilon, \sigma_u, \rho)$

ซึ่งความน่าจะเป็นหรือโอกาสของการมีงานทำเป็นแรงงานฯ นั้นกำหนดด้วยสมการที่ 3 ดังนี้

$$Prob(E_i^* > 0) = Prob(\varepsilon_i > -H_i'\gamma) = \Phi(H_i'\gamma) \quad (3)$$

โดยที่  $\Phi(\cdot)$  คือฟังก์ชันการแจกแจงสะสมแบบปกติมาตรฐาน (Standard normal cumulative distribution function) ซึ่งค่าความแปรปรวนของ  $\varepsilon$  นั้นมีการปรับให้เป็น 1

เนื่องจากค่าจ้างของแรงงานฯ จะปรากฏให้เห็นเฉพาะคนที่มิ  $E_i^* > 0$  ดังนั้น ค่าคาดหวังของอัตราค่าจ้างของแรงงานที่ปรากฏว่าทำงานเป็นแรงงานฯ จะแสดงในสมการที่ 4 ดังนี้

$$E(Y_i | E_i^* > 0) = X_i'\beta + E(u_i | \varepsilon_i > -H_i'\gamma) = X_i'\beta + \theta\lambda_i \quad (4)$$

โดยที่  $\theta = \rho\sigma_u$ ,  $\lambda_i = \phi(H_i'\gamma)/\Phi(H_i'\gamma)$ , และ  $\phi(\cdot)$  คือฟังก์ชันความหนาแน่นปกติมาตรฐาน (Standard normal density function)

สมการที่ใช้ในการประมาณการค่าจ้างของแรงงานฯ อาจแสดงอยู่ในรูปดังนี้

$$Y_i | E_i^* > 0 = X_i'\beta + \theta\lambda_i + error \quad (5)$$

โดยที่ error คือตัวคลาดเคลื่อน และจะประมาณการสมการที่ 5 แยกชายและหญิง

ดังนั้น วิธีการโดยสรุปของ Heckman (1979) ในการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างในการประมาณการสมการค่าจ้าง จึงเกี่ยวข้องกับการประมาณการ 2 ชั้นด้วยกัน คือ

**ขั้นที่ 1:** ประมาณการสมการการเลือก (สมการที่ 1) จากแบบจำลองโพรบิต (Probit) และนำค่าที่ได้จากการประมาณการในแบบจำลองนี้มาสร้าง Lambda ( หรือ  $\lambda_i$ )

โดยที่  $\lambda_i = \phi(H_i'\gamma)/\Phi(H_i'\gamma)$ , ซึ่ง Heckman (1979: 153-163) เรียกว่า Nonselection hazard หรือหมายถึง Inverse Mill Ratio (IMR) นั้นเอง

ส่วนการเลือกใช้แบบจำลองโพรบิตแทนที่จะใช้แบบจำลองโลจิต (Logit) นั้นเป็นเพราะว่าแบบจำลองโพรบิตมีข้อสมมติเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงของตัวคลาดเคลื่อน ( $\varepsilon_i$ ) ในที่นี้ ว่ามีการแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน (Standard normal distribution) ซึ่งสามารถใช้ประกอบกับแบบจำลองของ Heckman ในการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง ซึ่งสมมติว่าตัวคลาดเคลื่อนมีการกระจายแบบปกติ จึงใช้ได้แต่แบบจำลองโพรบิตเท่านั้นเพราะมีข้อสมมติที่เหมือนกัน ขณะที่แบบจำลองโลจิตนั้นมีข้อสมมติว่าตัวคลาดเคลื่อนที่มีการแจกแจงแบบโลจิสติก (Logistic distribution) โดยเส้นโค้งโพรบิต (Probit curve) จะเข้าใกล้เส้นแกนเร็วกว่าเส้นโค้งของโลจิสติก (Logistic curve) หรือ

กล่าวได้ว่าเส้นโค้งโลจิสติกนั้นจะมีหางที่แบนกว่า (Flatter tail) นอกจากนี้แบบจำลองโลจิสติกยังสามารถไปใช้วิเคราะห์ในกรณีที่ตัวแปรตามอยู่ในลักษณะตัวแปรเชิงกลุ่มหรือนามบัญญัติที่มีค่าตั้งแต่ 2 ค่าขึ้นไปได้อีกด้วย

ขั้นที่ 2: ประมาณการสมการค่าจ้าง (สมการที่ 5) ด้วยวิธี OLS

โดยขั้นที่ 2 นี้เป็นการใส่ตัวแปร Lambda ที่ได้จากขั้นที่ 1 เพิ่มเข้าไปในสมการค่าจ้าง เพื่อแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง

ซึ่งค่าที่ประมาณการได้จากสมการค่าจ้างที่มีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง จะสามารถนำไปใช้ในการจำแนกองค์ประกอบหรือการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงด้วยวิธีการที่จะกล่าวในส่วนต่อไป

#### 4.2 วิธีการจำแนกองค์ประกอบความแตกต่างของค่าจ้าง

สำหรับการศึกษานี้ จะใช้วิธีจำแนกองค์ประกอบหรือแยก (Decomposition) ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง โดยประยุกต์งานวิจัยของ Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) ซึ่งได้แยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน คือ ปัจจัยทางด้านลักษณะของบุคคล (หรือทุนมนุษย์) (Endowment) ปัจจัยทางการเลือก (Selectivity) และปัจจัยด้านการเลือกปฏิบัติ (Discrimination)

ซึ่งในการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างของแรงงานฯ ระหว่างชายและหญิง โดยที่มีการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างนั้น จะประมาณการสมการค่าจ้าง ดังแสดงในสมการที่ 5 ข้างต้น โดยแยกประมาณการออกเป็น 2 สมการ สำหรับแรงงานฯ ชายและแรงงานฯ หญิง

##### 4.2.1 วิธีการ Decomposition แบบที่ 1

โดยจากแนวคิดของ Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) นั้น สามารถแยกความแตกต่างของค่าจ้างของแรงงานฯ ระหว่างชายและหญิงในกรณีที่มีอคติในการเลือกตัวอย่าง ดังแสดงในสมการที่ 6

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = (\bar{X}'_m \hat{\beta}_m + \hat{\theta}_m \hat{\lambda}_m) - (\bar{X}'_f \hat{\beta}_f + \hat{\theta}_f \hat{\lambda}_f) \quad (6)$$

โดยที่  $m$  แทนผู้ชาย และ  $f$  แทนผู้หญิง ซึ่งจากสมการที่ 4 นั้น การแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง 2 กลุ่ม คือชายและหญิง จะต้องมีการแยกความแตกต่างของค่าจ้างดังแสดงในสมการที่ 7 คือ

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \bar{X}'_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}^*) + \bar{X}'_f (\hat{\beta}^* - \hat{\beta}_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}^* + (\hat{\theta}_m \hat{\lambda}_m - \hat{\theta}_f \hat{\lambda}_f) \quad (7)$$

โดยที่  $\hat{\beta}^*$  คือโครงสร้างค่าจ้าง (Wage structure) ที่ได้ประมาณการแล้วซึ่งไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งสองพจน์แรกทางด้านขวามือของสมการที่ 7 นั้นสอดคล้องกับการเลือกปฏิบัติที่มีต่อผู้หญิง ส่วนพจน์ที่สามคือส่วนของทุนมนุษย์ และพจน์สุดท้ายนั้นใช้วัดส่วนของการเลือกที่มีต่อช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

ซึ่งงานวิจัยนี้ ได้เลือกโครงสร้างค่าจ้างของผู้ชายที่ประมาณการได้ มาเป็นบรรทัดฐานที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ( $\hat{\beta}^* = \hat{\beta}_m$ ) โดยหมายความว่า หากปราศจากการเลือกปฏิบัติแล้ว ผู้หญิงจะมีอัตราผลตอบแทน (Rate of return) เท่ากับของผู้ชาย ในกรณีดังกล่าว ทำให้การแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง เป็นดังสมการที่ 8 และเรียกสมการนี้ว่า เป็นวิธีการแยกความแตกต่างของค่าจ้างแบบที่ 1

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \underbrace{\bar{X}'_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)}_{\text{discrimination}} + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m}_{\text{endowments}} + \underbrace{(\hat{\theta}_m \hat{\lambda}_m - \hat{\theta}_f \hat{\lambda}_f)}_{\text{selectivity}} \quad (8)$$

โดยสองพจน์แรกในสมการที่ 8 นั้นคือส่วนของการเลือกปฏิบัติและส่วนของทุนมนุษย์ ตามลำดับ ส่วนพจน์สุดท้ายใช้วัดส่วนของการเลือกที่มีต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ซึ่งจากวิธีการแบบที่ 1 นี้สามารถเสนอนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง โดยจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องของค่าจ้าง เนื่องจากว่ามีพจน์แรกเท่านั้นที่เกี่ยวข้องกับความไม่เท่าเทียมกันในตลาดแรงงาน ซึ่งสะท้อนอยู่ในรูปของอัตราผลตอบแทน (ต่อคุณลักษณะ) ที่ต่างกันระหว่างชายและหญิง

#### 4.2.2 วิธีการ Decomposition แบบที่ 2

นอกจากจะพิจารณาถึงส่วนของการเลือกดังกล่าวมาแล้วนั้น หากต้องการแยกองค์ประกอบของการเลือกอีก จะต้องมีข้อสมมติเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันในส่วนของการเลือก ซึ่งทำให้พจน์ของการเลือกในสมการที่ 8 สามารถแยกออกเป็นหลายแบบด้วยกัน โดยส่วนของการเลือกทั้งหมดนั้นสามารถแยกได้ ดังสมการที่ 9

$$(\hat{\theta}_m \hat{\lambda}_m - \hat{\theta}_f \hat{\lambda}_f) = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f) + \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0) + (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f \quad (9)$$

โดยที่  $\hat{\lambda}_f^0$  คือ ค่าเฉลี่ยของ Inverse Mill's Ratio (IMR) ถ้าผู้หญิงเผชิญกับสมการการเลือกในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง แบบเดียวกับที่ผู้ชายประสบ ซึ่งพจน์  $\hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)$  ใช้วัดส่วนของความแตกต่างระหว่างเพศในตัวพารามิเตอร์ของสมการการเลือกตามแบบจำลอง Probit ส่วนพจน์  $\hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)$  นั้น ใช้วัดส่วนของความแตกต่างระหว่างเพศในตัวแปรที่กำหนดการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง ขณะที่พจน์  $(\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f)\hat{\lambda}_f$  ใช้วัดส่วนของความแตกต่างระหว่างเพศในค่าจ้างที่สนองต่อความน่าจะเป็นในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งพจน์สุดท้ายนี้ จะสะท้อนถึงส่วนของความแตกต่างระหว่างเพศ ในความสัมพันธ์ระหว่างตัวคลาดเคลื่อนในสมการการเลือก Probit และตัวคลาดเคลื่อนในสมการค่าจ้าง รวมทั้งความแตกต่างระหว่างเพศในความผันแปรของค่าจ้าง

ในการพิจารณาสมการที่ 9 ออกเป็นส่วนของการเลือกปฏิบัติ และส่วนของทุนมนุษย์นั้น อาจนำผลของความแตกต่างระหว่างเพศใน  $\theta$  มาใส่ไว้ในส่วนของทุนมนุษย์ และนำผลของความแตกต่างระหว่างเพศในตัวพารามิเตอร์  $\gamma$  ที่ประมาณการได้จากสมการการเลือก Probit ของการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง มาใส่ไว้ในส่วนของการเลือกปฏิบัติ ซึ่งในกรณีนี้ การแยกความแตกต่างของค่าจ้าง จะแสดงในสมการที่ 10 และเรียกสมการนี้ว่า เป็นการแยกความแตกต่างของค่าจ้างแบบที่ 2 ดังนี้

$$\begin{aligned} \bar{Y}_m - \bar{Y}_f = & \underbrace{\bar{X}'_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)}_{\text{discrimination}} \\ & + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)'\hat{\beta}_m + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0) + (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f)\hat{\lambda}_f}_{\text{endowments}} \end{aligned} \quad (10)$$

สองพจน์แรกด้านขวามือของสมการที่ 10 เป็นส่วนของการเลือกปฏิบัติ ส่วนสามพจน์ที่เหลือ คือ ส่วนของทุนมนุษย์ ซึ่งจากวิธีการแบบที่ 2 สามารถเสนอกรอบนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง ทั้งการจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องค่าจ้างต่อผู้หญิง ที่ปัจจุบันทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง และการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อผู้หญิงที่กำลังหางานทำในวิชาชีพชั้นสูงอีกด้วย

#### 4.2.3 วิธีการ Decomposition แบบที่ 3

ในการคำนึงถึงส่วนของการเลือกปฏิบัติอีกมุมมองหนึ่ง คือ การพิจารณาว่าความแตกต่างระหว่างเพศในตัวพารามิเตอร์  $\gamma$  ที่ประมาณการได้จากสมการการเลือก Probit ของการทำงานเป็น

ลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง และความแตกต่างระหว่างเพศในผลทางค่าจ้างของการเลือก ( $\theta$ ) เป็นเครื่องบ่งชี้ของการเลือกปฏิบัติทั้งหมด โดยกำหนดให้ความแตกต่างระหว่างชายและหญิง ในตัวแปรที่กำหนดการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง ( $H'$ ) เป็นส่วนของทุนมนุษย์ที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งจากข้อสมมติดังกล่าว จะนำไปสู่การแยกความแตกต่างของค่าจ้างแบบที่ 3 ดังแสดงในสมการที่ 11

$$\begin{aligned} \bar{Y}_m - \bar{Y}_f &= \underbrace{\bar{X}'_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f) + (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f)\hat{\lambda}_f}_{\text{discrimination}} \\ &\quad + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)'\hat{\beta}_m + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)}_{\text{endowments}} \\ &= \underbrace{\bar{X}'_f(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\theta}_m\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\theta}_f\hat{\lambda}_f}_{\text{discrimination}} + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)'\hat{\beta}_m + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)}_{\text{endowments}} \end{aligned} \quad (11)$$

โดยสามพจน์แรกด้านขวามือของสมการที่ 11 เป็นส่วนของการเลือกปฏิบัติ ส่วนสองพจน์สุดท้าย เป็นส่วนของทุนมนุษย์ ซึ่งนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง ที่สามารถเสนอได้จากวิธีการแบบที่ 3 คือ การจัดการเลือกปฏิบัติในส่วนของค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม อาจเกิดปัญหาในการทำให้ผลตอบแทนจากการเลือกทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง ระหว่างชายและหญิงนั้น เท่ากัน เมื่อกำหนดให้ตัวพารามิเตอร์  $\theta$  เป็นผลคูณของ  $\rho_1$  และ  $\sigma_{u_1}$  ซึ่งอาจมีข้อโต้แย้งในส่วนที่กำหนดว่า ความแตกต่างระหว่างเพศในความสัมพันธ์ระหว่างตัวตลาดเคลื่อนจากสมการการเลือก Probit และตัวตลาดเคลื่อนจากสมการค่าจ้างนั้น เป็นผลที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน และส่วนที่กำหนดให้ความแตกต่างระหว่างเพศ ในส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวตลาดเคลื่อนจากสมการค่าจ้าง เป็นเครื่องบ่งชี้ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน

#### 4.2.4 วิธีการ Decomposition แบบที่ 4

นอกจากพิจารณาว่า ส่วนของการเลือกในสมการที่ 9 เป็นส่วนหนึ่งในการเลือกปฏิบัติและทุนมนุษย์ทั้งหมด ยังมีอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถทำได้ โดยให้ความแตกต่างระหว่างชายและหญิง ในผลตอบแทนด้านค่าจ้างของการเลือกนั้น เป็นส่วนของการเลือกที่แยกออกมาต่างหาก ซึ่งแสดงในสมการที่ 12 และเรียกว่าเป็นแยกความแตกต่างของค่าจ้างแบบที่ 4

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \underbrace{\bar{X}_f'(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)}_{\text{discrimination}} + \underbrace{(\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m + \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)}_{\text{endowments}} \quad (12)$$

$$+ \underbrace{(\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f)\hat{\lambda}_f}_{\text{selectivity}}$$

โดยสองพจน์แรกด้านขวามือของสมการที่ 12 คือส่วนของการเลือกปฏิบัติ ส่วนพจน์ที่ 3 และ 4 นั้นเป็นส่วนของทุนมนุษย์ ส่วนพจน์สุดท้ายเป็นส่วนของการเลือก ซึ่งวิธีการแบบที่ 4 นี้ มีนโยบายเงินโยบายเหมือนกับวิธีการแบบที่ 2

อย่างไรก็ตาม สำหรับการแยกความแตกต่างของค่าจ้างแบบที่ 2, 3, และ 4 นั้น อาจจะมีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการตีความว่า ความแตกต่างระหว่างชายและหญิงใน  $\gamma$  นั้น เป็นเครื่องบ่งชี้ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน ซึ่งอาจสันนิษฐานได้ว่า  $\gamma$  สะท้อนถึงการประเมินค่าทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับอาชีพที่ทำงาน

โดยวิธีการจำแนกองค์ประกอบความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงแบบต่างๆ ตามแนวคิดของ Neuman and Oaxaca (2005: 217-236) ได้สรุปไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สรุปวิธีการจำแนกองค์ประกอบความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

Decomposition#	Endowments	Discrimination	Selectivity
1	A1	A4	A2+A3+A5
2	A1+A2+A3	A4+A5	
3	A1+A2	A3+A4+A5	
4	A1+A2	A4+A5	A3

แหล่งที่มา: Neuman and Oaxaca, 2005: 217-236.

หมายเหตุ:  $A1 = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\hat{\beta}_m$ ,  $A2 = \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)$ ,  
 $A3 = (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f)\hat{\lambda}_f$ ,  $A4 = \bar{X}_f'(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ ,  
 $A5 = \hat{\theta}_m(\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)$

โดยจากวิธีการแก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่าง เมื่อประมาณการสมการค่าจ้างและวิธีการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่กล่าวถึงในตอนต้น จะสามารถใช้วิธีการดังกล่าวด้วยการศึกษาเชิงประจักษ์ ซึ่งจะอธิบายถึงการเลือกตัวแปรที่จะใช้ในแบบจำลองใน ส่วนต่อไป

### 4.3 แบบจำลองที่ใช้ในงานศึกษา

สมการที่ใช้ในการประมาณการในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 สมการคือสมการการเลือก และสมการค่าจ้าง ดังนี้

#### 4.3.1 สมการการเลือก (Selection equation)

ในการพิจารณาโอกาสของการมีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูงที่ทำงานเต็มเวลา งานศึกษานี้ จะใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงซ้อนแบบ Probit โดยมีตัวแปรตาม คือ *วิชาชีพ*1 ซึ่งจะมีค่าเท่ากับ 1 หากเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาและเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1 และมีค่าเท่ากับ 0 หากอื่นๆ (โดยผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1 นั้นประกอบไปด้วย ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และช่างเทคนิคในสาขาต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับนิยามในตารางที่ 1 ของภาคผนวก จ)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อจำกัดด้านข้อมูลและจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 3 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในสมการการเลือกจะประกอบไปด้วยตัวแปรจำนวนปีที่เรียน อายุ การอยู่ในเขตเทศบาล การอยู่ในจังหวัดใหญ่ และสถานภาพโสด ซึ่งสามารถเขียนอยู่ในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\text{วิชาชีพ}1 = f(\text{การศึกษา, อายุ, เขตการปกครอง, จังหวัด, ภาค, และสถานภาพสมรส})$$

$$\text{วิชาชีพ}1 = \gamma_0 + \gamma_1 \text{จำนวนปีที่เรียน} + \gamma_2 \text{อายุ} + \gamma_3 \text{อายุยกกำลังสอง} + \gamma_4 \text{อยู่ในเขตเทศบาล} + \gamma_5 \text{อยู่ในจังหวัดใหญ่} + \gamma_6 \text{ภาคกลาง} + \gamma_7 \text{ภาคเหนือ} + \gamma_8 \text{ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ} + \gamma_{10} \text{สถานภาพโสด} + e_i$$

ซึ่งสันนิษฐานว่าอาจจะมีการกีดกันแรงงานเรื่องอายุในการทำงานในวิชาชีพชั้นสูง ตัวแปรอายุจึงคาดว่าจะมีผลเชิงบวกต่อการทำงาน ขณะที่ตัวแปรอายุยกกำลังสองนั้นคาดว่าจะมีผลในเชิงลบ ส่วนแรงงานที่เรียนสูงก็อาจมีโอกาที่จะทำงานมากกว่าจึงคาดว่าตัวแปรจำนวนปีที่เรียนน่าจะมีผลในทางบวก ส่วนแรงงานที่มีสถานภาพโสดนั้นก็อาจมีเวลาสำหรับการทำงานมากกว่าแรงงานที่สมรสแล้ว ซึ่งแรงงานที่สมรสแล้วอาจมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ชายที่สมรสแล้วนั้นอาจจะเป็นแรงงานที่มั่นคงต่องานด้วยความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากกว่า

ชายโสด ขณะที่นายจ้างนั้นอาจต้องการจ้างงานผู้หญิงที่โสดมากกว่าผู้หญิงที่สมรสแล้วเนื่องจาก ผู้หญิงที่สมรสแล้วมักจะมีการขาดงานค่อนข้างมากและมีอัตราออกจากงานสูง ดังนั้นตัวแปรหุ่น สถานภาพโสดจึงคาดว่าจะเป็ลลสำหรับผู้ชาย ในขณะที่เป็นบวกสำหรับผู้หญิง นอกจากนี้ การอยู่ในเขตเทศบาลหรืออยู่จังหวัดใหญ่หรืออยู่ในภาคที่เป็นที่ตั้งของเมืองหลวงหรือภาคที่เป็นพื้นที่ เศรษฐกิจของประเทศนั้นก็อาจเกี่ยวข้องในด้านของอุปสงค์ของแรงงาน ในวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งอาจมี มากกว่าในจังหวัดเล็กหรือนอกเขตเทศบาลหรืออยู่ในภาคที่พื้นที่ส่วนใหญ่แล้วยังอยู่ห่างไกลความ เจริญหรือไม่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการอยู่ในเขตเทศบาล การอยู่ในจังหวัด ใหญ่คาดว่าจะมีผลเชิงบวกต่อการทำงาน สำหรับตัวแปรภาคนั้น การอยู่ในภาคกลางซึ่งเป็นที่ตั้ง ของเมืองหลวงก็น่าจะมีผลเชิงบวกหรือมี โอกาสในการทำงานมากกว่าการอยู่ในภาคอื่นๆ

สำหรับการใช้นิยามที่ 1 (ซึ่งจะใช้เป็นหลักในงานศึกษานี้) ในการระบุกลุ่มอาชีพของผู้ ประกอบวิชาชีพชั้นสูงนั้น ได้ใช้ตามงานวิจัยของต่างประเทศที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมใน บทที่ 3 ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงนี้คือแรงงานที่ทำงานเป็นผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพ ด้านต่างๆ และช่างเทคนิคในสาขาต่างๆ แต่สำหรับบริบทในประเทศไทยแล้ว การทำงานเป็นช่าง เทคนิคสาขาต่างๆนั้น อาจต้องใช้ทักษะมากน้อยต่างกัน อีกทั้งอาจจะมีสถานภาพทางสังคมที่ แตกต่างกันด้วย ผู้เขียนจึงได้สร้างนิยามของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงขึ้นมาอีกนิยามหนึ่ง โดยให้ เรียกว่านิยามที่ 2<sup>6</sup> ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงจะประกอบไปด้วยผู้จัดการและผู้ประกอบวิชาชีพด้าน ต่างๆ เท่านั้น โดยผู้เขียนจะใช้นิยามที่ 2 นี้ในงานศึกษาด้วย อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนก็ตระหนักดีว่าการ ใช้นิยามวิชาชีพที่แคบลงนี้จะมีผลต่อจำนวนตัวอย่างที่น้อยลงตามไปด้วย

ส่วนตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในสมการการเลือก Probit ได้มีการให้คำจำกัดความและการวัดไว้ ในตารางที่ 4.2

<sup>6</sup> รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับนิยามอยู่ในตารางที่ 1 ของภาคผนวก จ

ตารางที่ 4.2 ตัวแปรและความหมายสำหรับการประมาณการสมการการเลือก Probit

ตัวแปร	คำจำกัดความและการวัด
<b>ตัวแปรตาม</b>	
วิชาชีพ1	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากแรงงานนั้นมึงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1 (ได้แก่ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และช่างเทคนิคสาขาต่างๆ) และมีค่าเท่ากับ 0 หากอื่นๆ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับนิยามได้ในตารางที่ 1 ของภาคผนวก จ และดูรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเภทอาชีพได้ในภาคผนวก ข)
วิชาชีพ2	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากแรงงานนั้นมึงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 2 (ได้แก่ผู้จัดการและผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ) และมีค่าเท่ากับ 0 หากอื่นๆ
EMP	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากแรงงานนั้นมึงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา และมีค่าเท่ากับ 0 หากอื่นๆ
<b>ตัวแปรอิสระ</b>	
จำนวนปีที่เรียน	จำนวนปีที่เรียน (ปี)
อายุ	อายุ (ปี)
อายุยกกำลังสอง	(อายุ) <sup>2</sup>
อยู่ในเขตเทศบาล	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากอยู่ในเขตเทศบาล และมีค่าเท่ากับ 0 หากอยู่นอกเขตเทศบาล
อยู่ในจังหวัดใหญ่	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากอยู่ในจังหวัดที่มีประชากรตั้งแต่ 1 ล้านคนขึ้นไป และมีค่าเท่ากับ 0 หากอยู่ในจังหวัดที่มีประชากรต่ำกว่า 1 ล้านคน (ดูรายชื่อจังหวัดเพิ่มเติมได้ในตารางที่ 1 ของภาคผนวก ค)
ภาคกลาง	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากอยู่ในภาคกลาง และมีค่าเท่ากับ 0 หากอยู่ในภาคอื่น
ภาคเหนือ	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากอยู่ในภาคเหนือ และมีค่าเท่ากับ 0 หากอยู่ในภาคอื่น
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีค่าเท่ากับ 0 หากอยู่ในภาคอื่น

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	คำจำกัดความและการวัด
ภาคใต้	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากอยู่ในภาคใต้ และมีค่าเท่ากับ 0 หากอยู่ในภาคอื่น
สถานภาพโสด	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากมีสถานภาพโสด และมีค่าเท่ากับ 0 หากมีสถานภาพสมรส/ม้าย/หย่า/แยกกันอยู่/เคยสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ

โดยค่าประมาณการที่ได้จากสมการการเลือก Probit นี้จะนำไปคำนวณหา Inverse Mill's Ratio ตามแนวคิดของ Heckman (1979: 153-163) ในการแก้ไขปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง เพื่อนำไปใช้ในการประมาณการสมการค่าจ้างต่อไป

#### 4.3.2 สมการค่าจ้าง (Wage equation)

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูง จะใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงซ้อนแบบ Ordinary Least Square (OLS) โดยมีสมการค่าจ้างซึ่งมีลักษณะคล้ายกับสมการค่าจ้างของ Mincer (1958: 302-381)

สำหรับสมการค่าจ้างนี้ ตัวแปรตามคือ ค่าจ้างที่อยู่ในรูปของ Natural logarithm (หรือ ln) ส่วนตัวแปรอิสระจะประกอบไปด้วย ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ เขตการปกครอง จังหวัด อุตสาหกรรม และ  $\lambda$  ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปของสมการได้ดังนี้

$\ln(\text{ค่าจ้าง}) = f(\text{ระดับการศึกษาสำเร็จสูงสุด, ประสบการณ์, เขตการปกครอง, จังหวัด, อุตสาหกรรม, ขนาดบริษัท, } \lambda)$

$\ln(\text{ค่าจ้าง}) = \beta_0 + \beta_1 \text{ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า} + \beta_2 \text{มัธยมศึกษาตอนต้น} + \beta_3 \text{มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ} + \beta_4 \text{มัธยมศึกษาตอนปลายสายอื่น} + \beta_5 \text{อนุปริญญาสายสามัญ} + \beta_6 \text{อนุปริญญาสายอื่น} + \beta_7 \text{ปริญญาตรี} + \beta_8 \text{ประสบการณ์} + \beta_9 \text{ประสบการณ์ยกกำลังสอง} + \beta_{10} \text{อยู่ในเขตเทศบาล} + \beta_{11} \text{อยู่ในจังหวัดใหญ่} + \beta_{12} \text{การเกษตรและประมง} + \beta_{13} \text{การทำเหมืองแร่} + \beta_{14} \text{การผลิต} + \beta_{15} \text{การไฟฟ้า} + \beta_{16} \text{การก่อสร้าง} + \beta_{17} \text{การขายส่งและโรงแรม} + \beta_{18} \text{การขนส่ง} + \beta_{19} \text{การเงินและอสังหาริมทรัพย์} + \beta_{20} \text{บริษัทใหญ่} + \beta_{20} \lambda + u_i$

โดยตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในสมการค่าจ้างนี้มีคำอธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

- 1) ตัวแปรตาม

สำหรับสมการค่าจ้างในงานวิจัยนี้มีตัวแปรตามคือ  $\ln$  (ค่าจ้าง) ซึ่งเป็นค่าจ้างในรูปของ natural log ซึ่งค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานนั้นมีแนวโน้มสูงขึ้นตามระดับการศึกษาของแรงงาน แต่ลักษณะความสัมพันธ์นั้นไม่จำเป็นจะต้องเป็นเส้นตรง จึงได้ใช้ตัวแปรค่าจ้างนี้ในรูปของ  $\ln$  (ค่าจ้าง)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากงานวิจัยนี้ ได้ใช้ข้อมูลที่สำรวจในไตรมาสที่ 3 ของปี 2551 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เกิดวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันและราคาสินค้าเกษตรในตลาดโลกปรับตัวสูงขึ้น ทำให้มีปัญหาเงินเฟ้อ และส่งผลกระทบต่อค่าจ้างที่คิดเป็นตัวเงิน (Nominal wage) โดยข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปจากสำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า (2551) พบว่า ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปในปี พ.ศ. 2551 นั้นมีค่าเท่ากับ 105.4 ส่วนดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปในไตรมาสที่ 3 ในปีเดียวกันนั้นมีค่าเท่ากับ 107.4 โดยมีปี 2550 เป็นปีฐาน ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ จึงมีการใช้ค่าจ้างที่แท้จริง (Real wage) ซึ่งได้จากการปรับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน โดยใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป ส่วนรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับดัชนีราคาผู้บริโภคที่ใช้ในงานวิจัย และการแปลงค่าจากค่าจ้างที่เป็นตัวเงินให้เป็นค่าจ้างที่แท้จริงนั้นได้แสดงไว้ในภาคผนวก ข ดัชนีราคาผู้บริโภค

นอกจากนี้ เนื่องจากลูกจ้างเอกชนส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างประเภทรายเดือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก) ผู้เขียนจะทดลองในการวิจัยโดยใช้ตัวแปรตามในรูปแบบที่ต่างกัน 2 แบบ ดังนี้

1.1  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)

1.2  $\ln$  (ค่าจ้างต่อเดือน)

2) ตัวแปรอิสระ

สำหรับตัวแปรอิสระในสมการค่าจ้างประกอบด้วยตัวแปรการศึกษาสูงสุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มด้วยกัน คือ ระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ มัธยมศึกษาตอนปลายสายอื่น อนุปริญญาสายสามัญ อนุปริญญาสายอื่น ปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป โดยที่ความสัมพันธ์อาจไม่เป็นเส้นตรง (อัตราผลตอบแทนของการศึกษาอาจจะแตกต่างกันในแต่ละระดับ) จึงเห็นสมควรจำแนกออกเป็นระดับ ซึ่งแรงงานที่จบการศึกษาในระดับสูง จะได้รับค่าจ้างจากการทำงานสูงกว่าแรงงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่า

นอกจากตัวแปรในการศึกษาแล้ว ยังมีตัวแปรประสบการณ์ และตัวแปรประสบการณ์ยกกำลังสอง โดยสันนิษฐานว่า ค่าจ้างจากการทำงานมีแนวโน้มสูงขึ้นตามประสบการณ์เช่นเดียวกัน โดยที่ความสัมพันธ์อาจไม่เป็นเส้นตรง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่มีข้อมูลแสดงระดับประสบการณ์ของแรงงานโดยตรง ผู้เขียนจึงได้สร้างตัวแปรประสบการณ์ขึ้นโดยกำหนดให้

ประสบการณ์ = อายุ - จำนวนปีที่เรียน - 6 ซึ่งสมมติฐานว่า แรงงานทุกคนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เมื่ออายุ 6 ปี และเข้าสู่ตลาดแรงงานทันทีที่สำเร็จการศึกษา

เมื่อพิจารณาลักษณะของการทำงานที่อาจส่งผลต่อค่าจ้างนั้น อาทิ ขนาดของสถานประกอบการ (บริษัท) ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง โดยที่บริษัทใหญ่ (ซึ่งในการศึกษานี้คือบริษัทที่มีคนทำงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป) ก็อาจจ่ายค่าตอบแทนให้แรงงานมากกว่าบริษัทขนาดเล็กเนื่องจากกฎระเบียบและปัจจัยเชิงสถาบัน หรืออาจสันนิษฐานว่าบริษัทขนาดใหญ่ นั้นอาจจะจ้างแรงงานที่มีคุณภาพสูง จึงทำให้แรงงานที่ทำงานในบริษัทใหญ่ได้รับค่าจ้างมากกว่า

นอกจากนี้ ตัวแปรเกี่ยวกับสาขาหรืออุตสาหกรรมที่แรงงานทำงานอยู่นั้น อาจมีผลต่อค่าจ้าง โดยการศึกษาได้แบ่งอุตสาหกรรมออกเป็น 8 กลุ่มด้วยกัน คือ อุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่ การผลิต การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา การก่อสร้าง การขายส่ง โรงแรมและภัตตาคาร การขนส่งและการคมนาคม การเงินและอสังหาริมทรัพย์ การศึกษา ด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ และด้านการบริการชุมชน โดยการทำงานในอุตสาหกรรมที่ต่างกัน อาจมีผลต่อค่าจ้างที่ต่างกันด้วย เนื่องจากอุตสาหกรรม อาจมีบทบาทของสภาพแรงงาน หรืออำนาจในการต่อรองของแรงงาน หรือนายจ้างที่ต่างกัน

นอกจากลักษณะของการทำงานแล้ว ยังมีตัวแปรถิ่นที่อยู่อาศัย ได้แก่ ตัวแปรอยู่ในเขตเทศบาลและตัวแปรอยู่ในจังหวัดใหญ่ โดยการอยู่ในเขตเทศบาลหรือในจังหวัดใหญ่ก็อาจมีลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกี่ยวข้องกับค่าครองชีพทำให้บริษัทต้องจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า หรืออาจมีความต้องการแรงงานในอาชีพนี้เป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานที่อยู่ในเขตเทศบาลหรือในจังหวัดใหญ่ก็มีแนวโน้มจะได้รับค่าจ้างสูงกว่า

นอกเหนือจากตัวแปรอิสระที่กล่าวข้างต้นแล้ว ยังใส่ตัวแปร Lambda ซึ่งเป็น Inverse Mill's Ratio ที่ได้จากการประมาณสมการการเลือก Probit ในการประมาณการสมการค่าจ้างเพื่อแก้ปัญหอคติในการเลือกตัวอย่างอีกด้วย

โดยตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการประมาณการสมการค่าจ้างนั้น ได้มีการให้คำจำกัดความและการวัดไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ตัวแปรและความหมายสำหรับการประมาณการสมการค่าจ้าง

ตัวแปร	คำจำกัดความและการวัด
<b>ตัวแปรตาม</b>	
Ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือนในรูปของ natural logarithm
Ln (ค่าจ้างต่อเดือน)	ค่าจ้างต่อเดือนในรูปของ natural logarithm
<b>ตัวแปรอิสระ</b>	
ระดับการศึกษา	
สำเร็จสูงสุด:	
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากจบการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และมีค่าเท่ากับ 0 หากจบการศึกษาในระดับอื่น (ใช้เป็นกลุ่มอ้างอิงสำหรับระดับการศึกษา)
มัธยมศึกษาตอนต้น	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากจบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมีค่าเท่ากับ 0 หากจบการศึกษาในระดับอื่น
มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากจบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ และมีค่าเท่ากับ 0 หากจบการศึกษาในระดับอื่น
มัธยมศึกษาตอนปลายสายอื่น	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากจบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพศึกษาหรือสายวิชาการศึกษา และมีค่าเท่ากับ 0 หากจบการศึกษาในระดับอื่น
อนุปริญญาสายสามัญ	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากจบการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญาสายสามัญ และมีค่าเท่ากับ 0 หากจบการศึกษาในระดับอื่น
อนุปริญญาสายอื่น	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากจบการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญาสายอาชีพศึกษาหรือสายวิชาการศึกษา และมีค่าเท่ากับ 0 หากจบการศึกษาในระดับอื่น
ปริญญาตรี	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และมีค่าเท่ากับ 0 หากจบการศึกษาในระดับอื่น
ปริญญาโทขึ้นไป	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก และมีค่าเท่ากับ 0 หากจบการศึกษาในระดับอื่น (ใช้เป็นกลุ่มอ้างอิงสำหรับระดับการศึกษา)

## ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	คำจำกัดความและการวัด
ประสบการณ์	ประสบการณ์การทำงาน (ปี) โดยคำนวณจาก ประสบการณ์ = อายุ - (จำนวนปีที่เรียน) - 6
ประสบการณ์ยกกำลังสอง	(ประสบการณ์) <sup>2</sup>
อุตสาหกรรม <sup>7</sup> :	
การเกษตรและประมง	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานในอุตสาหกรรมเกษตรกรรมฯ หรือการประมง และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานในอุตสาหกรรมอื่น
การทำเหมืองแร่	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานในอุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่และเหมืองหิน และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานในอุตสาหกรรมอื่น
การผลิต	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานในอุตสาหกรรมอื่น
การไฟฟ้า	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานในอุตสาหกรรมการไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานในอุตสาหกรรมอื่น
การก่อสร้าง	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานในอุตสาหกรรมอื่น
การขายส่งและโรงแรม	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานในอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก หรือโรงแรมและภัตตาคาร และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานในอุตสาหกรรมอื่น
การขนส่ง	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานในอุตสาหกรรมการขนส่งและการคมนาคม และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานในอุตสาหกรรมอื่น
การเงินและอสังหาริมทรัพย์	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานในอุตสาหกรรมการเงินและอสังหาริมทรัพย์ และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานในอุตสาหกรรมอื่น

<sup>7</sup> ดูรายละเอียดการจัดกลุ่มอุตสาหกรรมเพิ่มเติมในตารางที่ 2 ของภาคผนวก จ และดูรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทอุตสาหกรรมเพิ่มเติมในภาคผนวก ง)

## ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	คำจำกัดความและการวัด
การศึกษา ด้าน สุขภาพและสังคม สงเคราะห์ และด้าน การบริการชุมชน บริษัทใหญ่	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานในอุตสาหกรรมการศึกษา ด้านสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์ และด้านการบริการชุมชน และมีค่าเท่ากับ 0 หาก ทำงานในอุตสาหกรรมอื่น (ใช้เป็นกลุ่มอ้างอิงสำหรับอุตสาหกรรม) ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีคนทำงาน ตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ที่มีคนทำงานต่ำกว่า 200 คน
lambda	Inverse Mill's Ratio (IMR) ที่ได้จากการประมาณการสมการการเลือกจาก แบบจำลอง Probit

**หมายเหตุ:** ผู้ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญาสายสามัญคือผู้ที่เรียนในระดับสูงกว่า  
มัธยมศึกษาตอนปลาย โดยสำเร็จหลักสูตรอนุปริญญา 2 ปีในสายสามัญศึกษา ซึ่งการ  
จัดระดับการศึกษานี้เป็นมาตรฐานการจัดจำแนกการศึกษา (ISCED 97 (ระดับ  
การศึกษา)) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548ค)

#### 4.3.3 สรุปแบบจำลองที่ใช้ในงานศึกษา

นอกเหนือจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่ทำงานใน  
วิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะแล้ว ยังมีการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้าง  
เอกชนชายและหญิงโดยรวม ซึ่งมีการควบคุมตัวแปรอาชีพในสมการค่าจ้าง จากสมการการเลือก  
Probit และสมการค่าจ้างที่ได้กล่าวข้างต้นนั้น สามารถสรุปแบบจำลองที่จะศึกษาในงานวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

แบบจำลองที่	การวิเคราะห์	ตัวแปรตามที่ใช้ใน สมการการเลือก	ตัวแปรตามที่ใช้ใน สมการค่าจ้าง
1	ความแตกต่างของค่าจ้างของ ลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและ หญิงที่ทำงานเต็มเวลาใน วิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1 (ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพ และช่างเทคนิค)	วิชาชีพ1	Ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อ เดือน)
2	ความแตกต่างของค่าจ้างของ ลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและ หญิงที่ทำงานเต็มเวลาใน วิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1 (ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพ และช่างเทคนิค)	วิชาชีพ1	Ln (ค่าจ้างต่อเดือน)
3	ความแตกต่างของค่าจ้างของ ลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและ หญิงที่ทำงานเต็มเวลาใน วิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 2 (ผู้จัดการและผู้ประกอบ วิชาชีพ)	วิชาชีพ2	Ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อ เดือน)
4	ความแตกต่างของค่าจ้างของ ลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและ หญิงที่ทำงานเต็มเวลาโดยรวม	EMP	Ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อ เดือน)

หมายเหตุ: แบบจำลองที่ 1 เป็นแบบจำลองหลักในการวิเคราะห์

## 4.4 ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานศึกษา

### 4.4.1 ข้อมูล

การศึกษานี้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) พ.ศ. 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก) ส่วนรายละเอียดเพิ่มเติมของโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรและระเบียบวิธีสุ่มตัวอย่งนั้นได้แสดงไว้ในภาคผนวก ข และภาคผนวก ฉ ตามลำดับ

### 4.4.2 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงนี้ ได้เลือกเฉพาะตัวอย่างที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) อายุระหว่าง 25-60 ปี
- 2) มีงานทำในระหว่างสัปดาห์แห่งการสำรวจ
- 3) สถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน
- 4) สามารถระบุชั่วโมงการทำงานได้ชัดเจน และมีชั่วโมงการทำงานในอาชีพหลักตั้งแต่ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- 5) หากได้รับการศึกษา ต้องสามารถระบุระดับการศึกษาได้
- 6) ทำงานในอาชีพประเภทที่ 1, 2, และ 3 (ดูประเภทอาชีพในภาคผนวก ค)
- 7) สามารถระบุอุตสาหกรรมได้ชัดเจน แต่ไม่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภท L, P, Q (ดูประเภทอุตสาหกรรมในภาคผนวก ค)
- 8) หลังจากการคำนวณระดับประสบการณ์ทำงานแล้วมีประสบการณ์ 0 ปีขึ้นไป

### 4.4.3 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

โดยตัวอย่างที่ใช้ผ่านการถ่วงน้ำหนักด้วยวิธีของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ข: 61-72) และในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดนั้นจะใช้ตัวอย่างที่ผ่านการถ่วงน้ำหนักดังกล่าว ซึ่งเมื่อถ่วงน้ำหนักแล้วมีตัวอย่างที่ใช้ในงานศึกษาได้จำนวน 1,329,111 คน โดยในบรรดาลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงนั้น เป็นผู้ชายจำนวน 608,306 คน (ร้อยละ 45.77) และผู้หญิงจำนวน 720,805 คน (ร้อยละ 54.23) ในบรรดาผู้ชายนั้นร้อยละ 20.42 เป็นผู้จัดการ ร้อยละ 26.63 เป็นผู้ประกอบวิชาชีพ และร้อยละ 52.95 เป็นช่างเทคนิค ส่วนในจำนวนผู้หญิงนั้น มีผู้หญิงที่เป็นผู้จัดการคิดเป็นร้อยละ 13.79 เป็นผู้ประกอบวิชาชีพร้อยละ 23.91 และเป็นช่างเทคนิคร้อยละ 62.30

ซึ่งจะเห็นว่าผู้ชายนั้นมีสัดส่วนที่เป็นผู้จัดการสูงกว่าผู้หญิง (ร้อยละ 20.42 ของผู้ชาย และร้อยละ 13.79 ของผู้หญิง) โดยผู้ชายและผู้หญิงส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมด้านการผลิต (ร้อยละ 35.13 สำหรับผู้ชาย และร้อยละ 34.29 สำหรับผู้หญิง) ดังแสดงในตารางที่ 4.4 โดยทั้งผู้ชายและผู้หญิงส่วนใหญ่อยู่ในเขตเทศบาลและอยู่ในจังหวัดใหญ่

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติของตัวแปรในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประมาณการสมการค่าจ้าง

ตัวแปร	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<i>ระดับการศึกษาสำเร็จสูงสุด:</i>				
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0.0549	0.2278	0.0513	0.2206
มัธยมศึกษาตอนต้น	0.0535	0.2250	0.0507	0.2193
มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ	0.0909	0.2875	0.0624	0.2419
มัธยมศึกษาตอนปลายสายอื่น	0.0784	0.2688	0.0483	0.2143
อนุปริญญาสายสามัญ	0.0060	0.0771	0.0020	0.0449
อนุปริญญาสายอื่น	0.1452	0.3523	0.1125	0.3160
ปริญญาตรี	0.4682	0.4990	0.5736	0.4946
ปริญญาโทหรือปริญญาเอก	0.1029	0.3038	0.0993	0.2990
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	16.4311	9.6147	14.0153	8.5266
อยู่ในเขตเทศบาล	0.6968	0.4596	0.6985	0.4589
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.7408	0.4382	0.6968	0.4596
<i>อุตสาหกรรม:</i>				
เกษตรกรรมและการประมง	0.0138	0.1167	0.0008	0.0279
การทำเหมืองแร่	0.0058	0.0756	0.0020	0.0451
การผลิต	0.3513	0.4774	0.3429	0.4747
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	0.0043	0.0656	0.0005	0.0225
การก่อสร้าง	0.0975	0.2966	0.0243	0.1539

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตัวแปร	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<i>อุตสาหกรรม:</i>				
การขายส่ง และ โรงแรมและภัตตาคาร	0.1802	0.3843	0.2092	0.4068
การขายส่ง การคมนาคม	0.0511	0.2203	0.0296	0.1694
การเป็นตัวกลางทางการเงินและ กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	0.1889	0.3914	0.2044	0.4033
การศึกษา, งานด้านสุขภาพและ กิจกรรมด้านการบริการชุมชน	0.1071	0.3092	0.1863	0.3893
ผู้จัดการ	0.2042	0.4031	0.1379	0.3448
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	0.2663	0.4420	0.2391	0.4265
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ	0.5295	0.4991	0.6230	0.4846
บริษัทใหญ่	0.4235	0.4941	0.3548	0.4785
จำนวนปีที่เรียน (ปี)	14.4292	3.1537	14.7473	3.0562
สถานภาพโสด	0.3350	0.4720	0.4296	0.4950
ชั่วโมงทำงาน (ชั่วโมงต่อสัปดาห์)	47.7202	7.4239	47.0338	7.1972
ค่าจ้างที่แท้จริง (บาทต่อเดือน)	20,358.16	17,769.67	16,127.03	24,518.73
จำนวน (คน)	608,306		720,805	

หมายเหตุ: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551 ก)

เมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือนของลูกจ้างเอกชนชายและหญิง ที่ทำงานเต็มเวลา ในวิชาชีพชั้นสูง พบว่า ผู้ชายมีค่าจ้างที่แท้จริงโดยเฉลี่ยประมาณ 20,358 บาทต่อเดือน ส่วนผู้หญิงได้รับค่าจ้างที่แท้จริงโดยเฉลี่ยประมาณ 16,127 บาทต่อเดือน โดยค่าจ้างเฉลี่ยที่ผู้หญิงได้รับคิดเป็นร้อยละ 79.22 ของค่าจ้างผู้ชาย ส่วนผู้ชายมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยสูงกว่าผู้หญิง (16.43 ปีสำหรับผู้ชาย และ 14.02 ปีสำหรับผู้หญิง) ขณะที่ผู้หญิง มีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยสูงกว่าผู้ชาย (14.43 ปีสำหรับผู้ชายและ 14.75 ปีสำหรับผู้หญิง) แต่ทั้งผู้ชายและผู้หญิงส่วนใหญ่ มีการศึกษาใน

ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยที่ผู้หญิงมีสัดส่วนของคนที่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี สูงกว่าสัดส่วนของผู้ชาย (ร้อยละ 57.36 ของผู้หญิงและร้อยละ 46.82 ของผู้ชาย)

ในส่วนของชั่วโมงการทำงานนั้น ผู้ชายและหญิง ใช้เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์โดยเฉลี่ยใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ มีผู้ชายร้อยละ 42.35 และผู้หญิงร้อยละ 35.48 ที่ทำงานในบริษัทใหญ่ สำหรับสถานภาพสมรสนั้น มีผู้ชายร้อยละ 33.50 ที่เป็นโสด ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต่ำกว่า เมื่อเทียบกับของผู้หญิง (ร้อยละ 42.96)

นอกจากนี้ ยังได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆที่ใช้ในสมการการเลือก (ผลการวิเคราะห์อยู่ในรูปตารางเมทริกซ์แสดงในตารางที่ 4.6) และในสมการค่าจ้าง (ผลการวิเคราะห์อยู่ในรูปตารางเมทริกซ์แสดงในตารางที่ 4.7) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient หรือ  $r$ ) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดทิศทางและระดับของความเส้นตรงระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร โดยจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ส่วนเครื่องหมายของ  $r$  นั้นจะบอกทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยถ้า  $r$  เป็นลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ส่วน  $r$  ที่เป็นบวกนั้นแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สำหรับระดับความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้ จะพิจารณาจากค่าของ  $r$  โดยที่ถ้า  $r$  มีค่าเท่ากับ 1 (บวกหรือลบก็ตาม) แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ ส่วนถ้า  $r$  มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อกัน

ตารางที่ 4.6 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรที่ใช้ในสมการการเลือก

	วิชาชีพ1	จำนวนปีที่เรียน	อายุ	อายุยกกำลังสอง	อยู่ในเขตเทศบาล
วิชาชีพ1	1.0000				
จำนวนปีที่เรียน	0.3047	1.0000			
อายุ	-0.1059	-0.3825	1.0000		
อายุยกกำลังสอง	-0.1043	-0.3764	0.9937	1.0000	
อยู่ในเขตเทศบาล	0.1611	0.2905	-0.0219	-0.0228	1.0000

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

	วิชาชีพ1	จำนวนปี ที่เรียน	อายุ	อายุยก กำลัง สอง	อยู่ใน เขต เทศบาล	อยู่ใน จังหวัด ใหญ่	ภาค กลาง
อยู่ในจังหวัด ใหญ่	0.0828	0.1013	-0.0113	-0.0116	0.2000	1.0000	
ภาคกลาง	0.1713	0.1699	-0.0351	-0.0365	0.3703	-0.0522	1.0000
ภาคเหนือ	-0.0643	-0.0756	0.0472	0.0468	-0.1195	-0.1744	-0.3590
ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ	-0.1006	-0.1168	0.0152	0.0162	-0.2393	0.2892	-0.5259
ภาคใต้	-0.0311	0.0071	-0.0257	-0.0246	-0.0592	-0.1291	-0.2874
สถานภาพโสด	0.1315	0.2385	-0.2794	-0.2627	0.1274	0.0462	0.1054

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้	สถานภาพ โสด
ภาคเหนือ	1.0000			
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.3303	1.0000		
ภาคใต้	-0.1805	-0.2644	1.0000	
สถานภาพโสด	-0.0243	-0.0704	-0.0248	1.0000

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าถ่วงน้ำหนัก

ตารางที่ 4.7 เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Matrix) ของตัวแปรที่ใช้ในสมการค่าจ้าง

	ln (ค่าจ้าง ที่ แท้จริง ต่อ เดือน)	ประถม ศึกษา หรือต่ำ กว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย สาย สามัญ	ม.ปลาย สายอื่น	อนุปริญญา สายสามัญ	อนุปริญญา สายอื่น
ln (ค่าจ้างที่ แท้จริงต่อ เดือน)	1.0000						
ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	-0.1891	1.0000					
ม.ต้น	-0.2247	-0.0553	1.0000				
ม.ปลายสาย สามัญ	-0.2001	-0.0676	-0.0669	1.0000			
ม.ปลายสาย อื่น	-0.0530	-0.0608	-0.0602	-0.0735	1.0000		
อนุปริญญา สายสามัญ	0.0305	-0.0147	-0.0145	-0.0177	-0.0160	1.0000	
อนุปริญญา สายอื่น	-0.1211	-0.0904	-0.0895	-0.1092	-0.0983	-0.0237	1.0000
ปริญญาตรี	0.1621	-0.2488	-0.2463	-0.3006	-0.2706	-0.0653	-0.4021
ปริญญาโทขึ้นไป	0.3830	-0.0792	-0.0784	-0.0957	-0.0862	-0.0208	-0.1281
ประสบการณ์	0.1617	0.4066	0.1541	0.0411	0.1532	0.0680	-0.0462
ประสบการณ์ ยกกำลังสอง	0.1306	0.4670	0.1271	0.0151	0.1356	0.0661	-0.0632

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

	ln (ค่าจ้าง ที่ แท้จริง ต่อ เดือน)	ประถม ศึกษา หรือต่ำ กว่า	ม.ต้น	ม.ปลาย สาย สามัญ	ม.ปลาย สายอื่น	อนุปริญญา สายสามัญ	อนุปริญญา สายอื่น
อยู่ในเขต							
เทศบาล	0.3216	-0.0407	-0.0635	-0.0902	-0.0714	-0.0005	-0.1227
อยู่ในจังหวัด							
ใหญ่	0.2861	-0.0585	-0.0801	-0.0759	0.0125	0.0035	-0.0895
การเกษตรและ							
ประมง	-0.0103	0.0465	-0.0047	-0.0125	-0.0172	-0.0051	-0.0221
การทำเหมือง							
แร่	0.0665	-0.0145	0.0202	-0.0175	-0.0158	-0.0038	0.0202
การผลิต	-0.0650	0.0589	0.1015	0.0915	0.0161	-0.0239	0.1245
การไฟฟ้า	0.0487	-0.0112	-0.0111	-0.0136	-0.0050	-0.0029	0.0008
การก่อสร้าง	0.0823	0.0125	-0.0216	-0.0562	0.0454	-0.0012	0.0202
การขายส่ง							
และโรงแรม	-0.0137	-0.0385	-0.0433	0.0057	0.0378	0.0013	-0.0119
การขนส่ง	0.1231	-0.0456	-0.0201	-0.0248	0.0233	0.1438	-0.0345
การเงินและ							
อสังหาริมทรัพย์	0.1171	-0.0506	-0.0449	-0.0266	-0.0367	-0.0237	-0.0532
การศึกษา	-0.1650	0.0307	-0.0130	-0.0406	-0.0576	-0.0186	-0.0864
บริษัทใหญ่	0.1012	-0.0250	0.0082	0.0174	0.0544	-0.0189	0.0182
Lambda	-0.4779	0.5946	0.3401	0.2037	0.1856	0.0245	0.0155

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
ปริญญาตรี	1.0000	
ปริญญาโทขึ้นไป	-0.3525	1.0000

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป	ประสบการณื	ประสบการณืยกกำลังสอง	อยู่ในเขตเทศบาล	อยู่ในจังหวัดใหญ่	การเกษตรและประมง
ประสบการณื	-0.2615	-0.1039	1.0000				
ประสบการณืยกกำลังสอง	-0.2460	-0.0984	0.9572	1.0000			
อยู่ในเขตเทศบาล	0.1099	0.1671	0.0623	0.0656	1.0000		
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.0678	0.1449	0.0300	0.0239	0.3760	1.0000	
การเกษตรและประมง	0.0195	-0.0130	0.0064	0.0149	-0.0562	-0.0578	1.0000
การทำเหมืองแร่	-0.0094	0.0179	0.0344	0.0388	-0.0245	-0.0103	-0.0050
การผลิต	-0.1639	-0.0730	0.0247	0.0029	-0.1325	-0.1826	-0.0600
การไฟฟ้า	0.0268	-0.0122	-0.0143	-0.0166	-0.0452	-0.0433	-0.0039
การก่อสร้าง	0.0037	-0.0088	0.0286	0.0352	-0.0009	0.0611	-0.0204
การขายส่งและโรงแรม	0.0256	-0.0043	-0.0553	-0.0552	0.0753	0.0839	-0.0407
การขนส่ง	0.0171	0.0321	0.0315	0.0335	0.0756	0.0873	-0.0167

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

	ปริญาตรี	ปริญาโทขึ้นไป	ประสบการณื	ประสบการณืยกกำลังสอง	อยู๋ในเขตเทศบาล	อยู๋ในจังหวัดใหญ่	การเกษตรและประมง
การเงินและอสังหาฯ	0.0615	0.0854	-0.0522	-0.0423	0.0743	0.1227	-0.0408
การศึกษา	0.1033	-0.0033	0.0454	0.0555	-0.0075	-0.0534	-0.0346
บริษัทใหญ่	-0.0693	0.0523	-0.0079	-0.0233	-0.0894	-0.1318	0.0013
Lambda	-0.4180	-0.3490	0.4819	0.5092	-0.3844	-0.3413	0.0585

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

	การทำเหมืองแร่	การผลิต	การไฟฟ้า	การก่อสร้าง	การขายส่งและโรงแรม	การขนส่ง	การเงินและอสังหาฯ
การทำเหมืองแร่	1.0000						
การผลิต	-0.0446	1.0000					
การไฟฟ้า	-0.0029	-0.0346	1.0000				
การก่อสร้าง	-0.0152	-0.1804	-0.0118	1.0000			
การขายส่งและโรงแรม	-0.0302	-0.3596	-0.0234	-0.1223	1.0000		
การขนส่ง	-0.0124	-0.1476	-0.0096	-0.0502	-0.1000	1.0000	
การเงินและอสังหาฯ	-0.0304	-0.3612	-0.0236	-0.1228	-0.2448	-0.1005	1.0000
การศึกษา	-0.0257	-0.3061	-0.0200	-0.1040	-0.2074	-0.0851	-0.2083
บริษัทใหญ่	0.0375	0.3678	0.0403	-0.0098	-0.1476	0.0159	-0.1201
Lambda	0.0244	0.0835	-0.0077	-0.0301	-0.0279	-0.0660	-0.0902

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

	การศึกษาฯ	บริษัทใหญ่	Lambda
การศึกษาฯ	1.0000		
บริษัทใหญ่	-0.2067	1.0000	
Lambda	0.0594	-0.0198	1.0000

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าถ่วงน้ำหนัก อสังหาฯ ย่อจาก

อสังหาริมทรัพย์ การศึกษาฯ ย่อจากการศึกษา ด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ และ  
ด้านการบริการชุมชน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในทั้งสองสมการนั้น ก็พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระคู่ใดๆมีเครื่องหมายเป็นบวกหรือลบ แต่ส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่า 0.5 (ไม่รวมเครื่องหมาย) ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและตัวแปรนั้นที่ยกกำลังสอง (คือ ตัวแปรอายุกับตัวแปรอายุยกกำลังสอง ตัวแปรประสบการณ์กับตัวแปรประสบการณ์ยกกำลังสอง) ซึ่งมีค่า  $r$  มากกว่า 0.9 อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าวก็เป็นการวิเคราะห์อย่างง่ายในการทดสอบเบื้องต้น เนื่องจากว่าในแบบจำลองนี้อาจจะมีปัญหาที่ตัวแปรอิสระในแบบจำลองมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Multicollinearity) นอกเหนือจากปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างได้

โดยในบทต่อไป จะเป็นการประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงซึ่งใช้วิธีการศึกษาและแบบจำลองที่ได้กล่าวข้างต้น

## บทที่ 5

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในบทที่ 5 นี้ได้มาจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงด้วยวิธีการศึกษาและแบบจำลองดังที่ได้กล่าวถึงในบทที่แล้ว ซึ่งในบทนี้จะมีการอภิปรายผลเสนอแนะเชิงนโยบายจากผลการศึกษาค้นพบ รวมทั้งระบุถึงข้อจำกัดในงานวิจัยเพื่อปรับปรุงการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต

#### 5.1 ผลการวิจัย

ในการศึกษานี้ได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงตาม 3 แบบจำลองทั้ง 3 ที่ได้สรุปไว้ในตอนท้ายของบทที่แล้ว และศึกษาเพิ่มเติมถึงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างเอกชนชายและหญิงโดยทั่วไป ซึ่งไม่ได้จำกัดเฉพาะแรงงานที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูง แต่ผู้เขียนจะขออภิปรายผลของแบบจำลองหลักในการวิเคราะห์อย่างละเอียดก่อน แล้วจึงค่อยเปรียบเทียบผลที่ได้กับแบบจำลองอื่นๆ

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ 1 (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน วิชาชีพชั้นสูงนิยามที่ 1)

ซึ่งแบบจำลองหลักในงานศึกษานี้แบบจำลองที่ 1 (ดูตารางที่ 4.4 ในบทที่ 4) คือการประมาณการ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) โดยศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพตามนิยามที่ 1 (ผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และช่างเทคนิค) ระหว่างชายและหญิง ซึ่งเป็นนิยามที่กว้างกว่านิยามที่ 2 (โดยนิยามที่ 2 นั้นจะหมายรวมถึงผู้จัดการและผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ เท่านั้น) อีกทั้งค่าจ้างที่ใช้ในการประมาณการจะเป็นค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน (Real monthly wage) เนื่องจากได้มีการตระหนักถึงปัญหาเงินเฟ้อที่เกิดขึ้นในช่วงปีของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้และแก้ปัญหาด้วยการใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 4 ข้างต้น ซึ่งผลจากแบบจำลองสำหรับแบบจำลองดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางที่ 5.1

### 5.1.1.1 ผลการประมาณการสมการการเลือก Probit

ผลจากการประมาณการการเลือก Probit ถึงความน่าจะเป็นที่แรงงานที่มีอายุระหว่าง 25-60 ปีจะมีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1 ได้แสดงไว้ในตารางที่ 5.1 พบว่า จำนวนปีที่เรียนนั้นมีผลเชิงบวกต่อการทำงานทั้งชายและหญิง ซึ่งเป็นไปตามคาดและตรงกับงานวิจัยของ Newman and Oaxaca (2005: 217-236) ส่วนผลของตัวแปรอายุก็ตรงกับที่คาดไว้ทั้งชายและหญิง โดยที่ตัวแปรอายุมีผลเชิงบวก ขณะที่ตัวแปรอายุยกกำลังสองนั้นมีผลในทางลบ แต่เมื่อแรงงานมีอายุมากขึ้น โอกาสก็จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง สำหรับการอยู่ในเขตเทศบาล และการอยู่ในจังหวัดใหญ่นั้นมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อ โอกาสที่จะทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูงสำหรับทั้งชายและหญิง ซึ่งก็ตรงตามคาด สำหรับตัวแปรภาคนั้น พบว่าการอยู่ในภาคกลางจะมีโอกาสในการทำงานสูงที่สุดเมื่อเทียบกับภาคอื่นๆ ซึ่งผลจากการวิจัยนี้ก็จะเป็นไปตามคาดเช่นเดียวกับผลของตัวแปรสถานภาพ โสด ซึ่งมีค่าเป็นลบและมีนัยสำคัญสำหรับผู้ชาย นั่นหมายความว่า ผู้ชายที่สมรสแล้วจะมีโอกาสในการทำงานในวิชาชีพชั้นสูงมากกว่าผู้ชายที่ยังโสด โดยนายจ้างอาจจะมองว่าผู้ชายที่สมรสแล้วนั้นมีความรับผิดชอบในงานสูงและมีอัตราการออกจากงานต่ำ (Turnover rate) กว่าชายโสด ขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์สำหรับตัวแปร โสดมีค่าเป็นบวกสำหรับผู้หญิง นั่นหมายความว่าผู้หญิงโสดนั้นจะมีโอกาสในการทำงานในวิชาชีพชั้นสูงมากกว่าผู้หญิงที่สมรสแล้ว อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงที่สมรสแล้วมีภาระทางครอบครัวที่ต้องดูแล ซึ่งนายจ้างอาจมองว่าผู้หญิงที่สมรสแล้วอาจมีอัตราการหยุดงานหรือออกจากงานสูงกว่าผู้หญิงโสด นอกจากนี้ผู้หญิงที่สมรสแล้วอาจมีความยืดหยุ่นของเวลาทำงานน้อยกว่าผู้หญิงโสด โดยการทำงานในวิชาชีพชั้นสูงอาจต้องใช้เวลาทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากชั่วโมงทำงานปกติด้วย

ตารางที่ 5.1 ผลการประมาณการโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1

วิชาชีพ I	ชาย		หญิง	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
จำนวนปีที่เรียน	0.1569***	0.0002	0.1477***	0.0002
อายุ	0.0316***	0.0007	0.0650***	0.0007
อายุยกกำลังสอง	-0.0005***	0.00001	-0.0011***	0.00001
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0888***	0.0017	0.1175***	0.0016

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

วิชาชีพ	ชาย		หญิง	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.3663***	0.0016	0.2048***	0.0016
ภาคกลาง	0.4976***	0.0025	0.4610***	0.0024
ภาคเหนือ	-0.2446***	0.0034	-0.1973***	0.0031
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.2647***	0.0030	-0.3308***	0.0029
สถานภาพโสด	-0.0488***	0.0018	0.2460***	0.0016
ค่าคงที่	-4.3705***	0.0144	-4.6490***	0.0145
N	16,935,848		17,807,050	

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551 ก)

**หมายเหตุ:** สำหรับการวิเคราะห์นี้ มีตัวแปรตามคือ *วิชาชีพ* ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1 ถ้าเป็นลูกจ้างเอกชน ที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1 และมีค่าเท่ากับ 0 ถ้าทำงานในอาชีพ อื่นๆ (นิยามที่ 1 ในภาคผนวก จ ตารางที่ 1) กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือ นอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรต่ำกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับภาคคือภาคใต้ และกลุ่มอ้างอิงสำหรับสถานภาพสมรสคือสมรส (รวมทั้งม่าย หย่า แยกกันอยู่ และเคยสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ)

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

#### 5.1.1.2 ผลการประมาณสมการค่าจ้าง

เมื่อนำผลจากการประมาณการแบบจำลอง Probit มาสร้าง Inverse Mills Ratio เพื่อ ใช้แก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่างในการประมาณการสมการค่าจ้างแล้ว ผลการประมาณการ สมการค่าจ้างได้แสดงไว้ในตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 ผลการประมาณการ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	ชาย		หญิง	
	Coef.	t	Coef.	t
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	-0.7946***	-135.25	-1.0532***	-217.60
มัธยมศึกษาตอนต้น	-1.0178***	-216.61	-1.0288***	-255.99
ม.ปลายสายสามัญ	-0.9154***	-254.44	-0.8940***	-269.64
ม.ปลายสายอื่น	-0.7201***	-192.10	-0.7595***	-218.04
อนุปริญญาสายสามัญ	-0.7064***	-85.77	-0.2420***	-19.94
อนุปริญญาสายอื่น	-0.7146***	-253.56	-0.8003***	-306.15
ปริญญาตรี	-0.4369***	-198.35	-0.4986***	-255.38
ประสบการณ์	0.0434***	185.36	0.0329***	155.38
ประสบการณ์ยกกำลังสอง	-0.0002***	-37.68	0.00003***	4.54
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0568***	35.04	0.0662***	45.91
อยู่ในจังหวัดใหญ่	-0.0321***	-19.00	0.1221***	90.60
การเกษตรและประมง	0.3155***	57.92	-0.0387**	-2.04
การทำเหมืองแร่	0.8762***	106.96	0.7295***	61.99
การผลิต	0.3313***	148.99	0.2240***	130.15
การไฟฟ้า	0.9131***	97.42	0.6544***	27.90
การก่อสร้าง	0.4107***	151.15	0.1853***	51.07
การขายส่งและ โรงแรม	0.2541***	108.79	0.2522***	146.94
การขนส่ง	0.4569***	138.32	0.3850***	114.03
การเงินและอสังหาริมทรัพย์	0.3533***	152.81	0.3253***	188.22
บริษัทใหญ่	0.0781***	59.11	0.1037***	84.24
Lambda	-0.5103***	-180.56	-0.4687***	-204.71
ค่าคงที่	10.0265***	1774.24	9.8417***	2341.74
N	608,306		720,805	
ค่า R-squared	0.5475		0.5518	

## ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

**หมายเหตุ:** ตัวแปรตามคือ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) กลุ่มอ้างอิงสำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จ

สูงสุดคือระดับปริญญาโทและปริญญาเอก กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครอง

คือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรน้อยกว่า 1 ล้าน

คน กลุ่มอ้างอิงสำหรับอุตสาหกรรมคือการศึกษา งานด้านสุขภาพและงานสังคม

สงเคราะห์ และกิจกรรมด้านการบริการชุมชน และกลุ่มอ้างอิงสำหรับขนาดบริษัทคือ

ทำงานในบริษัทที่มีคนทำงานน้อยกว่า 200 คน

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากผลการประมาณการสมการค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพ  
ชั้นสูงทั้งชายและหญิงในตารางที่ 5.2 พบว่า ค่าจ้างนั้นเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ  
ทั้งชายและหญิง โดยแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทั้งชายและหญิง จะมีค่าจ้างมาก  
ที่สุด ซึ่งตัวแปรระดับการศึกษานี้ เป็นไปตามคาด และสอดคล้องกับผลในงานวิจัยอื่นๆ ส่วน  
ประสบการณ์ในการทำงานนั้น มีผลเชิงบวกต่อค่าจ้างทั้งชายและหญิง แต่จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง  
อย่างมีนัยสำคัญสำหรับผู้ชาย ขณะที่ตัวแปรประสบการณ์ยกกำลังสองสำหรับผู้หญิง มีผลเชิงบวก  
อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องตามที่ Mincer (1958: 302-381) ได้ชี้ว่า ค่าจ้างจะเพิ่มขึ้นตาม  
จำนวนปีของประสบการณ์การทำงาน แต่ด้วยอัตราที่ลดลง เนื่องจากสันนิษฐานว่า เมื่อมี  
ประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น จำนวนเวลาที่จะอุทิศในการฝึกอบรม (Training) ก็จะลดน้อยลง  
อย่างไรก็ตาม ตัวแปรประสบการณ์ที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นเพียงตัวแทน (Proxy) ที่สร้างขึ้น (จาก  
ตารางที่ 4.2 โดยประสบการณ์ = อายุ-จำนวนปีที่เรียน-6) แทนประสบการณ์ในการทำงานที่แท้จริง  
เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านข้อมูลนี้ โดยมีข้อสมมติว่าแรงงานนั้นทำงานทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษา ซึ่งได้  
มองข้ามข้อเท็จจริงที่ว่าในบางช่วงเวลาของชีวิต แรงงานนั้นอาจจะไม่ได้ทำงานหรืออาจอยู่นอก  
กำลังแรงงานก็ได้ โดยอาจมีผลกระทบต่อตัวแปรประสบการณ์ของผู้หญิงมากกว่า เนื่องจากกรณีที่  
ผู้หญิงที่สมรสแล้วอาจลาออกจากงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ค่า  
สัมประสิทธิ์ของตัวแปรประสบการณ์ยกกำลังสองมีเครื่องหมายต่างกันระหว่างชายและหญิง

สำหรับการอยู่ในเขตเทศบาล มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อค่าจ้างทั้งผู้ชายและ  
ผู้หญิง ซึ่งผลนั้นเป็นไปตามที่คาดไว้ ขณะที่ตัวแปรการอยู่ในจังหวัดใหญ่ มีผลเชิงลบอย่างมี

นัยสำคัญต่อค่าจ้างของผู้ชาย ซึ่งไม่เป็นไปตามที่คาดไว้ว่าจังหวัดใหญ่น่าจะมีอุปสงค์แรงงานมากกว่าในจังหวัดเล็ก แต่ก็เป็นไปได้ว่า มีอุปทานของแรงงานสูงในจังหวัดใหญ่เช่นกัน แต่การอยู่ในจังหวัดใหญ่ กลับมีผลทางบวกต่อค่าจ้างสำหรับผู้หญิง การที่ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรการอยู่ในจังหวัดใหญ่สำหรับชายและหญิงมีเครื่องหมายต่างกัน โดยมีค่าติดลบสำหรับผู้ชายนั้น อาจมองว่าสำหรับแรงงานชายแล้ว การอยู่ในจังหวัดใหญ่และด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมอาจทำให้แรงงานมีโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งผู้ชายอาจจะได้รับ โอกาสมากกว่าผู้หญิง โดยแรงงานชายบางส่วนอาจเลือกที่จะเป็นผู้ประกอบการเอง (หรือเป็นเจ้าของธุรกิจ) และได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่มากกว่าการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูงก็ได้ ทำให้การทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูงอาจเป็นสถานภาพการทำงานที่รองจากการประกอบธุรกิจส่วนตัว (ในแง่ของรายได้จากการทำงาน) สำหรับแรงงานชายที่อยู่ในจังหวัดใหญ่ ขณะที่ในจังหวัดเล็กนั้นอาจจะมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อโอกาสในการทำงานดังเช่นที่กล่าวข้างต้นที่มีในจังหวัดใหญ่ การทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูงสำหรับแรงงานชายในจังหวัดเล็กอาจจะเป็นสถานภาพการทำงานที่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานสูงที่สุดแล้ว ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ผลการศึกษานั้นพบว่าแรงงานชายที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงที่อยู่จังหวัดเล็กได้รับค่าจ้างมากกว่าแรงงานชายที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงที่อยู่ในจังหวัดใหญ่ ส่วนแรงงานชายที่ทำงานในอุตสาหกรรมด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ และด้านการบริการชุมชนจะมีค่าจ้างต่ำที่สุด ซึ่งโดยภาพรวมจากบทที่ 2 แสดงให้เห็นว่า อุตสาหกรรมดังกล่าว เป็นอุตสาหกรรมที่ลูกจ้างเอกชนชายทำงานอยู่น้อยที่สุดอยู่แล้ว ขณะที่แรงงานหญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมการเกษตรและประมงจะได้รับค่าจ้างต่ำที่สุด ส่วนการทำงานในบริษัทใหญ่ มีผลเชิงบวกต่อค่าจ้างทั้งหญิงและชาย ซึ่งเป็นไปตามงานศึกษาของ Monk-Turner and Turner (2001: 63-78)

ค่าสัมประสิทธิ์ของ  $\lambda$  มีค่าเป็นลบอย่างมีนัยสำคัญทั้งชายและหญิง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานที่ใ้ทำงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูงและแรงงานที่ไม่ใ้ทำงานแล้ว แรงงานที่เป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูงได้รับค่าจ้างสูงกว่าพวกที่ไม่ใ้ทำงานโดยเฉลี่ยที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน ส่วนการที่ค่าสัมประสิทธิ์ของ  $\lambda$  มีนัยสำคัญนั้น หมายความว่า การใส่ตัวแปรนี้จำเป็นต่อการแก้ปัญหาการใช้ข้อมูลซึ่งมีอคติในการเลือกตัวอย่าง และในการประมาณการสมการค่าจ้างโดยไม่ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จะทำให้ค่าประมาณที่ได้นั้นไม่ถูกต้อง

#### 5.1.1.3 ผลการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

จากผลการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงด้วยวิธีการต่างๆ ในตารางที่ 5.3 พบว่า ลูกจ้างเอกชนหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูง จะมีค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชายในอาชีพเดียวกัน ประมาณ 0.2442 (ในรูปของค่าเฉลี่ยของ  $1m$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)) ดังแสดงผล

การแยกความแตกต่างของค่าจ้างไว้ในตารางที่ 5.3 โดยพบว่า ส่วนที่เกิดจากการเลือกปฏิบัตินั้นมีค่าประมาณการเป็นบวกในวิธีการทั้ง 4 แบบ ซึ่งในส่วนที่มีค่าเป็นบวกนี้ บ่งชี้ว่า ส่วนดังกล่าวทำให้ช่องว่างของค่าจ้างกว้างขึ้น ขณะที่ส่วนที่มีค่าเป็นลบ จะช่วยให้ช่องว่างนั้นแคบลง นอกจากนี้ การแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ยังอ่อนไหวต่อข้อสมมติเกี่ยวกับการจัดการส่วนที่เป็นผลของการเลือก

**ตารางที่ 5.3** ผลการแยกความแตกต่างของ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1

วิธีการ Decomposition				ความแตกต่างของ ค่าจ้าง
	E	D	Selectivity	$(\ln W_m - \ln W_f)$
Decomposition #1	0.0955 (39.12%)	0.2529 (103.58%)	-0.1043 (-42.70%)	0.2442
Decomposition #2	0.0129 (5.28%)	0.2313 (94.72%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #3	0.0746 (30.55%)	0.1696 (69.45%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #4	0.0746 (30.55%)	0.2313 (94.72%)	-0.0617 (-25.26%)	

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

**หมายเหตุ:** ตัวเลขในวงเล็บคือสัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้าง ส่วน E แทน Endowments และ D แทน Discrimination ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก ฉ

สำหรับความแตกต่างของค่าจ้างที่มีที่มาจากทุนมนุษย์ ในงานวิจัยนี้ พบว่า ลูกจ้างเอกชนหญิงที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูง มีทุนมนุษย์ (จำนวนปีการศึกษาและสัดส่วนของผู้หญิงที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป) สูงกว่าผู้ชาย แต่ยังคงปรากฏความแตกต่างของค่าจ้างอยู่ โดยการที่ผู้ชายได้รับค่าจ้างมากกว่านั้น เป็นเพราะว่าผู้ชายมีทุนมนุษย์สูงกว่า ในกรณีนี้ ทุนมนุษย์อาจจะสะท้อนอยู่ในรูปแบบอื่น เช่น ความสามารถ (Ability) คุณภาพการศึกษา และการฝึกอบรมในด้านอาชีพ

เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย แต่ในงานวิจัยนี้ไม่ได้ศึกษา เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านข้อมูล

นอกจากความแตกต่างของค่าจ้าง จะมีที่มาจากทุนมนุษย์แล้ว การเลือกปฏิบัติก็เป็นอีกส่วนหนึ่งของช่องว่างของค่าจ้าง โดยผลในตารางที่ 5.3 แสดงให้เห็นว่า แม้บางส่วนของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง จะสามารถอธิบายได้แล้ว ก็ยังพบว่ามี การเลือกปฏิบัติที่เป็นส่วนที่อธิบายไม่ได้ และไม่มีเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์ โดยการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิงนั้น จะก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ โดยหากแยกผลทั้งหมดของการเลือกที่มีต่อความแตกต่างของค่าจ้างออกมาเป็นส่วนต่างหากดังเช่นวิธีการ (จำแนกองค์ประกอบความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง) แบบที่ 1 แล้ว ส่วนของการเลือกปฏิบัติที่ประมาณการได้ คิดเป็นร้อยละ 103.58 ของช่องว่างของค่าจ้าง ส่วนการเลือกปฏิบัติจากวิธีการแบบที่ 2 และ 4 คิดเป็นร้อยละ 94.72 ของความแตกต่างของค่าจ้าง ขณะที่การเลือกปฏิบัติจากวิธีการแบบที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 69.45 ซึ่งเป็นสัดส่วนของการเลือกปฏิบัติที่ต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการอื่น

โดยหากเปรียบเทียบผลการศึกษานี้กับงานศึกษาของ Mathana Phananimamai and Nirat Ingpomprasith (1993: 25-32) ซึ่ง Mathana Phananimamai and Nirat Ingpomprasith (1993: 25-32) พบว่า ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงในเขตเทศบาล ในปี พ.ศ. 2532 นั้น อธิบายได้ด้วยความแตกต่างในคุณลักษณะร้อยละ 32 และอีกร้อยละ 68 เป็นความแตกต่างที่อธิบายไม่ได้ที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติ ในขณะที่ผลของการแยกความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงระหว่างชายและหญิงด้วยวิธีการแบบที่ 3 (ดังแสดงในตารางที่ 5.3) ซึ่งมีข้อสมมติว่าโอกาสในการทำงานที่ต่างกันระหว่างชายและหญิงนั้นอาจเป็นเพราะแรงงานมีคุณสมบัติที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานหรืออาจเกิดจากการกีดกันในการจ้างงานหรือการเลือกปฏิบัติในการรับเข้าทำงานนั้น พบว่า ความแตกต่างในคุณลักษณะคิดเป็นร้อยละ 30.55 ขณะที่ความแตกต่างที่เกิดจากการเลือกปฏิบัตินั้นคิดเป็นร้อยละ 69.45 ของช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง อย่างไรก็ตาม ในการเปรียบเทียบดังกล่าว คงต้องคำนึงถึงขอบเขตการศึกษาและวิธีการวิจัยที่แตกต่างกันด้วย

### 5.1.2 การเปรียบเทียบระหว่างการใช้ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินและการใช้ค่าจ้างที่แท้จริง

เมื่อพิจารณาระหว่างการใช้ค่าจ้างที่แท้จริง (Real wage) กับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Nominal wage) (หรือเปรียบเทียบระหว่างแบบจำลองที่ 1 และแบบจำลองที่ 2) ในการประมาณการสมการค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูง พบว่า การใช้ค่าจ้างที่แท้จริงสามารถอธิบายผลของแบบจำลองที่ใช้ในสมการค่าจ้างได้ดีกว่าเพียงเล็กน้อยหาก

เปรียบเทียบกันด้วยค่า  $R^2$  ส่วนค่าที่ประมาณการที่ได้จากสมการค่าจ้างก็มีค่าใกล้เคียงกัน ในส่วนของการประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างเอกชนชายและลูกจ้างเอกชนหญิงโดยใช้ค่าจ้างที่แท้จริงนั้น (0.2442) พบว่า มีขนาดใกล้เคียงกับผลจากการใช้ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินในการประมาณการ (0.2440) ดังแสดงผลของการแยกความแตกต่างของ  $\ln$  (ค่าจ้างต่อเดือน) ในตารางที่ 5.4 (ดูผลการประมาณการ  $\ln$  (ค่าจ้างต่อเดือน) เพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ก)

ตารางที่ 5.4 ผลการแยกความแตกต่างของ  $\ln$  (ค่าจ้างต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1

วิธีการ Decomposition	E	D	Selectivity	ความแตกต่างของค่าจ้าง ( $\ln W_m - \ln W_f$ )
Decomposition #1	0.0947 (38.83%)	0.2507 (102.75%)	-0.1014 (-41.58%)	
Decomposition #2	0.0141 (5.80%)	0.2298 (94.20%)	0.0000 (0.00%)	0.2440
Decomposition #3	0.0745 (30.55%)	0.1694 (69.45%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #4	0.0745 (30.55%)	0.2298 (94.20%)	-0.0604 (-24.75%)	

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือสัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้าง ส่วน E แทน Endowments และ D แทน Discrimination ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก ก

### 5.1.3 การเปรียบเทียบระหว่างการใช้นิยามวิชาชีพชั้นสูงแบบที่ 1 และการใช้นิยามวิชาชีพชั้นสูงแบบที่ 2

เมื่อเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในวิชาชีพชั้นสูง ระหว่างการใช้นิยามวิชาชีพชั้นสูงแบบที่ 1 และนิยามวิชาชีพชั้นสูงแบบที่ 2 (หรือก็คือการเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ระหว่างแบบจำลองที่ 1 และแบบจำลองที่ 3) โดยที่นิยามแบบที่ 2 นั้นแตกต่างจากนิยามแบบที่ 1 ตรงที่นิยามแบบที่ 2 นั้น ไม่ได้รวมอาชีพช่างเทคนิคสาขาต่างๆ เข้ามา

เป็นวิชาชีพชั้นสูงด้วย โดยกลุ่มวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามแบบที่ 2 นั้นประกอบด้วยผู้จัดการและผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ เท่านั้น ซึ่งผลการประมาณการ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) โดยใช้นิยามวิชาชีพชั้นสูงแบบที่ 2 ได้แสดงไว้ในภาคผนวก ฎ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากนิยามที่ 2 นี้ เป็นนิยามที่แคบกว่า จึงทำให้มีจำนวนตัวอย่างลดน้อยลง และในการวิเคราะห์โดยใช้นิยามที่ 2 นี้ จะไม่รวมอุตสาหกรรมการเกษตรและประมง (เพิ่มเติมจากการไม่รวมอุตสาหกรรมประเภท L, O, P) เนื่องจากไม่มีข้อมูลครบทั้งชายและหญิง ซึ่งจากตารางที่ 5.5 แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง โดยใช้นิยามที่ 2 นั้น (0.2488) มากกว่า เมื่อเทียบกับผลในตารางที่ 5.3 (0.2442) เมื่อใช้นิยามที่ 1

**ตารางที่ 5.5** ผลการแยกความแตกต่างของ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 2

วิธีการ Decomposition	E	D	Selectivity	ความแตกต่างของ
				ค่าจ้าง $(\ln W_m - \ln W_f)$
Decomposition #1	0.1776 (71.38%)	0.3395 (136.45%)	-0.2683 (-107.83%)	0.2488
Decomposition #2	-0.1464 (-58.83%)	0.3952 (158.83%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #3	0.1321 (53.08%)	0.1168 (46.92%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #4	0.1321 (53.08%)	0.3952 (158.83%)	-0.2785 (-111.90%)	

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

**หมายเหตุ:** ตัวเลขในวงเล็บคือสัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้าง ส่วน E แทน Endowments และ D แทน Discrimination ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก ฎ

จากตารางข้างต้น ทำให้ตระหนักได้ว่า ความแตกต่างของค่าจ้าง มีความอ่อนไหวต่อรูปแบบของข้อมูลที่ใช้ในการประมาณการ ความแตกต่างของค่าจ้างที่ต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเรา

ใช้ข้อมูลของค่าจ้างในรูปแบบใด ซึ่งควรเลือกใช้ตามความเหมาะสมของงานศึกษานั้นๆ และเป็นประเด็นหนึ่ง ที่ควรพิจารณาในการประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างในงานศึกษาอื่นต่อไป

#### 5.1.4 ผลการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงโดยรวม

นอกเหนือจากการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงชายและหญิงด้วยแบบจำลองต่างๆและแสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างแบบจำลอง ยังได้ศึกษาถึงความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและหญิงโดยทั่วไป ซึ่งไม่ได้จำกัดการวิเคราะห์เฉพาะแรงงานที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงดังเช่นในแบบจำลองต่างๆข้างต้น โดยรายละเอียดเพิ่มเติมของการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและหญิงนี้จะแสดงไว้ในภาคผนวก ฐ

##### 5.1.4.1 ผลการประมาณการโอกาสในการเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา

ผลจากการประมาณการความน่าจะเป็นที่แรงงานที่มีอายุระหว่าง 25-60 ปีจะมีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา ได้แสดงไว้ในตารางที่ 5.7 พบว่าจำนวนปีที่เรียนมีผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา (ในลำดับต่อไปจะเขียนให้เข้าใจง่ายและสั้นขึ้นว่าเป็นลูกจ้างเอกชน) ทั้งชายและหญิง ซึ่งไม่เป็นไปตามที่คาดและมีเครื่องหมายตรงกันข้ามกับผลการประมาณการ Probit ของโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง (แสดงไว้ในตารางที่ 5.1 ข้างต้น) ส่วนการที่ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนปีที่เรียนมีค่าเป็นลบนั้น อาจเนื่องจากการศึกษาเพิ่มเติมนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน โดยรวม (ไม่ได้จำกัดการวิเคราะห์ถึงโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูงในแบบจำลองก่อนหน้านี้) ที่ทำงานในทุกอาชีพ ซึ่งในแต่ละอาชีพนั้นก็ยังมีลักษณะของงานและคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการรับเข้าทำงานที่ต่างกัน ในบางอาชีพนั้นแรงงานที่เรียนสูงอาจจะเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานมากกว่าแรงงานที่เรียนน้อย ขณะที่ในบางอาชีพอาจไม่ได้พิจารณาที่การศึกษาเป็นเกณฑ์ในการจ้างงาน แต่พิจารณาคุณสมบัติด้านอื่นๆ เช่นทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานมากกว่า โดยจากตารางที่ 1.4 ในบทที่ 1 จะเห็นได้ว่าลูกจ้างเอกชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 22.9) ทำงานอยู่ในอาชีพประเภทที่ 9 ซึ่งเป็นอาชีพขั้นพื้นฐาน เช่น พนักงานทำความสะอาด คนรับจ้างชั่วคราว เป็นต้น ซึ่งน่าจะเป็นอาชีพที่ต้องใช้แรงงานมากกว่าความรู้ความสามารถ ดังนั้นแรงงานที่ศึกษาสูงก็อาจจะมีคุณสมบัติที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดในอาชีพนั้นๆ ได้ จึงอาจทำให้ผลการศึกษานี้พบว่าจำนวนปีการศึกษามีผลในทางลบต่อโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน อย่างไรก็ตาม ผลในการวิเคราะห์นี้ก็ก็เป็นเพียงการประมาณการ โอกาสของการมีงานทำเป็น

ลูกจ้างเอกชน ซึ่งพิจารณาลูกจ้างเอกชนในภาพรวมเท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงเลือกที่จะวิเคราะห์ลูกจ้างเอกชนในกลุ่มวิชาชีพชั้นสูงเท่านั้น

นอกจากนี้ ตัวแปรอายุยังให้ผลเชิงลบต่อโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนสำหรับผู้ชาย แต่มีผลเชิงบวกสำหรับผู้หญิง โดยเมื่อแรงงานชายมีอายุมากขึ้นจะมีโอกาสน้อยลงที่จะทำงานเป็นลูกจ้างเอกชน ขณะที่เมื่อแรงงานหญิงมีอายุมากขึ้นจะมีโอกาสที่จะทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อสังเกตของ Mathana Phananiramai and Nirat Ingpomprasith (1993) ว่าเมื่อแรงงานอายุมากขึ้น ผู้ชายจะค่อยๆเปลี่ยนสถานภาพการทำงานจากแรงงานที่ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid family worker) มาเป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว ผู้ชายบางคนอาจจะเปลี่ยนมาเป็นลูกจ้างหรือนายจ้าง ส่วนแรงงานหญิงนั้นอาจจะเปลี่ยนสถานภาพการทำงานจากแรงงานที่ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างมาเป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว เมื่อมีอายุมากขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงนี้อาจจะเห็นได้ไม่ชัดเจนเหมือนกับในกรณีของผู้ชาย ส่วนตัวแปรอายุยกกำลังสองที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบสำหรับผู้ชายและผู้หญิงนั้น หมายความว่า เมื่ออายุเพิ่มขึ้น โอกาสดังกล่าวข้างต้นของแรงงานชายและหญิงมีอัตราที่ลดลง ส่วนตัวแปรการอยู่ในเขตเทศบาลและการอยู่ในจังหวัดใหญ่ก็มีผลเชิงบวกต่อโอกาสของการมีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนทั้งชายและหญิง โดยแรงงานที่อยู่ในเขตเทศบาลจะมีโอกาสสูงกว่าแรงงานที่อยู่นอกเขตเทศบาล ส่วนแรงงานที่อยู่ในจังหวัดใหญ่ก็มีโอกาสสูงกว่าแรงงานที่อยู่ในจังหวัดเล็ก ซึ่งเป็นไปตามที่คาดและสอดคล้องกับผลของแบบจำลองสำหรับวิชาชีพชั้นสูง

สำหรับตัวแปรภาคนั้น แรงงานที่อยู่ในภาคกลางจะมีโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนสูงที่สุด เมื่อเทียบกับแรงงานที่อยู่ในภาคอื่นๆ (สำหรับชายและหญิง) ขณะที่แรงงานที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีโอกาสต่ำที่สุดทั้งชายและหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลของแบบจำลองสำหรับวิชาชีพชั้นสูง สำหรับตัวแปรสถานภาพโสดก็ให้ผลไปในทิศทางเดียวกับผลของแบบจำลองสำหรับวิชาชีพชั้นสูง โดยที่แรงงานชายที่สมรสแล้วจะมีโอกาสสูงกว่าแรงงานชายโสด ขณะที่ผู้หญิงโสดจะมีโอกาสสูงกว่าแรงงานหญิงที่สมรสแล้ว

ตารางที่ 5.6 ผลการประมาณการโอกาสในการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา

<i>EMP</i>	ชาย		หญิง	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
จำนวนปีที่เรียน	-0.0240***	0.0001	-0.0037***	0.0001
อายุ	-0.0330***	0.0003	0.0046***	0.0003
อายุยกกำลังสอง	-0.0001***	0.000004	-0.0005***	0.000004
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0978***	0.0008	0.0078***	0.0009
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.2475***	0.0007	0.2378***	0.0008
ภาคกลาง	0.5082***	0.0011	0.5849***	0.0012
ภาคเหนือ	-0.0180***	0.0012	0.1015***	0.0013
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.3774***	0.0012	-0.3203***	0.0013
สถานภาพโสด	-0.0811***	0.0009	0.1894***	0.0010
ค่าคงที่	0.8400***	0.0066	-0.3978***	0.0068
N	16,935,848		17,807,050	

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ: สำหรับการวิเคราะห์นี้ มีตัวแปรตามคือ *EMP* ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1 หากเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา (ไม่ได้แยกวิเคราะห์เฉพาะ และมีค่าเท่ากับ 0 หากเป็นแรงงานอื่นๆ กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรต่ำกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับภาคคือภาคใต้ และกลุ่มอ้างอิงสำหรับสถานภาพสมรสคือสมรส (รวมทั้งมีชาย หย่า แยกกันอยู่ และเคยสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ)

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

#### 5.1.4.2 ผลการประมาณการสมการค่าจ้าง

หลังจากการประมาณการแบบจำลอง Probit แล้วจะนำผลที่ได้จากตารางที่ 5.6 มาสร้าง Inverse Mills Ratio เพื่อแก้ปัญหาการใช้ข้อมูลซึ่งมีอคติในการวิเคราะห์ค่าจ้างของแรงงาน โดยผลของการประมาณการสมการค่าจ้างนี้แสดงไว้ในตารางที่ 5.7

ตารางที่ 5.7 ผลการประมาณการ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลา

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	ชาย		หญิง	
	Coef.	t	Coef.	t
<i>ระดับการศึกษา:</i>				
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	-1.4369***	-709.41	-1.4373***	-757.91
มัธยมศึกษาตอนต้น	-1.2376***	-623.31	-1.1972***	-648.78
ม.ปลายสายสามัญ	-1.0809***	-552.24	-1.0540***	-575.35
ม.ปลายสายอื่น	-0.9250***	-445.08	-0.9386***	-465.18
อนุปริญญาสายสามัญ	-0.6840***	-138.61	-0.7344***	-138.68
อนุปริญญาสายอื่น	-0.7211***	-364.86	-0.7943***	-424.47
ปริญญาตรี	-0.4663***	-259.08	-0.5110***	-318.03
ประสบการณ์	0.0499***	579.98	0.0469***	527.86
ประสบการณ์ยกกำลังสอง	-0.0006***	-373.32	-0.0006***	-360.98
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0475***	98.62	0.0997***	191.84
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.0224***	54.85	0.0349***	76.53
<i>อาชีพ:</i>				
ผู้จัดการ	0.9400***	610.65	0.8540***	507.69
ผู้ประกอบการวิชาชีพ	0.6999***	472.63	0.4685***	318.32
ช่างเทคนิค	0.5283***	505.76	0.3877***	385.29
เสมียน	0.3181***	278.75	0.2589***	263.67
พนักงานบริการ พนักงาน	0.1724***	184.36	0.2055***	224.50
ขายในร้านค้าและตลาด				
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือใน	0.1293***	132.66	0.1625***	148.20
ด้านการเกษตรและประมง				
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้าน	0.1904***	285.10	-0.0177***	-20.05
ความสามารถทางฝีมือ				
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร	0.1807***	246.49	0.1116	128.36

ตารางที่ 5.7 (ต่อ)

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	ชาย		หญิง	
	Coef.	t	Coef.	t
<b>อุตสาหกรรม:</b>				
การเกษตรและประมง	-0.1663***	-122.59	-0.1906***	-149.78
การทำเหมืองแร่	0.4837***	177.89	0.2052***	39.33
การผลิต	0.1135***	93.62	0.0633***	59.83
การไฟฟ้า	0.5717***	85.03	0.2958***	18.24
การก่อสร้าง	0.0971***	78.43	0.1412***	106.18
การขายส่งและโรงแรม	0.1560***	128.53	0.0548***	55.31
การขนส่ง	0.2539***	175.87	0.2118***	117.36
การเงินและอสังหาฯ	0.2037***	150.30	0.2111***	184.00
บริษัทใหญ่	0.1073***	197.84	0.1359***	247.01
Lambda	-0.5777***	-674.51	-0.5182***	-585.74
ค่าคงที่	9.3739***	3718.54	9.3590***	4041.98
N	4,888,564		4,021,044	
ค่า R-squared	0.5977		0.6466	

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

**หมายเหตุ:** ตัวแปรตามคือ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) กลุ่มอ้างอิงสำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดคือระดับปริญญาโทและปริญญาเอก กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรน้อยกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับอาชีพคืออาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ (หรืออาชีพประเภทที่ 9) กลุ่มอ้างอิงสำหรับอุตสาหกรรมคือการศึกษา งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมด้านการบริการชุมชน และกลุ่มอ้างอิงสำหรับขนาดบริษัทคือทำงานในบริษัทที่มีคนทำงานน้อยกว่า 200 คน

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชน โดยรวมที่ทำงานเต็มเวลา ระหว่างชายและหญิง ได้ใส่ตัวแปรเพื่อควบคุมอาชีพเพิ่มในสมการค่าจ้างด้วย โดยมีตัวแปรตามคือ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ซึ่งผลจากการประมาณการนั้นพบว่า ระดับการศึกษานั้นมีผลเชิงบวกต่อค่าจ้างตามที่คาด โดยที่ลูกจ้างเอกชน (ทั้งชายและหญิง) ที่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทขึ้นไปจะมีค่าจ้างมากที่สุดเมื่อเทียบกับแรงงานที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับอื่นๆ ส่วนประสบการณ์นั้นก็มีผลเชิงบวกต่อค่าจ้างทั้งชายและหญิง โดยเมื่อลูกจ้างเอกชนชายมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น 1 ปี จะมีค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.99 ขณะที่ลูกจ้างเอกชนหญิงที่มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น 1 ปี จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.69 แต่ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นนั้นก็เป็นการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างในอัตราที่ลดลงทั้งชายและหญิง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรประสบการณ์ยกกำลังสองนั้นมีค่าเป็นลบและมีนัยสำคัญทั้งชายและหญิง ซึ่งเป็นไปตามที่คาดและสอดคล้องกับทฤษฎี ส่วนลูกจ้างเอกชน (ทั้งชายและหญิง) ที่อยู่ในเขตเทศบาลก็ได้รับค่าจ้างสูงกว่าพวกที่อยู่นอกเขตเทศบาล ขณะที่แรงงานชายและหญิงที่อยู่ในจังหวัดใหญ่ก็ได้รับค่าจ้างสูงกว่าพวกที่อยู่ในจังหวัดเล็ก โดยผู้ชายที่อยู่ในจังหวัดใหญ่จะมีค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือนโดยเฉลี่ยมากกว่าผู้ชายที่อยู่ในจังหวัดเล็กร้อยละ 2.24 ส่วนผู้หญิงที่อยู่ในจังหวัดใหญ่จะมีค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน โดยเฉลี่ยมากกว่าผู้หญิงที่อยู่ในจังหวัดเล็กร้อยละ 3.49

สำหรับการทำงานในอาชีพที่แตกต่างกันก็มีผลต่อค่าจ้างที่ได้รับต่างกันด้วย โดยลูกจ้างเอกชนชายที่ทำงานในอาชีพขั้นพื้นฐาน (อาชีพประเภทที่ 9) ซึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิงสำหรับอาชีพนั้นก็ได้รับค่าจ้างน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับแรงงานชายที่ทำงานอาชีพอื่นๆ ขณะที่แรงงานชายที่เป็นผู้จัดการนั้นได้รับค่าจ้างมากที่สุด ส่วนลูกจ้างเอกชนหญิงที่ทำงานในอาชีพประเภทที่ 7 หรือทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานทาสี ผู้ปฏิบัติงานเย็บ เป็นต้น นั้นมีค่าจ้างต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับแรงงานหญิงที่มีอาชีพอื่นๆ ส่วนแรงงานหญิงที่เป็นผู้จัดการนั้นมีค่าจ้างสูงที่สุดเช่นเดียวกับผู้ชาย

นอกจากนี้ การทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมที่ต่างกันก็มีผลต่อค่าจ้างด้วย โดยพบว่าแรงงาน (ทั้งชายและหญิง) ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเกษตรกรรมและการประมงจะมีค่าจ้างต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่นๆ ขณะที่แรงงาน (ทั้งชายและหญิง) อยู่ในอุตสาหกรรมการไฟฟ้า ก๊าซและการประปาได้รับค่าจ้างสูงที่สุด ส่วนแรงงานทั้งชายและหญิงที่ทำงานอยู่ในบริษัทใหญ่ก็ได้รับค่าจ้างมากกว่าพวกที่ทำงานในบริษัทเล็ก ซึ่งเป็นไปตามที่คาดและสอดคล้องกับผลการศึกษาเฉพาะลูกจ้างเอกชนที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูง สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ของ  $\Lambda$  นั้นมีค่าเป็นลบและมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างแรงงานที่ได้งานทำเป็นลูกจ้าง

เอกชนกับพวกที่ไม่ได้งานแล้ว แรงงานที่ได้งานทำเป็นลูกจ้างเอกชนจะมีค่าจ้างสูงกว่าพวกที่ไม่ได้งานที่มีคุณสมบัติเหมือนกันโดยเฉลี่ย

5.1.4.3 ผลการแยกความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและหญิง เมื่อนำค่าประมาณที่ได้จากการประมาณการสมการค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงในตารางที่ 5.7 มาวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงด้วยวิธีการแยกส่วนแบบต่างๆ ซึ่งได้แสดงผลไว้ในตารางที่ 5.8 พบว่า ลูกจ้างเอกชนชายมีค่าจ้างมากกว่าลูกจ้างเอกชนหญิงประมาณ 0.1054 (อยู่ในรูปของค่าเฉลี่ยของ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)) โดยมีค่าน้อยกว่าผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนเฉพาะในวิชาชีพชั้นสูงระหว่างชายและหญิงตามแบบจำลองที่ 1 (ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.2442 ในตารางที่ 5.3)

นอกจากนี้ จากการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างเอกชนชายและหญิง ทั้ง 4 แบบนั้น พบว่าความแตกต่างของค่าจ้างที่เป็นส่วนของการเลือกปฏิบัตินั้นจะมีค่าเป็นบวกทั้งหมด ซึ่งหมายความว่า การเลือกปฏิบัตินี้เป็นส่วนที่ทำให้ช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนั้นกว้างขึ้น โดยส่วนของการเลือกปฏิบัตินี้คิดเป็นระหว่างร้อยละ 157.46 และร้อยละ 239.99 ของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงทั้งหมด ขณะที่ส่วนของความแตกต่างระหว่างชายและหญิงในทุนมนุษย์หรือปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ มีค่าเป็นลบในทั้ง 4 แบบ ซึ่งช่วยให้ช่องว่างของค่าจ้างลดลง โดยส่วนของทุนมนุษย์นี้คิดเป็นระหว่างร้อยละ -54.21 และร้อยละ -139.99 ของความแตกต่างของค่าจ้างโดยรวม สำหรับส่วนของการเลือกและโอกาสที่จะมีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนก็มีค่าเป็นลบจากวิธีการแบบที่ 1 และแบบที่ 4 ซึ่งช่วยลดความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง

ตารางที่ 5.8 ผลการแยกความแตกต่างของ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลา

วิธีการ Decomposition	E	D	Selectivity	ความแตกต่างของค่าจ้าง ( $\ln W_m - \ln W_f$ )
Decomposition #1	-0.0571 (-54.21%)	0.1660 (157.46%)	-0.0034 (-3.25%)	
Decomposition #2	-0.1476 (-139.99%)	0.2530 (239.99%)	0.0000 (0.00%)	0.1054
Decomposition #3	-0.0787 (-74.63%)	0.1841 (174.63%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #4	-0.0787 (-74.63%)	0.2530 (239.99%)	-0.0689 (-65.37%)	

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือสัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้าง ส่วน E แทน Endowments และ D แทน Discrimination ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก ฐ

อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ในแบบจำลองสุดท้ายนี้ก็เพียงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและหญิงโดยรวมเท่านั้น เพื่อเปรียบเทียบกับ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานในวิชาชีพชั้นสูง โดยการวิเคราะห์ในกลุ่มอาชีพจะทำให้ทราบถึงสาเหตุและขนาดของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในกลุ่มอาชีพนั้นๆ ได้ชัดเจนขึ้น

## 5.2 นัยยะเชิงนโยบาย

แนวทางในการแก้ไขปัญหาเรื่องทุนมนุษย์ที่อาจต่างกันระหว่างชายและหญิง นอกจากรัฐจะมีนโยบายการศึกษาเพื่อให้ชายและหญิงมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยกำหนดนโยบายการศึกษาภาคบังคับแล้ว รัฐอาจพิจารณาถึงเรื่องของคุณภาพทางการศึกษา นอกจากนี้ ใน

ส่วนของทักษะในการทำงาน นายจ้างควรคำนึงถึงการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่แรงงานชายและหญิง ในการเข้ารับการศึกษาฝึกทักษะในการทำงาน หรือฝึกอบรมด้านอาชีพด้วย

โดยนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงที่สามารถเสนอได้ในแบบที่ 1 และ 3 คือ การจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องของค่าจ้าง ซึ่งสะท้อนอยู่ในรูปของอัตราผลตอบแทน (ต่อคุณลักษณะ) ที่ต่างกันระหว่างชายและหญิง และแสดงถึงความไม่เท่าเทียมกัน ในตลาดแรงงาน

ส่วนจากวิธีการแบบที่ 2 และ 4 สามารถเสนอ นโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง ทั้งการจัดการเลือกปฏิบัติ ในเรื่องค่าจ้างต่อผู้หญิงที่ปัจจุบันทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง อยู่แล้ว และการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อผู้หญิงที่กำลังหางานทำในอาชีพดังกล่าว ด้วยอีกด้วย

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: CEDAW) (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ, 2540: 3) โดยวิธีภาคยานุวัติหรือให้สัตยาบัน (Ratification) ซึ่งมีอนุสัญญาเรื่องความเสมอภาคทางการศึกษา และเรื่องสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานชนิดเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าอนุสัญญา จะไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือทางกฎหมายได้ในประเทศไทย แต่อนุสัญญานี้ ก็มีอิทธิพลต่อการดำเนินการของรัฐบาล เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

ในส่วนของกฎหมายแรงงานนั้น แรงงานหญิงจะได้รับการคุ้มครองโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งแรงงานชายและหญิงที่ทำงานในจังหวัดเดียวกันจะได้รับค่าจ้างเท่ากัน และพระราชบัญญัติค่าจ้างที่กำหนดว่า แรงงานชายและหญิงจะต้องได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน แต่จากผลการวิจัยนี้ พบว่า ยังคงมีความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่ทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูงอยู่ อย่างไรก็ตาม ในงานศึกษานี้ยังมีข้อจำกัดเรื่องข้อมูล ซึ่งผู้เขียน ได้ตระหนักถึงประเด็นดังกล่าว เพื่อพิจารณาในการวิจัยเพิ่มเติมในอนาคต

## 5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัยและข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อจำกัดของงานวิจัย

#### 5.3.1.1 ประเด็นที่ 1

เนื่องจากการศึกษานี้ ใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมินั้น

การวิเคราะห์ จึงมีข้อจำกัดด้วยข้อมูลที่มีอยู่ในชุดข้อมูลนี้เท่านั้น ซึ่งถึงแม้ว่า ฐานข้อมูลดังกล่าวจะมีข้อมูลที่สำคัญต่องานวิจัย อาทิ ค่าจ้าง ระดับการศึกษา อาชีพ และอุตสาหกรรม เป็นต้น และเป็นชุดข้อมูลที่มีความละเอียด จึงทำให้สามารถวิเคราะห์ในระดับย่อยได้

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียน ไม่สามารถหาข้อมูลของตัวแปรที่จะสามารถอธิบายค่าจ้างได้อย่างครบถ้วน ยกตัวอย่างเช่น ความสามารถ กล่าวคือ เป็นที่ยอมรับว่า คนที่มีความสามารถมาก จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คนที่มีความสามารถสูง จะแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคได้ดีกว่าคนอื่นทั่วไป นายจ้างจึงยินดีจ่ายค่าจ้างให้สูงกว่า ทำให้ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานสูงขึ้น ดังนั้น ความสามารถจึงมีผลต่อค่าจ้างในเชิงบวก นอกจากนี้ คนที่มีความสามารถก็มีโอกาสที่จะศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป เช่น คนที่มีความสามารถมาก จะมีต้นทุนในการศึกษา (ความยากลำบากในการเรียน) น้อยกว่าคนที่มีความสามารถต่ำกว่า เป็นต้น ทำให้ความสามารถในส่วนบุคคล มีผลเชิงบวกต่อการศึกษา เมื่อไม่ได้มีตัวแปรความสามารถในแบบจำลอง ซึ่งเป็นปัญหาการละเลยตัวแปรอธิบายที่สำคัญ (Omitted variable problem) และทำให้ค่าประมาณการของการศึกษาจะได้ค่าที่มากเกินไปกว่าค่าความเป็นจริง (Positive bias)

แต่ปัญหาในทางปฏิบัติก็คือ ความสามารถนั้นวัดได้ยาก และเป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรที่สังเกตไม่ได้ (Unobserved variable) นอกจากตัวแปรความสามารถแล้ว อาจจะมีตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถอธิบายค่าจ้างได้ แต่ไม่มีข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์ เช่น คุณภาพของการศึกษา การฝึกอบรมทางอาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สำหรับในส่วน of แบบจำลอง Probit ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาอคติในการเลือกตัวอย่าง โดยคำนึงถึงโอกาสของการมีงานทำเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูง ยังสามารถนำตัวแปรมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ค่อนข้างน้อย และจำกัดด้วยข้อมูล โดยตัวแปรอื่นๆ ที่สำคัญที่อาจพิจารณา ได้แก่ ระยะเวลาที่อพยพเข้ามาอยู่ในเมือง จำนวนบุตรที่อายุยังน้อย รายได้ของกลุ่มสมรส หรือสถานภาพการทำงานของกลุ่มสมรส เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานและโอกาสในการได้รับการจ้างงานต่อไป โดยข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรก็ขาดข้อมูลเหล่านั้น

อย่างไรก็ตาม ฐานข้อมูลแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก) ที่ใช้ในงานศึกษานี้ก็เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์แรงงานกลุ่มที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างเอกชนและทำงานในวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติได้จัดจำแนกประเภทอาชีพตาม International Standard Classification of Occupation, 1988 (ISCO - 88) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อจัดประเภทอาชีพของประเทศไทยให้เป็นมาตรฐานสากล จึงมีข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพโดย

ละเอียด ซึ่งทำให้สามารถเปรียบเทียบผลการศึกษากับผลจากงานวิจัยในต่างประเทศได้ อีกทั้งในชุดข้อมูลนี้ยังสามารถระบุอาชีพที่จัดว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงและผู้เขียนสามารถนำมาใช้ในงานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งไม่สามารถหาข้อมูลดังกล่าวได้จากชุดข้อมูลอื่น

### 5.3.1.2 ประเด็นที่ 2

นอกจากนี้ ผู้เขียนตระหนักว่าตัวแปรที่นำมาพิจารณาในแบบจำลองมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และไม่ได้เป็นอิสระจากกัน โดยเด็ดขาด กล่าวคือ การศึกษานั้นเป็นตัวกำหนดค่าจ้าง เนื่องจากการศึกษานั้นเป็นการลงทุนสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาจากรายได้การทำงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต ในขณะที่ค่าจ้างก็เป็นตัวกำหนดระดับการศึกษาด้วย เมื่อคนมีการศึกษาสูงได้รับผลตอบแทนที่ดี ก็เป็นแรงจูงใจให้คนนั้นหาโอกาสทางการศึกษามากขึ้น เพื่อที่จะสามารถทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับผลตอบแทนสูงตามไปด้วย ดังนั้น จึงเกิดปัญหา Simultaneity ซึ่งเป็นประเภทหนึ่งของปัญหา Endogeneity โดยที่ตัวแปรอิสระนั้นกำหนดตัวแปรตาม และตัวแปรตามก็กำหนดตัวแปรอิสระนั้นด้วย

## 5.3.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.2.1 ประเด็นที่ 1

เนื่องจากคนแต่ละคนอาจมีลักษณะเฉพาะตัวบางอย่างที่ไม่ปรากฏอยู่ในข้อมูล (Unobserved heterogeneity) เช่น ความสามารถ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้าง ในการแก้ปัญหา Omitted variable นั้น สามารถทำได้โดยใช้ข้อมูลในลักษณะ Panel data หรือ Longitudinal data ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างซ้ำหรือแรงงานคนเดียวกันในแต่ละปีไปเรื่อยๆ และสมมติว่าตัวแปรนั้นจะไม่แปรผันตามเวลาและเป็นเฉพาะบุคคล แล้วทำการวิเคราะห์โดยใช้ Fixed effect model

### 5.3.2.2 ประเด็นที่ 2

ในการแก้ปัญหา Simultaneity สำหรับตัวแปรการศึกษานั้น สามารถทำได้โดยใช้ตัวแปรเครื่องมือ (Instrumental variable) โดยในงานวิจัยอื่นๆนั้น ได้ใช้การศึกษาของพ่อแม่ หรือ สุขภาพของพ่อแม่ มาเป็นตัวแปรอธิบายแทนการศึกษา อย่างไรก็ตาม ด้วยข้อจำกัดด้านข้อมูลจากฐานข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร จึงไม่สามารถแก้ปัญหาในการวิจัยนี้ได้ และควรหาแนวทางในการหาข้อมูลเพื่อมาใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

ซึ่งแนวทางหนึ่งนั้นอาจจะพิจารณาการใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนในการวิเคราะห์ด้วย โดยข้อมูลชุดดังกล่าวจะมีข้อมูลเชิงเศรษฐกิจและสังคม และ

ลักษณะของครัวเรือนเพิ่มเติมในส่วนของคุณสมบัติที่ไม่สามารถหาได้จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เนื่องจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรและข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ล้วนแต่เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติทั้งสิ้น จึงอาจมีความเป็นไปได้ว่าอาจจะสามารถเชื่อมโยงข้อมูลทั้งสองชุดนี้ได้หากสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นการสำรวจตัวอย่างเดียวกัน อย่างไรก็ตาม หากไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลการสำรวจสองชุดดังกล่าวได้ ก็อาจจะพิจารณาการสร้างตัวแปรที่เป็นตัวแทน (Proxy) ขึ้นมาโดยใช้ตัวแปรที่มีร่วมกันในข้อมูลทั้งสองชุด มากำหนดค่าโดยใช้ข้อสมมติว่าด้วยคุณลักษณะที่คล้ายกัน

#### 5.4 สรุปผลการศึกษา

งานศึกษานี้ ได้แยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่เป็นลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูงและทำงานเต็มเวลา เพื่อวัดส่วนที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงส่วนของการเลือกปฏิบัติหรือการกีดกันในการเข้าทำงาน และปัญหาของข้อมูลซึ่งมีอคติในการประมาณการสมการค่าจ้าง โดยผลการประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูง (ประกอบด้วยผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ และช่างเทคนิคสาขาต่างๆ) ระหว่างชายและหญิง พบว่า ผู้ชายมีค่าจ้าง (ในรูปของค่าเฉลี่ย ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อชั่วโมง)) สูงกว่าผู้หญิงประมาณ 0.2298

นอกจากนี้ วิธีการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงทั้ง 4 แบบ ทำให้ส่วนของความแตกต่างที่เกิดจากการเลือกปฏิบัตินั้นมีขนาดต่างกันไป โดยอยู่ระหว่างร้อยละ 71.53 และร้อยละ 139.58 ของช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง สำหรับรูปแบบของค่าจ้าง ซึ่งใช้เป็นตัวแปรตามในสมการค่าจ้าง พบว่า ช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง เมื่อวัดค่าจ้างในรูปของค่าจ้างต่อชั่วโมง มีขนาดแคบกว่าผลที่ได้จากการประมาณการค่าจ้างที่อยู่ในรูปค่าจ้างต่อเดือน แต่คงต้องวิเคราะห์ด้วยความระมัดระวังเนื่องจากอาจมีปัญหาจากการแปลงข้อมูลค่าจ้าง ส่วนการจะใช้ค่าจ้างที่แท้จริง หรือค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน ให้ผลประมาณการความแตกต่างของค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

สำหรับการเปรียบเทียบระหว่างการใช้นิยามที่ 1 และนิยามที่ 2 ในการกำหนดวิชาชีพชั้นสูง พบว่า เมื่อใช้นิยามวิชาชีพชั้นสูงที่ 2 ซึ่งเป็นการจำกัดประเภทอาชีพของแรงงานให้ประกอบไปด้วยผู้จัดการและผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆเท่านั้น ช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง ลดลงเมื่อเทียบกับผลของการวิเคราะห์เมื่อใช้นิยามวิชาชีพชั้นสูงแบบที่ 1 (ซึ่งเพิ่มประเภทอาชีพที่ 3 หรือช่าง

เทคนิคสาขาต่างๆเข้าไปในนิยามวิชาชีพชั้นสูงด้วย) ซึ่งอาจจะทำให้สรุปไปว่า ค่าจ้างที่แรงงานชายที่มีอาชีพเป็นช่างเทคนิคได้รับนั้นมากกว่าแรงงานหญิงในอาชีพเดียวกัน โดยจะต้องวิเคราะห์ด้วยความระมัดระวัง เนื่องจากว่า ในการใช้นิยามวิชาชีพที่แคบลงนี้ ทำให้จำนวนตัวอย่างลดลง และไม่มีตัวอย่างในบางอุตสาหกรรมครบทั้งชายและหญิงด้วย จึงไม่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยตรง อย่างไรก็ตาม หากช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงที่เป็นช่างเทคนิคนั้นกว้างจริง อาจสันนิษฐานได้ว่าอาชีพดังกล่าวนี้จำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง โดยในบางสาขานั้นอาจมีความต้องการรับเฉพาะแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน และอาจมีผลจากส่วนของความแตกต่างทางกายภาพระหว่างชายและหญิงด้วย

ในการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา โดยไม่ได้แยกการวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มอาชีพวิชาชีพชั้นสูงเหมือนแบบจำลองหลักในการศึกษานี้ ซึ่งผลการศึกษาเพิ่มเติมนี้พบว่าเมื่อได้ควบคุมตัวแปรอาชีพในการประมาณการสมการค่าจ้างแล้ว พบว่าความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างลูกจ้างเอกชนชายและลูกจ้างเอกชนหญิงโดยรวมนี้มีค่าประมาณ 0.1054 (ในรูปของค่าเฉลี่ยของ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)) โดยช่องว่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงนี้แคบกว่าความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงเมื่อวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มอาชีพวิชาชีพชั้นสูง

สำหรับการวิเคราะห์ถึงที่มาของความแตกต่างของค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงระหว่างชายและหญิงนั้น ซึ่งใช้วิธีการแยก 4 แบบที่แตกต่างกันด้วยข้อสมมติของโอกาสในการมีงานทำที่มีผลต่อค่าจ้างด้วย โดยการที่แรงงานบางคนไม่ได้ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงก็อาจเป็นเพราะแรงงานคนนั้นไม่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน หรือการที่บางคนไม่มีโอกาสได้ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงนั้นอาจเกิดจากการกีดกันหรือการเลือกปฏิบัติในการรับเข้าทำงานก็ได้ นอกจากนี้ การที่แรงงานนั้นไม่ได้ทำงานในวิชาชีพชั้นสูงก็อาจจะเป็นเพราะแรงงานนั้นเลือกที่จะไม่ทำงานเองด้วยเหตุผลอื่นๆ ซึ่งในการวิเคราะห์ส่วนของการเลือกปฏิบัติทางค่าจ้างด้วยการเลือกวิธีการแยกความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงแบบใดนั้นคงต้องศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติมเป็นรายอาชีพไป โดยในการวิจัยเพิ่มเติมในอนาคตอาจนำวิธีการที่ใช้ในการศึกษานี้ไปวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงในสาขาอาชีพอื่นๆที่เป็นประเด็นทางสังคม เช่น ทัศนคติ วิศวกร เป็นต้น โดยพิจารณาถึงลักษณะเฉพาะของตลาดแรงงานในอาชีพนั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิงได้ และนำไปสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในตลาดแรงงานระหว่างชายและหญิง

## บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. สำนักทะเบียนกลาง. 2551. จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร. คำนวณที่ 12 เมษายน 2553 จาก [http://www.dopa.go.th/stat/y\\_stat51.html](http://www.dopa.go.th/stat/y_stat51.html)
- จารุวรรณ จันทร์อินทร์. 2540. ปัจจัยกำหนดการเปลี่ยนแปลงของความแตกต่างระหว่างรายได้แรงงานชายและหญิง. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา 125, 39 ก (27 กุมภาพันธ์): 4-17.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา 125, 39 ก (27 กุมภาพันธ์): 18-23.
- รุจิรา เพ็ชร์ชัย. 2547. ปัจจัยกำหนดการเปลี่ยนแปลงของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างแรงงานชายและแรงงานหญิง. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ. 2540. อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2526. รายงานผลการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร (รอบที่ 3) สิงหาคม 2526. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2527. รายงานผลการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร (รอบที่ 1) กุมภาพันธ์ 2527. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2528. รายงานผลการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร (รอบที่ 1) กุมภาพันธ์ 2528. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2529. รายงานผลการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร (รอบที่ 3) สิงหาคม 2529. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2530. รายงานผลการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร (รอบที่ 3) สิงหาคม 2530. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.



- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2545ก. รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร **ทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน 2545**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2545ข. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร **ทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2545**. ค้นวันที่ 15 พฤษภาคม 2553 จาก [http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/project/search\\_center/23project-th.htm](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2546ก. รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร **ทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน 2546**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2546ข. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร **ทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2546**. ค้นวันที่ 15 พฤษภาคม 2553 จาก [http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/project/search\\_center/23project-th.htm](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2547ก. โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. ค้นวันที่ 11 เมษายน 2553 จาก <http://service.nso.go.th/nso/knowledge/knowledge04/lfs.html>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2547ข. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร **ทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2547**. ค้นวันที่ 15 พฤษภาคม 2553 จาก [http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/project/search\\_center/23project-th.htm](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2548ก. รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร **ทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน 2548**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2548ข. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร **ทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2548**. ค้นวันที่ 15 พฤษภาคม 2553 จาก [http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/project/search\\_center/23project-th.htm](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2548ค. **มาตรฐานการจัดจำแนกการศึกษา (ISCED 97 (ระดับการศึกษา))**. ค้นวันที่ 21 ธันวาคม 2552 จาก [http://service.nso.go.th/statstd/version\\_structure.jsp?id=10](http://service.nso.go.th/statstd/version_structure.jsp?id=10)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2549ก. รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร **ทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน 2549**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2549ข. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ที่ว่าราชอาณาจักร  
ไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2549. คืบวันที่ 15 พฤษภาคม 2553 จาก [http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/project/search\\_center/23project-th.htm](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2550ก. รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร  
ที่ว่าราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน 2550. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2550ข. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ที่ว่าราชอาณาจักร  
ไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2550. คืบวันที่ 15 พฤษภาคม 2553 จาก  
[http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/project/search\\_center/23project-th.htm](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ผู้ผลิต). 2551ก. ข้อมูลระดับย่อยโครงการสำรวจภาวะการทำงานของ  
ประชากร ที่ว่าราชอาณาจักร (ไตรมาสที่ 3) กรกฎาคม-กันยายน ปี พ.ศ. 2551  
(ซีดีรอม). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2551ข. รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร  
ที่ว่าราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน 2551. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2551ค. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ที่ว่าราชอาณาจักร  
ไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2551. คืบวันที่ 15 พฤษภาคม 2553 จาก  
[http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/project/search\\_center/23project-th.htm](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2552ก. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ที่ว่าราชอาณาจักร  
ไตรมาสที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2552. คืบวันที่ 15 พฤษภาคม 2553 จาก  
[http://service.nso.go.th/nso/nso\\_center/project/search\\_center/23project-th.htm](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2552ข. รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร  
ที่ว่าราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 3: กรกฎาคม-กันยายน 2552. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. 2551. มิติหญิง-ชาย:  
ความแตกต่างบนความเหมือน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า. 2551. รายงานดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของประเทศไทย ปีฐาน 2550.  
คืบวันที่ 15 กรกฎาคม 2553 จาก <http://www.price.moc.go.th>

- อาติสา ทรัพย์เสริมศรี. 2550. ความแตกต่างของรายได้และปัจจัยที่กำหนดรายได้ระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชาย. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Abbott, Michael G. and Beach, Charles M. 1992. Immigrant Earnings Differentials in Canada: A More General Specification of Age and Experience Effects. **Empirical Economics**. 17 (June): 221-238.
- Abdulai, Awudu and Delgado, Christopher L. 1999. Determinants of Nonfarm Earnings of Farm-Based Husbands and Wives in Northern Ghana. **American Journal Agricultural Economics**. 81 (February): 117-130.
- Arabsheibani, G. Reza and Lau, Lisa. 1999. Mind the Gap: An Analysis of Gender Wage Differentials in Russia. **Labour**. 13 (December): 761-774.
- Arabsheibani, G. Reza; Carneiro, Francisco G. and Henley, Andrew. 2003. Gender Wage Differentials in Brazil: Trends over a Turbulent Era. **World Bank Policy Research Working Paper**. 3148 (October): 1-24. ค้นวันที่ 25 กรกฎาคม 2552 จาก <http://econ.worldbank.org>
- Ashraf, Javed and Ashraf, Birjees. 1993. Estimating the Gender Wage Gap in Rawalpindi City. **Journal of Development Studies**. 29 (January): 365-376.
- Baffoe-Bonnie, John. 2009. Black-White Differentials in a Multiple Sample Selection Bias Model. **Atlantic Economic Journal**. 37 (March): 1-16.
- Becker, Gary S. 1971. **The Economics of Discrimination**. 2<sup>nd</sup> ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. 1985. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. **Journal of Labor Economics**. 3 (January): S33-S58.
- Bergmann, Barbara B. 1986. **The Economics Emergence of Women**. New York: Basic Books.
- Blau, Francine D. and Beller, Andrea H. 1988. Trends in Earnings Differentials by Gender, 1971-1981. **Industrial and Labor Relations Review**. 41 (July): 513-529.
- Blau, Francine D. and Kahn, Lawrence M. 2003. Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. **Journal of Labor Economics**. 21 (January): 106-144.
- Blinder, Alan S. 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. **Journal of Human Resources**. 8 (Autumn): 436-455.

- Borjas, George J. 1987. Self-Selection and the Earnings of Immigrants. **The American Economic Review**. 77 (September): 531-553.
- Bronfenbrenner, M. 1939. The Economics of Collective Bargaining. **Quarterly Journal of Economics**. 53 (August): 535-561.
- Chiswick, Barry R. 1999. Are Immigrants Favorably Self-Selected?. **The American Economic Review**. 89 (May): 181-185.
- Donato, Katharine M. and Massey, Douglas S. 1993. Effect of the Immigration Reform and Control Act on the Wages of Mexican Migrants. **Social Science Quarterly**. 74 (September): 523-541.
- Dowd, Bryan; Feldman, Roger; Cassou, Steven and Finch, Michael. 1991. Health Plan Choice and the Utilization of Health Care Services. **The Review of Economics and Statistics**. 73 (February): 85-93.
- Garcia, Jaume; Hernandez, Pedro J. and Lopez-Nicolas, Angel. 2001. How Wide is the Gap? An Investigation of Gender Wage Differences Using Quantile Regression. **Empirical Economics**. 26 (March): 149-167.
- Giles, Margaret J. 2003. Correcting for Selectivity Bias in the Estimation of Road Crash Costs. **Applied Economics**. 35 (July): 1291-1301.
- Glewwe, Paul and Jacoby, Hanan. 1993. Student Achievement and Schooling Choice in Low-Income Countries: Evidence from Ghana. **The Journal of Human Resources**. 29 (Summer): 843-864.
- Grimes, Paul W. 1994. Public versus Private Secondary Schools and the Production of Economic Education. **The Journal of Economic Education**. 25 (Winter): 17-30.
- Haurin, Donald R. and Hendershott, Patric H. 1991. House Price Indexes: Issues and Results. **Real Estate Economics**. 19 (September): 259-269.
- Heckman, James J. 1979. Sample Selection Bias as a Specification Error. **Econometrica**. 47 (January): 153-163.
- Hoffmann, Rodolfo and Kassouf, Ana L. 2005. Deriving Conditional and Unconditional Marginal Effects in Log Earnings Equations Estimated by Heckman's Procedure. **Applied Economics**. 37 (June): 1303-1311.
- Ilkcaracan, Ipek and Selim, Raziye. 2007. **Labour**. 21 (September): 563-593.

- Ireland, Jen C. and Lennox, Clive S. 2002. The Large Audit Firm Fee Premium: A Case of Selectivity Bias?. **Journal of Accounting, Auditing and Finance**. 17 (Winter): 73-91.
- Jacobsen, Joyce P. 1998. **The Economics of Gender**. 2<sup>nd</sup> ed. Malden: Blackwell Publishers.
- Kesselring, Randall G. and Bremmer, Dale. 2006. Female Income and the Divorce Decision: Evidence from Micro Data. **Applied Economics**. 38 (August): 1605-1616.
- Kim, Seon J. 1995. Demand for Rental Housing in Korea with Some Estimation Issues. **Journal of Urban Planning and Development**. 121 (June): 57-73.
- Lye, Jeanette N. and Hirschberg, Joseph G. 2004. Alcohol Consumption, Smoking and Wages. **Applied Economics**. 36 (September): 1807-1817.
- Macpherson, David A. and Hirsch, Barry T. 1995. Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?. **Journal of Labor Economics**. 13 (July): 426-471.
- Madden, David. 2000. Towards a Broader Explanation of Male-Female Wage Differences. **Applied Economics Letters**. 7 (December): 765-770.
- Mathana Phananimamai and Nirat Ingpornprasith. 1993. Analysis of Changes in Male-Female Wage Differentials. **TDRI Quarterly Review**. 8 (June): 25-32.
- Mathana Phananimamai. 1993. **Women's Economic Roles in Thailand**. Bangkok: TDRI.
- McMillen, Daniel P. and McDonald, John F. 1989. Selectivity Bias in Urban Land Value Functions. **Land Economics**. 65 (November): 341-351.
- Menahem, Gila and Elias, Nelly. 2007. Gendered Occupational Differences and Earnings Gaps in Globalising Urban Economies: The Case of Tel-Aviv. **Urban studies**. 44 (October): 2211-2229.
- Mincer, Jacob. 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. **The Journal of Political Economy**. 66 (August): 281-302.
- Mincer, Jacob and Polachek, Solomon W. 1974. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. **Journal of Political Economy**. 82 (March-April): S76-S108.
- Modesto, Leonor. 2003. Should I Stay or Should I Go? Educational Choices and Earnings: An Empirical Study for Portugal. **Journal of Population Economics**. 16 (May): 307-322.

- Mohanty, Lisa L. and Raut, Lakshmi K. 2009. Home Ownership and School Outcomes of Children: Evidence from the PSID Child Development Supplement. **American Journal of Economics and Sociology**. 68 (April): 465-489.
- Mohanty, Madhu S. 2001. Determination of Participation Decision, Hiring Decision, and Wages in a Double Selection Framework: Male-Female Wage Differentials in the U.S. Labor Market Revisited. **Contemporary Economic Policy**. 19 (April): 197-212.
- Monk-Turner, Elizabeth and Turner, Charlie G. 2001. Sex Differentials in Earnings in the South Korean Labor Market. **Feminist Economics**. 7 (March): 63-78.
- Munneke, Henry J. and Slade, Barrett A. 2000. An Empirical Study of Sample-Selection Bias in Indices of Commercial Real Estate. **Journal of Real Estate Finance and Economics**. 21 (July): 45-64.
- Neuman, Shoshana and Weisberg, Jacob. 1998. Gender Wage Differentials and Discrimination among Israeli Managers. **International Journal of Manpower**. 19 (3): 161-170.
- Neuman, Shoshana and Oaxaca, Ronald L. 1998. Estimating Labour Market Discrimination with Selectivity Corrected Wage Equations: Methodological Considerations and an Illustration from Israel. *CEPR Discussion Paper No. 1915*.
- Neuman, Shoshana and Oaxaca, Ronald L. 2005. Wage Differentials in the 1990s in Israel: Endowments, Discrimination, and Selectivity. **International Journal of Manpower**. 26 (3): 217-236.
- Oaxaca, Ronald L. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. **International Economic Review**. 14 (October): 693-709.
- Paradon Mahatthanasomboon. 1983. **Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market: Bangkok Metropolis**. Master's Thesis, Thammasat University.
- Parker, Kudayja. 2007. Correcting for Sampling Bias in Education Production Functions. **South African Journal of Economics**. 75 (March): 118-124.
- Raptou, Elena; Mattas, Konstadinos and Katrakilidis, Constantinos. 2009. Investigating Smoker's Profile: The Role of Psychosocial Characteristics and the Effectiveness of Tobacco Policy Tools. **American Journal of Economics and Sociology**. 68 (April): 603-638.

- Reilly, Barry. 1991. Occupational Segregation and Selectivity Bias in Occupational Wage Equations: An Empirical Analysis Using Irish Data. **Applied Economics**. 23 (January): 1-7.
- Shahrabani, Shosh. 2007. Sources of Gender Wage Gap in Different Economic Sectors: The Israeli Case. **Applied Economics Letters**. 14 (November): 1019-1022.
- Shanmugam, K. R. 2001. Self Selection Bias in the Estimates of Compensating Differentials for Job Risks in India. **The Journal of Risk and Uncertainty**. 22 (May): 263-275.
- Solberg, Eric J. 2005. The Gender Pay Gap by Occupation: A Test of the Crowding Hypothesis. **Contemporary Economic Policy**. 23 (January): 129-148.
- Stanley, T. D. and Jarrell, Stephen B. 1998. Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis. **The Journal of Human Resources**. 33 (Fall): 947-973.
- Temesgen, Tilahun. 2006. Decomposing Gender Wage Differentials in Urban Ethiopia: Evidence from Linked Employer-Employee (LEE) Manufacturing Survey Data. **Global Economic Review**. 35 (March): 43-66.
- Weichselbaumer, Doris and Winter-Ebmer, Rudolf. 2005. A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. **Journal of Economic Surveys**. 19 (July): 479-511.
- Willis, Robert J. and Rosen, Sherwin. 1979. Education and Self-Selection. **The Journal of Political Economy**. 87 (October): S7-S36.
- Zweimuller, Martina; Winter-Ebmer, Rudolf and Weichselbaumer, Doris. 2008. Market Orientation and Gender Wage Gaps: An International Study. **Kyklos**. 61 (November): 615-635.

**ภาคผนวก**

## ภาคผนวก ก

### คำนิยามที่ใช้ในการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ปรับปรุงคำนิยามที่ใช้ในการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กับองค์การสหประชาชาติ (UN) โดยคำนิยามที่สำคัญๆ ที่ใช้ในการสำรวจ มีดังนี้

1. สัปดาห์แห่งการสำรวจ หมายถึง ระยะเวลา 7 วัน นับจากวันก่อนวันสัมภาษณ์ย้อนหลังไป 7 วัน

2. ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1) ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผลหรือค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่นสำหรับผลงานที่ทำ เป็นเงินสด หรือสิ่งของ

2) ไม่ได้ทำงาน หรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (ซึ่งจะถือว่าเป็นผู้ที่ปกติมีงานประจำ)

2.1) ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน

2.2) ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ

3) ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจหรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกในครัวเรือน

3. ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจ มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1) ไม่ได้ทำงานและไม่มีการจ้างงาน แต่ได้หางาน สมัครงานหรือรอการบรรจุ ในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์

2) ไม่ได้ทำงานและไม่มีงานประจำ และไม่ได้หางานทำในระหว่าง 30 วันก่อนวัน  
สัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในระหว่าง 7 วันก่อนวันสัมภาษณ์

4. กำลังแรงงานปัจจุบัน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมี  
งานทำหรือว่างงาน ตามคำนิยามที่ได้ระบุข้างต้น

5. กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ  
เป็นผู้ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้มีงานทำ หรือผู้ว่างงาน แต่เป็นผู้รอฤดูกาลที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำงาน  
และเป็นบุคคลที่ตามปกติจะทำงานที่ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนในไร่นาเกษตร หรือธุรกิจซึ่งทำกิจกรรม  
ตามฤดูกาล โดยมีหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกคนอื่น ๆ ในครัวเรือนเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ

6. กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการ  
สำรวจอยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน หรือในกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล

7. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน หมายถึง บุคคลที่ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน ใน  
สัปดาห์แห่งการสำรวจ ซึ่งได้แก่

1) บุคคลซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ได้ทำงาน และไม่พร้อม  
ที่จะทำงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่

1.1) ทำงานบ้าน

1.2) เรียนหนังสือ

1.3) ยังเด็กเกินไป (มีอายุน้อยกว่า 18 ปี) หรือชรามาก (มีอายุเกิน 60 ปี)

1.4) ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากพิการทางร่างกายหรือจิตใจ หรือเจ็บป่วยเรื้อรัง

1.5) ไม่สมัครใจทำงาน

1.6) ทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร ส่วนแบ่ง หรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ ให้แก่

บุคคลซึ่งมิได้เป็นสมาชิกในครัวเรือนเดียวกัน

1.7) ทำงานให้แก่องค์กร หรือสถาบันการกุศลต่างๆ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผลกำไร  
ส่วนแบ่งหรือสิ่งตอบแทนอย่างใด

1.8) ไม่พร้อมที่จะทำงาน เนื่องจากเหตุผลอื่น

8. งาน หมายถึง กิจกรรมที่ทำที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1) กิจกรรมที่ทำแล้วได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของ ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน อาจ  
จ่ายเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายชิ้น

2) กิจกรรมที่ทำแล้วได้ผลกำไร หรือหวังที่จะได้รับผลกำไร หรือส่วนแบ่งเป็นการตอบแทน

3) กิจการที่ทำให้กับธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้างหรือผลกำไรตอบแทนอย่างใด ซึ่งสมาชิกในครัวเรือนที่ประกอบธุรกิจนั้นจะมีสถานภาพการทำงาน เป็นประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือนายจ้าง

9. อาชีพ หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่บุคคลนั้นทำอยู่ บุคคลส่วนมากมีอาชีพเดียว สำหรับบุคคลที่อยู่ในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีอาชีพมากกว่า 1 อาชีพ ให้นับอาชีพที่มีชั่วโมงทำงานมากที่สุด ถ้าชั่วโมงทำงานแต่ละอาชีพเท่ากัน ให้นับอาชีพที่มีรายได้มากกว่า ถ้าชั่วโมงทำงานและรายได้ที่ได้รับจากแต่ละอาชีพเท่ากัน ให้นับอาชีพที่ผู้ตอบสัมภาษณ์พอใจมากที่สุด ถ้าผู้ตอบสัมภาษณ์ตอบไม่ได้ ให้นับอาชีพที่ได้ทำมานานที่สุด

10. อุตสาหกรรม หมายถึง ประเภทของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ได้ดำเนินการ โดยสถานประกอบการที่บุคคลนั้นกำลังทำงานอยู่ หรือประเภทของธุรกิจ ซึ่งบุคคลนั้น ได้ดำเนินการอยู่ใน สัปดาห์แห่งการสำรวจ ถ้าบุคคลมีอาชีพมากกว่าหนึ่งอย่าง ให้นับที่อุตสาหกรรมตามอาชีพที่บันทึกไว้ การจัดจำแนกประเภทอุตสาหกรรม ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2544 ใช้ตาม International Standard Industrial Classification (ISIC) ฉบับ Revision 3 ปี 1989 ขององค์การสหประชาชาติ (UN)

11. สถานภาพการทำงาน หมายถึง สถานะของบุคคลที่ทำงานในสถานที่ที่ทำงานหรือธุรกิจ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1) นายจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองเพื่อหวังผลกำไร หรือส่วนแบ่ง และได้จ้างบุคคลอื่นมาทำงานในธุรกิจในฐานะลูกจ้าง

2) ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง หมายถึง ผู้ประกอบธุรกิจของตนเองโดยลำพังผู้เดียว หรืออาจมีบุคคลอื่นมาร่วมกิจการด้วยเพื่อหวังผลกำไรหรือส่วนแบ่งและไม่ได้จ้างลูกจ้างแต่อาจมีสมาชิกในครัวเรือนหรือผู้ฝึกงานมาช่วยทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอย่างอื่นสำหรับงานที่ทำ

3) ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หมายถึง ผู้ที่ช่วยทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างในไร่นาเกษตร หรือในธุรกิจของสมาชิกในครัวเรือน

4) ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายขึ้น หรือเหมาจ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน อาจจะเป็นเงิน หรือสิ่งของ

ลูกจ้างแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

4.1) ลูกจ้างรัฐบาล หมายถึง ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เจ้าหน้าที่องค์การระหว่างประเทศ ตลอดจนลูกจ้างประจำ และชั่วคราวของรัฐบาล

4.2) ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

4.3) ลูกจ้างเอกชน หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้กับเอกชน หรือธุรกิจของเอกชน รวมทั้งผู้ที่รับจ้างทำงานบ้าน

5) การรวมกลุ่ม หมายถึง กลุ่มคนที่มาร่วมกันทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพึ่งตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละคนมีความเท่าเทียมกันในการกำหนดการทำงานทุกขั้นตอนไม่ว่าเป็นการลงทุน การขาย งานอื่นๆ ของกิจการที่ทำ ตลอดจนการแบ่งรายได้ให้แก่สมาชิกตามที่ตกลงกัน (การรวมกลุ่มดังกล่าวอาจจดทะเบียนจัดตั้งในรูปของสหกรณ์หรือไม่ก็ได้)

การจัดจำแนกประเภทสถานภาพการทำงาน ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2544 ใช้ตาม International Classification of Status in Employment, 1993 (ICSE - 93) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีสถานภาพการทำงานเพิ่มขึ้นอีก 1 กลุ่ม คือ การรวมกลุ่ม (Member of Producers' Cooperative)

12. ชั่วโมงทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานจริงทั้งหมด ในสัปดาห์แห่งการสำรวจ สำหรับบุคคลที่มีอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพ ชั่วโมงทำงาน หมายถึง ยอดรวมของชั่วโมงทำงานทุกอาชีพ สำหรับผู้ที่มิงานประจำซึ่งไม่ได้ทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจให้บันทึกจำนวนชั่วโมงเป็น 0 ชั่วโมง สำหรับผู้มิงานทำที่ทำงานตั้งแต่ 35 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ อาจจัดว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ทำงานเต็มทีในความหมายของเวลาทำงาน ขณะที่ผู้ทำงานน้อยกว่า 35 (1-34) ชั่วโมงต่อสัปดาห์อาจจัดว่าเป็นผู้ทำงานไม่เต็มที

13. รายได้ของลูกจ้าง หมายถึง รายได้ของผู้ที่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้าง ที่ได้รับมาจากการทำงานของอาชีพที่ทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจ ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สำหรับลูกจ้าง

14. ระยะเวลาของการหางานทำ หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ว่างงานได้ออกหางานทำให้นับตั้งแต่วันที่เริ่มหางานทำจนถึงวันสุดท้ายก่อนวันสัมภาษณ์

#### 15. ระดับการศึกษาที่สำเร็จ

ได้จำแนกการศึกษาตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ดังนี้

1) ไม่มีการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ไม่เคยเข้าศึกษาในโรงเรียน หรือไม่เคยได้รับการศึกษา

2) ต่ำกว่าประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 หรือชั้น ม.3 เดิม

3) สำเร็จประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 หรือชั้น ม.3 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

4) **สำเร็จมัธยมศึกษาตอนต้น** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้น ม.3 ม.ศ. 3 หรือ ม.6 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

5) **สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย**

5.1) **สายสามัญ** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาตั้งแต่ชั้น ม. 6 ม.ศ.5 หรือ ม.8 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

5.2) **อาชีวศึกษา** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาหรือวิชาชีพ ที่เรียนต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า โดยมีหลักสูตรไม่เกิน 3 ปี และไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

5.3) **วิชาการศึกษา** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาการศึกษา (การฝึกหัดครู) ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า

6) **อุดมศึกษา**

6.1) **สายวิชาการ** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาหรือสายวิชาการ โดยได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาตรี โท เอก

6.2) **สายวิชาชีพ** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา หรือสายวิชาชีพที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบเท่าอนุปริญญา ปริญญาตรี

6.3) **สายวิชาการศึกษา** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาการศึกษา และได้รับประกาศนียบัตรระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี โท เอก

7) **อาชีวศึกษาระยะสั้น** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาหรือการฝึกอบรมประเภทอาชีวศึกษาที่มีหลักสูตรไม่เกิน 1 ปี และได้รับประกาศนียบัตรหรือใบรับรองเมื่อสำเร็จการศึกษา พื้นความรู้ของผู้เข้าเรียนได้กำหนดให้แตกต่างตามวิชาเฉพาะแต่ละอย่างที่เรียน แต่อย่างต่ำต้องจบประณปีที 4 หรือเทียบเท่า

8) **อื่นๆ** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาที่ไม่สามารถเทียบชั้นได้

**แหล่งที่มา:** สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2547ก, 2551ข: 2-6.

## ภาคผนวก ข

### จำนวนประชากร

ตารางที่ ข.1 จำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน เพศ และเขตการปกครอง ปี พ.ศ. 2551

สถานภาพแรงงาน	ทั่วราชอาณาจักร			ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
	จำนวน ('000)								
ยอดรวม	66,511.7	32,686.7	33,825.0	20,479.6	9,805.7	10,673.9	46,032.0	22,881.0	23,151.1
กำลังแรงงานรวม	38,344.7	20,691.1	17,653.6	11,504.5	6,031.5	5,473.0	26,840.2	14,659.6	12,180.6
1. กำลังแรงงานปัจจุบัน	38,287.5	20,673.1	17,614.4	11,497.9	6,027.2	5,470.7	26,789.6	14,645.9	12,143.7
1.1 ผู้มีงานทำ	37,836.6	20,405.0	17,431.6	11,333.2	5,923.2	5,410.0	26,503.4	14,481.8	12,021.6
1.2 ผู้ว่างงาน	450.9	268.1	182.8	164.7	103.9	60.7	286.2	164.2	122.0
2. กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	57.2	18.0	39.2	6.6	4.4	2.3	50.6	13.7	36.9
ไม่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป	13,892.8	4,698.7	9,194.1	4,749.7	1,645.3	3,104.4	9,143.1	3,053.3	6,089.7
อายุต่ำกว่า 15 ปี	14,274.2	7,296.9	6,977.3	4,225.5	2,128.9	2,096.6	10,048.8	5,168.1	4,880.7

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ข: 8.

ตารางที่ ข.2 อัตราร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพแรงงาน เพศ และเขตการปกครอง ปี พ.ศ. 2551

สถานภาพแรงงาน	ทั่วราชอาณาจักร			ในเขตเทศบาล			นอกเขตเทศบาล		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
	อัตราร้อยละ								
ยอดรวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
กำลังแรงงานรวม	57.7	63.3	52.2	56.2	61.5	51.3	58.3	64.1	52.6
1. กำลังแรงงานปัจจุบัน	57.6	63.3	52.1	56.1	61.5	51.3	58.2	64.0	52.5
1.1 ผู้มีงานทำ	56.9	62.4	51.5	55.3	60.4	50.7	57.6	63.3	51.9
1.2 ผู้ว่างงาน	0.7	0.8	0.5	0.8	1.1	0.6	0.6	0.7	0.5
2. กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2
ไม่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป	20.9	14.4	27.2	23.2	16.8	29.1	19.9	13.3	26.3
อายุต่ำกว่า 15 ปี	21.5	22.3	20.6	20.6	21.7	19.6	21.8	22.6	21.1

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ข: 8.

## ภาคผนวก ก

### ข้อมูลค่าจ้าง

ตารางที่ ก.1 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน (บาท) ของลูกจ้าง และสัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยหญิงต่อชาย (ร้อยละ) จำแนกตามภาคและเพศ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2549-2550

2549	กรุงเทพมหานคร	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
ชาย	13,087.07	12,200.70	6,215.98	6,850.25	6,885.87
หญิง	11,953.07	10,957.93	5,386.37	6,480.96	6,488.21
ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)	91.33	89.81	86.65	94.61	94.22
2550	กรุงเทพมหานคร	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
ชาย	14,526.25	8,647.96	6,854.96	6,818.82	7,149.59
หญิง	12,379.85	7,573.65	5,830.47	6,541.01	6,495.24
ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ)	85.22	87.58	85.05	95.93	90.85

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549ข, 2550ข.

หมายเหตุ: ค่าจ้างหญิงต่อชาย (ร้อยละ) หมายถึง ค่าจ้างเฉลี่ยของผู้หญิงต่อค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ชายที่อยู่ในรูปร้อยละ

## ตารางที่ ค.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ชายและค่าจ้างเฉลี่ยของผู้หญิง

ในการศึกษานี้เลือกการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent sample test)

สมมติฐานทางสถิติ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม สำหรับการทดสอบแบบสองข้าง (Two-sided test)

$H_0: \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$  แรงงานชายและแรงงานหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

$H_a: \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$  แรงงานชายและแรงงานหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยแตกต่างกัน

โดยที่  $H_0$  คือสมมติฐานหลักหรือสมมติฐานว่าง (Null hypothesis)

และ  $H_a$  คือสมมติฐานรองหรือสมมติฐานทางเลือก (Alternative hypothesis)

เลือกใช้ค่าสถิติ  $t$  เนื่องจากประชากรสองกลุ่มมีการแจกแจงปกติและไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร ( $\sigma_{ชาย}^2$  และ  $\sigma_{หญิง}^2$ ) ซึ่งจะต้องประมาณค่า  $\sigma_{ชาย}^2$  ด้วย  $S_{ชาย}^2$  และประมาณค่า  $\sigma_{หญิง}^2$  ด้วย  $S_{หญิง}^2$

กรณีความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเท่ากัน ( $\sigma_{ชาย}^2 = \sigma_{หญิง}^2$ )

$$t = \frac{\bar{X}_{ชาย} - \bar{X}_{หญิง}}{\sqrt{\frac{(n_{ชาย}-1)S_{ชาย}^2 + (n_{หญิง}-1)S_{หญิง}^2}{n_{ชาย} + n_{หญิง} - 2} \cdot \frac{n_{ชาย} + n_{หญิง}}{n_{ชาย} \cdot n_{หญิง}}}}$$

และระดับขั้นความเสรี (Degree of freedom: df) =  $n_{ชาย} + n_{หญิง} - 2$

กรณีความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน ( $\sigma_{ชาย}^2 \neq \sigma_{หญิง}^2$ )

$$t = \frac{\bar{X}_{ชาย} - \bar{X}_{หญิง}}{\sqrt{\frac{S_{ชาย}^2}{n_{ชาย}} + \frac{S_{หญิง}^2}{n_{หญิง}}}}$$

$$\text{และระดับขั้นความเสรี } df = \frac{\left(\frac{S_{ชาย}^2}{n_{ชาย}} + \frac{S_{หญิง}^2}{n_{หญิง}}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_{ชาย}^2}{n_{ชาย}}\right)^2}{(n_{ชาย}-1)} + \frac{\left(\frac{S_{หญิง}^2}{n_{หญิง}}\right)^2}{(n_{หญิง}-1)}}$$

โดยที่  $\bar{X}$  แทนค่าจ้างเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$s$  แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง

$n$  แทนจำนวนตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น ก่อนที่จะคำนวณค่าสถิติ  $t$  เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรทั้ง 2

กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน จะต้องพิจารณาว่าประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลแตกต่างกันหรือไม่ โดยทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่มด้วย F-test

สมมติฐานทางสถิติ เพื่อทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างข้อมูล 2 กลุ่ม

$$H_0: \sigma_{ชาย}^2 = \sigma_{หญิง}^2$$

$$H_a: \sigma_{ชาย}^2 \neq \sigma_{หญิง}^2$$

$$F = \frac{s_{ชาย}^2}{s_{หญิง}^2}$$

และระดับขั้นความเสรี  $df_{ชาย} = n_{ชาย} - 1$ ,  $df_{หญิง} = n_{หญิง} - 1$

เมื่อคำนวณค่าสถิติ F ได้แล้ว ให้นำไปเปรียบเทียบกับค่าวิกฤต F ที่หาได้จากตารางค่า

วิกฤตของการแจกแจง F ณ ระดับความเชื่อมั่น  $\alpha$  และระดับขั้นความเสรีดังกล่าว

ถ้าค่าสถิติ F ที่คำนวณได้นั้นมากกว่าหรือเท่ากับค่าวิกฤต F แสดงว่าค่าความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ( $\sigma_{ชาย}^2 \neq \sigma_{หญิง}^2$ )

ถ้าค่าสถิติ F ที่คำนวณได้นั้นน้อยกว่าค่าวิกฤต F แสดงว่าค่าความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ( $\sigma_{ชาย}^2 = \sigma_{หญิง}^2$ )

หลังจากนั้นจึงเลือกใช้วิธีการคำนวณค่าสถิติ t ตามกรณีทีกล่าวถึงข้างต้น

เมื่อคำนวณค่าสถิติ t ได้แล้วก็นำมาเปรียบเทียบกับค่าวิกฤต t ที่หาได้จากตารางค่าวิกฤตของการแจกแจง t ณ ระดับความเชื่อมั่น  $\alpha$  และระดับขั้นความเสรีดังกล่าวข้างต้น

หากค่าสถิติ t ที่คำนวณได้นั้นมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่าวิกฤต (หรือมีค่า *Probability value* (P-value) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ  $\alpha$ ) แล้วจึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ (หรือไม่สามารถปฏิเสธได้)  $H_1$  และสรุปได้ว่าแรงงานชายและแรงงานหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha$

หากค่าสถิติ t ที่คำนวณได้นั้นมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤต (หรือค่า P-value มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ  $\alpha$ ) แล้วจึงปฏิเสธ  $H_1$  และยอมรับ (หรือไม่สามารถปฏิเสธได้)  $H_0$  และสรุปได้ว่าแรงงานชายและแรงงานหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha$

ตารางที่ ค.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเอกชนระหว่างชายและหญิง  
จำแนกตามอาชีพ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อาชีพประเภทที่ 1: ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับ อาวุโส และผู้จัดการ	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
ชาย	133,815	35,465.48	28,682.046	78.407		
หญิง	104,760	30,433.69	20,037.711	61.908		
ความแตกต่าง		5,031.791		99.902	50.367	.000
อาชีพประเภทที่ 2: ผู้ประกอบการวิชาชีพ ด้านต่างๆ	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
ชาย	188,842	22,256.31	18,803.369	43.270		
หญิง	210,305	16,295.84	11,401.857	24.863		
ความแตกต่าง		5,960.470		49.904	119.438	.000
อาชีพประเภทที่ 3: ช่างเทคนิคสาขา ต่างๆ และผู้ประกอบการ วิชาชีพอื่นๆที่ เกี่ยวข้อง	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
ชาย	382,595	14,732.30	11,171.836	18.062		
หญิง	565,979	13,098.36	27,399.493	36.420		
ความแตกต่าง		1,633.941		46.720	34.973	.000
อาชีพประเภทที่ 4: เสมียน	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
ชาย	272,627	10,620.62	7,850.752	15.036		
หญิง	513,770	9,749.74	7,008.938	9.778		
ความแตกต่าง		870.880		17.936	48.555	.000

ตารางที่ ค.3 (ต่อ)

อาชีพประเภทที่ 5: พนักงานบริการ และพนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	566,159	6,970.15	4,371.584	5.810		
หญิง	763,545	6,274.69	4,692.393	5.370		
ความแตกต่าง		695.457		7.912	87.904	.000
อาชีพประเภทที่ 6: ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ในด้านการเกษตร และการประมง	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	754,952	4,366.02	2,916.268	3.356		
หญิง	608,713	3,757.72	2,442.775	3.131		
ความแตกต่าง		608.299		4.590	132.527	.000
อาชีพประเภทที่ 7: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจ ด้านความสามารถ ทางฝีมือและธุรกิจ อื่นๆที่เกี่ยวข้อง	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	2,051,505	6,239.61	3,714.211	2.593		
หญิง	693,860	4,498.81	7,243.739	8.696		
ความแตกต่าง		1,740.804		9.075	191.834	.000

ตารางที่ ค.3 (ต่อ)

อาชีพประเภทที่ 8: ผู้ปฏิบัติการ เครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการ ประกอบ	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	1,273,199	7,076.90	4,230.138	3.749		
หญิง	837,633	5,826.19	2,077.099	2.270		
ความแตกต่าง		1,250.716		4.382	285.398	.000
อาชีพประเภทที่ 9: อาชีพขั้นพื้นฐาน ต่างๆ	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	1,442,951	4,228.12	2,593.086	2.159		
หญิง	1,518,763	4,098.20	2,329.081	1.890		
ความแตกต่าง		129.925		2.869	45.284	.000

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน ความแตกต่าง= ค่าจ้างเฉลี่ยชาย - ค่าจ้างเฉลี่ยหญิง

ตารางที่ ค.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างรัฐบาลระหว่างชายและหญิง  
จำแนกตามอาชีพ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อาชีพประเภทที่ 1: ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับ อาวุโส และผู้จัดการ	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
ชาย	218,514	12,297.56	13,086.115	27.994		
หญิง	28,351	10,892.26	12,461.100	74.007		
ความแตกต่าง		1,405.299		79.125	17.760	.000
อาชีพประเภทที่ 2: ผู้ประกอบการวิชาชีพ ด้านต่างๆ	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
ชาย	377,415	22,762.26	15,540.891	25.297		
หญิง	648,431	19,871.44	9,852.042	12.235		
ความแตกต่าง		2,890.827		28.100	102.876	.000
อาชีพประเภทที่ 3: ช่างเทคนิคสาขา ต่างๆ และผู้ประกอบการ วิชาชีพอื่นๆที่ เกี่ยวข้อง	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
ชาย	243,241	15,052.40	6,924.381	14.040		
หญิง	137,791	12,629.68	7,601.446	20.478		
ความแตกต่าง		2,422.712		24.829	97.577	.000
อาชีพประเภทที่ 4: เสมียน	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
ชาย	114,446	11,360.27	6,331.462	18.716		
หญิง	319,789	9,607.77	4,979.774	8.806		
ความแตกต่าง		1,752.499		20.684	84.728	.000

ตารางที่ ค.4 (ต่อ)

อาชีพประเภทที่ 5: พนักงานบริการ และพนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
				Mean		
ชาย	159,763	10,520.66	5,177.422	12.953		
หญิง	155,627	6,593.97	3,064.474	7.768		
ความแตกต่าง		3,926.693		15.104	259.979	.000
อาชีพประเภทที่ 6: ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ในด้านการเกษตร และการประมง	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
				Mean		
ชาย	48,287	6,460.95	3,099.544	14.105		
หญิง	17,297	5,795.20	2,376.052	18.066		
ความแตกต่าง		665.746		22.920	29.046	.000
อาชีพประเภทที่ 7: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจ ด้านความสามารถ ทางฝีมือและธุรกิจ อื่นๆที่เกี่ยวข้อง	N	Mean	Std. Dev.	S.E.	t	P >  t
				Mean		
ชาย	62,321	9,325.31	5,869.842	23.513		
หญิง	5,283	6,581.91	5,047.924	69.451		
ความแตกต่าง		2,743.405		83.253	32.953	.000

ตารางที่ ก.4 (ต่อ)

อาชีพประเภทที่ 8: ผู้ปฏิบัติการ เครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการ ประกอบ	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	108,640	9,091.37	4,637.462	14.070		
หญิง	4,313	8,194.65	3,039.103	46.279		
ความแตกต่าง		896.718		48.370	18.539	.000
อาชีพประเภทที่ 9: อาชีพขั้นพื้นฐาน ต่างๆ	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	220,990	7,492.00	3,912.849	8.324		
หญิง	109,936	5,533.89	2,297.650	6.930		
ความแตกต่าง		1,958.112		10.831	180.795	.000

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน ความแตกต่าง= ค่าจ้างเฉลี่ยชาย - ค่าจ้างเฉลี่ยหญิง

ตารางที่ ค.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจระหว่างชายและหญิง จำแนกตามอาชีพ ไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2551

อาชีพประเภทที่ 1: ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับ อาวุโส และผู้จัดการ	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	17,206	51,895.15	32,869.511	250.583		
หญิง	6,740	50,887.51	24,460.985	297.946		
ความแตกต่าง		1,007.642		389.312	2.588	.010
อาชีพประเภทที่ 2: ผู้ประกอบการวิชาชีพ ด้านต่างๆ	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	24,036	40,075.17	20,679.918	133.387		
หญิง	13,713	39,576.69	37,154.102	317.280		
ความแตกต่าง		498.477		344.179	1.448	.148
อาชีพประเภทที่ 3: ช่างเทคนิคสาขา ต่างๆ และผู้ประกอบการ วิชาชีพอื่นๆที่ เกี่ยวข้อง	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	34,740	33,000.15	24,557.032	131.753		
หญิง	26,129	21,735.32	12,420.937	76.841		
ความแตกต่าง		11,264.834		152.523	73.857	.000
อาชีพประเภทที่ 4: เสมียน	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	67,825	20,062.02	12,461.524	47.849		
หญิง	44,019	17,340.48	12,681.973	60.446		
ความแตกต่าง		2,721.531		77.092	35.302	.000

ตารางที่ ค.5 (ต่อ)

อาชีพประเภทที่ 5: พนักงานบริการ และพนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	7,833	21,459.33	22,112.065	249.836		
หญิง	13,485	18,542.96	19,173.169	165.107		
ความแตกต่าง		2,916.362		299.464	9.739	.000
อาชีพประเภทที่ 6: ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ในด้านการเกษตร และการประมง	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	6,801	5,435.52	893.710	10.837		
หญิง	6,598	5,125.93	2,380.788	29.311		
ความแตกต่าง		309.586		31.250	9.907	.000
อาชีพประเภทที่ 7: ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจ ด้านความสามารถ ทางฝีมือและธุรกิจ อื่นๆที่เกี่ยวข้อง	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	50,219	14,457.09	13,061.259	58.284		
หญิง	1,872	15,463.99	2,326.395	53.771		
ความแตกต่าง		-1,006.903		79.299	-12.697	.000

ตารางที่ ค.5 (ต่อ)

อาชีพประเภทที่ 8: ผู้ปฏิบัติการ เครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักร และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการ ประกอบ	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	30,490	15,016.82	9,518.383	54.511		
หญิง	311	10,000.00	.000	.000		
ความแตกต่าง		5,016.819		54.511	92.034	.000
อาชีพประเภทที่ 9: อาชีพขั้นพื้นฐาน ต่างๆ	N	Mean	Std. Dev.	S.E. Mean	t	P >  t
ชาย	16,815	10,000.94	6,914.684	53.324		
หญิง	10,991	7,574.24	5,872.489	56.014		
ความแตกต่าง		2,426.691		77.337	31.378	.000

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

หมายเหตุ: ประมวลข้อมูลโดยผู้เขียน ความแตกต่าง= ค่าจ้างเฉลี่ยชาย - ค่าจ้างเฉลี่ยหญิง

## ภาคผนวก ข

### ประเภทอาชีพ

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้จัดจำแนกประเภทอาชีพตาม International Standard Classification of Occupation, 1988 (ISCO - 88) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อจัดประเภทอาชีพของประเทศไทยให้เป็นมาตรฐานสากล โดยมีการจำแนกประเภทอาชีวดังต่อไปนี้

<b>ประเภทอาชีพที่ 1</b>	ผู้บัญชาตติภพหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ
หมวด 11	ผู้บัญชาตติภพหมาย และข้าราชการระดับอาวุโส
หมวด 12	ผู้จัดการบริษัท
หมวด 13	ผู้จัดการทั่วไป
<b>ประเภทอาชีพที่ 2</b>	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ
หมวด 21	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์
หมวด 22	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับสิ่งมีชีวิตและสุขภาพ
หมวด 23	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอน
หมวด 24	ผู้ประกอบวิชาชีพด้านอื่นๆ
<b>ประเภทอาชีพที่ 3</b>	ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
หมวด 31	ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์กายภาพและวิศวกรรมศาสตร์
หมวด 32	ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับสิ่งมีชีวิตและสุขภาพ
หมวด 33	ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอน
หมวด 34	ผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

<b>ประเภทอาชีพที่ 4</b>	เสมียน
หมวด 41	เสมียนสำนักงาน
หมวด 42	เสมียนด้านการให้บริการลูกค้า
<b>ประเภทอาชีพที่ 5</b>	พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด
หมวด 51	พนักงานให้บริการในเรื่องส่วนบุคคล และบริการด้านการป้องกันภัย
หมวด 52	นายแบบและนางแบบ พนักงานขายและพนักงานสาธิตสินค้า
<b>ประเภทอาชีพที่ 6</b>	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง
หมวด 61	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง ในเชิงเศรษฐกิจ การตลาด
หมวด 62	ผู้ปฏิบัติงานด้านการเกษตรและการประมงในเชิงเศรษฐกิจแบบยั่งยืน
<b>ประเภทอาชีพที่ 7</b>	ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
หมวด 71	ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านการถลุง สกัด และการก่อสร้าง
หมวด 72	ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านโลหะ เครื่องจักรและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
หมวด 73	ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความเที่ยงตรงแม่นยำ หัตถกรรม การพิมพ์ และธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
หมวด 74	ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมืออื่นๆ และธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
<b>ประเภทอาชีพที่ 8</b>	ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ
หมวด 81	ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานซึ่งติดตั้งประจำที่และผู้ปฏิบัติการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
หมวด 82	ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ
หมวด 83	ผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนยานยนต์ และผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานที่เคลื่อนที่ได้
<b>ประเภทอาชีพที่ 9</b>	อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ

- หมวด 91 อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขายและการให้บริการ
- หมวด 92 ผู้ใช้แรงงานทางการเกษตร การประมงและผู้ใช้แรงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- หมวด 93 ผู้ใช้แรงงานในด้านการทำเหมืองแร่ การก่อสร้าง การผลิตและการขนส่ง

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

## ภาคผนวก ง

### ประเภทอุตสาหกรรม

ประเภท A:	เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้
หมวด 01	เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และกิจกรรมด้านการบริการที่เกี่ยวข้อง
หมวด 02	การป่าไม้ การทำไม้ และกิจกรรมด้านการบริการที่เกี่ยวข้อง
ประเภท B:	การประมง
หมวด 05	การประมง การเพาะพันธุ์สัตว์น้ำ และการเลี้ยงสัตว์น้ำ รวมทั้งกิจกรรมด้านการบริการที่เกี่ยวข้องกับการประมง
ประเภท C:	การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน
หมวด 10	การทำเหมืองถ่านหินและลิกไนต์ รวมทั้งการขุดพื้ด
หมวด 11	การขุดเจาะน้ำมันปิโตรเลียมดิบและก๊าซธรรมชาติ รวมทั้งกิจกรรมด้านการบริการที่เกี่ยวข้องกับการขุดเจาะน้ำมันและก๊าซ ยกเว้นการสำรวจรังวัด
หมวด 12	การทำเหมืองแร่ยูเรเนียมและแร่ทอเรียม
หมวด 13	การทำเหมืองแร่โลหะ
หมวด 14	การทำเหมืองแร่และเหมืองหินอื่นๆ
ประเภท D:	การผลิต
หมวด 15	การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม
หมวด 16	การผลิตผลิตภัณฑ์ยาสูบ
หมวด 17	การผลิตสิ่งทอ
หมวด 18	การผลิตเครื่องแต่งกาย รวมทั้งการตกแต่งและซ่อมสีขนสัตว์

หมวด 19	การฟอกและตกแต่งหนังฟอก รวมทั้งการผลิตกระเป๋าเดินทาง กระเป๋าถือ อานม้า เครื่องเทียมลาก และรองเท้า
หมวด 20	การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์ รวมทั้งการผลิตสิ่งของที่ทำจากฟางและวัสดุอีกสานอื่นๆ
หมวด 21	การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ
หมวด 22	การพิมพ์โฆษณา การพิมพ์ และการทำสำเนาสื่อบันทึก
หมวด 23	การผลิตผลิตภัณฑ์ถ่าน ไม้ก๊อก ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นน้ำมันปิโตรเลียม และเชื้อเพลิงปริมาณ
หมวด 24	การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี
หมวด 25	การผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก
หมวด 26	การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ
หมวด 27	การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน
หมวด 28	การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ทำจากโลหะประดิษฐ์ ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์
หมวด 29	การผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
หมวด 30	การผลิตเครื่องจักรสำนักงาน เครื่องทำบัญชี และเครื่องคำนวณ
หมวด 31	การผลิตเครื่องจักรและเครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้า ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
หมวด 32	การผลิตอุปกรณ์และเครื่องอุปกรณ์วิทยุ โทรทัศน์ และการสื่อสาร
หมวด 33	การผลิตอุปกรณ์ที่ใช้ในทางการแพทย์ การวัดความเที่ยงและอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์ นาฬิกา
หมวด 34	การผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งรถพ่วง
หมวด 35	การผลิตเครื่องอุปกรณ์การขนส่งอื่นๆ
หมวด 36	การผลิตเฟอร์นิเจอร์ รวมทั้งการผลิตซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
หมวด 37	การนำผลิตภัณฑ์เก่ามาผลิตเป็นวัตถุขีปนาวุธใหม่
ประเภท E:	การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา
หมวด 40	การไฟฟ้า ก๊าซ ไอน้ำ และน้ำร้อน
หมวด 41	การเก็บน้ำ การทำน้ำให้บริสุทธิ์ และการจ่ายน้ำ
ประเภท F:	การก่อสร้าง
หมวด 45	การก่อสร้าง

ประเภท G:	การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน
หมวด 50	การขาย การบำรุงรักษาและการซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ รวมทั้งการขายปลีกน้ำมันเชื้อเพลิงรถยนต์
หมวด 51	การขายส่งและการค้าเพื่อค่านายหน้า ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์
หมวด 52	การขายปลีก ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์ รวมทั้งการซ่อมแซม ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน
ประเภท H:	โรงแรมและภัตตาคาร
หมวด 55	โรงแรมและภัตตาคาร
ประเภท I:	การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม
หมวด 60	การขนส่งทางบก การขนส่งทางท่อลำเลียง
หมวด 61	การขนส่งทางน้ำ
หมวด 62	การขนส่งทางอากาศ
หมวด 63	กิจกรรมสนับสนุนและช่วยเสริมการขนส่ง กิจกรรมด้านตัวแทนธุรกิจ การท่องเที่ยว
หมวด 64	การไปรษณีย์และการโทรคมนาคม
ประเภท J:	การเป็นตัวกลางทางการเงิน
หมวด 65	การเป็นตัวกลางทางการเงิน ยกเว้นการประกันภัยและกองทุน บำเหน็จบำนาญ
หมวด 66	การประกันภัยและกองทุนบำเหน็จบำนาญ ยกเว้นการประกันสังคม ภาคบังคับ
หมวด 67	กิจกรรมที่ช่วยเสริมการเป็นตัวกลางทางการเงิน
ประเภท K:	กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและกิจกรรมทางธุรกิจ
หมวด 70	กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์
หมวด 71	การให้เช่าเครื่องจักรและเครื่องอุปกรณ์ โดยไม่มีผู้ควบคุม การให้เช่าของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน

หมวด 72	กิจกรรมด้านคอมพิวเตอร์และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง
หมวด 73	การวิจัยและการพัฒนา
หมวด 74	กิจกรรมด้านธุรกิจอื่นๆ
ประเภท L:	การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ
หมวด 75	การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ
ประเภท M:	การศึกษา
หมวด 80	การศึกษา
ประเภท N:	งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์
หมวด 85	งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์
ประเภท O:	กิจกรรมด้านการบริการชุมชน สังคมและการบริการส่วนบุคคลอื่นๆ
หมวด 90	กิจกรรมด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะ การสุขาภิบาลและกิจกรรมที่คล้ายกัน
หมวด 91	กิจกรรมขององค์กรสมาชิก ซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น
หมวด 92	กิจกรรมนันทนาการ วัฒนธรรม และการกีฬา
หมวด 93	กิจกรรมด้านการบริการอื่นๆ
ประเภท P:	ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล
หมวด 95	ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล
ประเภท Q:	องค์การระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก
หมวด 99	องค์การระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก

แหล่งที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ก.

## ภาคผนวก จ

### นิยามวิชาชีพชั้นสูงและการจัดกลุ่ม

ตารางที่ จ.1 นิยามของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง (Professional worker) ที่ใช้ในงานวิจัย

---

นิยามที่ 1	ครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานใน: <ul style="list-style-type: none"><li>- ประเภทอาชีพที่ 1* (ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ)</li><li>- ประเภทอาชีพที่ 2 (ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ)</li><li>- ประเภทอาชีพที่ 3 (ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆที่เกี่ยวข้อง)</li></ul>
นิยามที่ 2	ครอบคลุมถึงผู้ที่ทำงานใน: <ul style="list-style-type: none"><li>- ประเภทอาชีพที่ 1* (ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ)</li><li>- ประเภทอาชีพที่ 2 (ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ)</li></ul>

---

หมายเหตุ: \* เนื่องจากงานวิจัยชั้นนี้ศึกษาเฉพาะแรงงานที่เป็นลูกจ้างเอกชนเท่านั้น จึงมีบางอาชีพ เช่น ข้าราชการระดับอาวุโส เป็นต้น ที่จะไม่เข้าข่ายในการศึกษาโดยปริยาย (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมของประเภทอาชีพได้ในภาคผนวก ข ประเภทอาชีพ)

ตารางที่ จ.2 การจัดกลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อใช้เป็นตัวแปรในการประมาณการสมการค่าจ้าง

ตัวแปร	ประเภทของอุตสาหกรรม
การเกษตรและ ประมง	A (เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้) และ B (การประมง)
การทำเหมืองแร่	C (การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน)
การผลิต	D (การผลิต)
การไฟฟ้า	E (การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา)
การก่อสร้าง	F (การก่อสร้าง)
การขนส่งและ โรงแรม	G (การขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน) และ H (โรงแรมและภัตตาคาร)
การขนส่ง	I (การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม)
การเงินและ อสังหาริมทรัพย์	J (การเป็นตัวกลางทางการเงิน) และ K (กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและกิจกรรมทางธุรกิจ)
การศึกษาสุขภาพ และบริการชุมชน	M (การศึกษา), N (งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์), และ O (กิจกรรมด้านการบริการชุมชน สังคมและการบริการส่วนบุคคลอื่นๆ)

หมายเหตุ: ดูรายละเอียดเพิ่มเติมของประเภทอุตสาหกรรมได้ในภาคผนวก ง ประเภทอุตสาหกรรม

ภาคผนวก ฉ

จำนวนราษฎร

ตารางที่ ฉ.1 จำนวนราษฎร จำแนกตามจังหวัดและเพศ ปี พ.ศ. 2551

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนราษฎร		
		ชาย	หญิง	รวม
	ทั่วประเทศ	31,255,869	32,133,861	63,389,730
1	กรุงเทพมหานคร*	2,722,313	2,988,570	5,710,883
2	จังหวัดกระบี่	209,827	208,878	418,705
3	จังหวัดกาญจนบุรี	423,950	416,955	840,905
4	จังหวัดกาฬสินธุ์	488,205	490,378	978,583
5	จังหวัดกำแพงเพชร	361,532	364,681	726,213
6	จังหวัดขอนแก่น*	871,047	885,054	1,756,101
7	จังหวัดจันทบุรี	250,599	257,421	508,020
8	จังหวัดฉะเชิงเทรา	326,360	338,470	664,830
9	จังหวัดชลบุรี*	621,057	643,630	1,264,687
10	จังหวัดชัยนาท	162,363	173,589	335,952
11	จังหวัดชัยภูมิ*	559,298	563,349	1,122,647
12	จังหวัดชุมพร	241,801	242,921	484,722
13	จังหวัดเชียงราย*	606,775	620,542	1,227,317
14	จังหวัดเชียงใหม่*	819,750	850,567	1,670,317
15	จังหวัดตรัง	302,348	312,521	614,869
16	จังหวัดตราด	111,466	110,361	221,827
17	จังหวัดตาก	274,547	263,783	538,330
18	จังหวัดนครนายก	124,013	126,740	250,753

ตารางที่ น.1 (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนราษฎร		
		ชาย	หญิง	รวม
19	จังหวัดนครปฐม	406,431	437,168	843,599
20	จังหวัดนครพนม	348,701	350,663	699,364
21	จังหวัดนครราชสีมา*	1,269,885	1,295,232	2,565,117
22	จังหวัดนครศรีธรรมราช*	751,827	761,336	1,513,163
23	จังหวัดนครสวรรค์*	526,705	547,534	1,074,239
24	จังหวัดนนทบุรี*	496,958	555,634	1,052,592
25	จังหวัดนราธิวาส	356,481	363,449	719,930
26	จังหวัดน่าน	240,113	235,871	475,984
27	จังหวัดบุรีรัมย์*	769,670	771,980	1,541,650
28	จังหวัดปทุมธานี	443,191	486,059	929,250
29	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	251,428	248,950	500,378
30	จังหวัดปราจีนบุรี	228,083	231,296	459,379
31	จังหวัดปัตตานี	316,986	325,183	642,169
32	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	371,557	397,569	769,126
33	จังหวัดพะเยา	239,638	247,748	487,386
34	จังหวัดพังงา	125,420	124,513	249,933
35	จังหวัดพัทลุง	247,998	257,131	505,129
36	จังหวัดพิจิตร	271,599	282,513	554,112
37	จังหวัดพิษณุโลก	415,106	428,889	843,995
38	จังหวัดเพชรบุรี	222,421	236,554	458,975
39	จังหวัดเพชรบูรณ์	495,968	500,263	996,231
40	จังหวัดแพร่	226,466	237,011	463,477
41	จังหวัดภูเก็ต	155,555	171,451	327,006
42	จังหวัดมหาสารคาม	464,579	472,275	936,854
43	จังหวัดมุกดาหาร	169,260	168,237	337,497

ตารางที่ น.1 (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนราษฎร		
		ชาย	หญิง	รวม
44	จังหวัดแม่ฮ่องสอน	130,571	122,121	252,692
45	จังหวัดยโสธร	270,801	268,483	539,284
46	จังหวัดยะลา	236,178	239,349	475,527
47	จังหวัดร้อยเอ็ด*	652,862	654,350	1,307,212
48	จังหวัดระนอง	95,313	87,416	182,729
49	จังหวัดระยอง	295,424	303,240	598,664
50	จังหวัดราชบุรี	409,115	426,746	835,861
51	จังหวัดลพบุรี	378,455	375,346	753,801
52	จังหวัดลำปาง	378,744	388,871	767,615
53	จังหวัดลำพูน	197,537	207,588	405,125
54	จังหวัดเลย	312,942	305,481	618,423
55	จังหวัดศรีสะเกษ*	720,138	721,274	1,441,412
56	จังหวัดสกลนคร*	558,007	558,027	1,116,034
57	จังหวัดสงขลา*	652,525	683,243	1,335,768
58	จังหวัดสตูล	143,816	144,593	288,409
59	จังหวัดสมุทรปราการ*	555,811	591,413	1,147,224
60	จังหวัดสมุทรสงคราม	93,331	100,723	194,054
61	จังหวัดสมุทรสาคร	231,803	246,343	478,146
62	จังหวัดสระแก้ว	272,874	268,551	541,425
63	จังหวัดสระบุรี	308,263	313,377	621,640
64	จังหวัดสิงห์บุรี	103,118	112,433	215,551
65	จังหวัดสุโขทัย	294,657	309,160	603,817
66	จังหวัดสุพรรณบุรี	410,204	434,294	844,498
67	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	487,455	496,031	983,486
68	จังหวัดสุรินทร์*	688,142	687,418	1,375,560

ตารางที่ น.1 (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนราษฎร		
		ชาย	หญิง	รวม
69	จังหวัดหนองคาย	456,068	450,809	906,877
70	จังหวัดหนองบัวลำภู	251,429	248,091	499,520
71	จังหวัดอ่างทอง	137,052	147,779	284,831
72	จังหวัดอำนาจเจริญ	185,172	184,304	369,476
73	จังหวัดอุตรธานี*	768,122	767,507	1,535,629
74	จังหวัดอุตรดิตถ์	229,207	234,998	464,205
75	จังหวัดอุทัยธานี	161,505	166,081	327,586
76	จังหวัดอุบลราชธานี*	899,951	895,502	1,795,453

แหล่งที่มา: กรมการปกครอง. สำนักทะเบียนกลาง, 2551.

หมายเหตุ: ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551

\* หมายถึง จังหวัดที่มีจำนวนราษฎรเกิน 1 ล้านคนขึ้นไป

## ภาคผนวก ข

### ดัชนีราคาผู้บริโภค

ตารางที่ ข.1 ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2543-2552

ปี	ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป
2543	83.5
2544	84.9
2545	85.4
2546	87.0
2547	89.4
2548	93.4
2549	97.8
2550	100.0
2551	105.4
2552	104.5

แหล่งที่มา: สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า, 2551.

หมายเหตุ: ปีฐานคือปี 2550

ตารางที่ ข.2 ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป จำแนกตามภาค รายเดือน ปี พ.ศ. 2550

	ภาค			ภาค	
	กรุงเทพมหานคร	กลาง	ภาคเหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
มกราคม	98.3	98.2	98.1	98.2	98.6
กุมภาพันธ์	98.0	97.9	97.4	97.2	98.2
มีนาคม	98.6	98.6	98.0	98.3	98.8
เมษายน	99.6	99.6	99.1	99.6	99.6
พฤษภาคม	100.3	100.3	99.9	99.8	100.3
มิถุนายน	100.3	100.1	100.4	100.3	100.0
กรกฎาคม	100.3	100.1	100.6	100.3	99.8
สิงหาคม	99.7	99.6	100.3	100.1	99.1
กันยายน	100.2	100.3	100.6	100.8	100.1
ตุลาคม	101.1	101.0	101.4	101.5	101.0
พฤศจิกายน	101.4	101.9	102.0	101.8	101.9
ธันวาคม	101.6	102.0	102.0	101.4	102.0
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					
<b>กรกฎาคม-</b>					
<b>กันยายน</b>	100.07	100.00	100.50	100.40	99.67
<b>(ไตรมาสที่ 3)</b>					
<b>2550</b>					

แหล่งที่มา: สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า, 2551.

หมายเหตุ: ภาคกลางไม่รวมกรุงเทพมหานคร ปีฐานคือปี 2550

ตารางที่ ข.3 ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป จำแนกตามภาค รายเดือน ปี พ.ศ. 2551

	ภาค			ภาค	
	กรุงเทพมหานคร	กลาง	ภาคเหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคใต้
มกราคม	102.3	102.6	102.7	102.4	102.5
กุมภาพันธ์	103.0	103.5	103.2	103.1	103.7
มีนาคม	103.4	104.1	104.1	103.6	104.7
เมษายน	105.0	106.4	106.5	106.1	106.3
พฤษภาคม	106.5	108.9	110.3	109.4	108.9
มิถุนายน	107.8	110.2	111.0	110.7	110.2
กรกฎาคม	108.1	110.7	111.3	111.3	110.8
สิงหาคม	104.9	107.0	108.1	107.8	107.3
กันยายน	105.3	107.3	108.2	107.8	107.3
ตุลาคม	104.1	106.2	106.2	106.3	106.2
พฤศจิกายน	103.0	104.8	104.7	105.1	104.8
ธันวาคม	101.2	103.0	102.9	103.2	103.6
<b>ค่าเฉลี่ย</b>					
<b>กรกฎาคม-</b>					
<b>กันยายน</b>	106.10	108.33	109.20	108.97	108.47
<b>(ไตรมาสที่ 3)</b>					
<b>2551</b>					

แหล่งที่มา: สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า, 2551.

หมายเหตุ: ภาคกลางไม่รวมกรุงเทพมหานคร ปีฐานคือปี 2550

ตารางที่ ข.4 การปรับค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Nominal wage) ให้เป็นค่าจ้างที่แท้จริง (Real wage)

$$\text{ค่าจ้างที่แท้จริงของปี 2551} = \text{ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินของปี 2551} * (\text{CPI}_{2550} / \text{CPI}_{2551})$$

โดยที่ปีฐานคือปี 2550

เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยเป็นข้อมูลของไตรมาสที่ 3 ระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2551 จึงได้มีการปรับสูตรในการคำนวณจากปี 2551 มาเป็นไตรมาสที่ 3 ของปี 2551 และใช้ดัชนีราคาผู้บริโภคที่สอดคล้องกันด้วย (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมของดัชนีราคาผู้บริโภคของปี 2550 และปี 2551 ได้จากตารางที่ 2 และตารางที่ 3 ในภาคผนวก ก ตามลำดับ) ดังนี้

$$\text{ค่าจ้างที่แท้จริงของ 2551Q3} = \text{ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินของปี 2551Q3} * (\text{CPI}_{2550\text{Q3}} / \text{CPI}_{2551\text{Q3}})$$

ภาค	ค่าจ้างที่แท้จริงของไตรมาสที่ 3 ปี 2551
กรุงเทพมหานคร	= ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินของปี 2551Q3 * (100.07/106.10)
ภาคกลาง	= ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินของปี 2551Q3 * (100.00/108.33)
ภาคเหนือ	= ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินของปี 2551Q3 * (100.50/109.20)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	= ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินของปี 2551Q3 * (100.40/108.97)
ภาคใต้	= ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินของปี 2551Q3 * (99.67/108.47)

แหล่งที่มา: สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า, 2551.

หมายเหตุ: ประมวลผลข้อมูลโดยผู้เขียน ภาคกลางไม่รวมกรุงเทพมหานคร ปีฐานคือปี 2550 โดย Q3 ย่อมาจากไตรมาสที่ 3 ส่วน CPI คือดัชนีราคาผู้บริโภค เช่น  $\text{CPI}_{2551}$  คือดัชนีราคาผู้บริโภคของปี 2551 ส่วน  $\text{CPI}_{2551\text{Q3}}$  คือดัชนีราคาผู้บริโภคของไตรมาสที่ 3 ปี 2551 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของดัชนีราคาผู้บริโภคระหว่างเดือนกรกฎาคมและเดือนกันยายนของปี 2551

## ภาคผนวก ข

### โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร

#### ความเป็นมาและวัตถุประสงค์

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เปลี่ยนชื่อจาก โครงการสำรวจแรงงานเมื่อ พ.ศ. 2534) อย่างต่อเนื่องทุกปี เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2506 ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมานี้ ได้มีการปรับปรุงแนวคิดและคาบเวลาการสำรวจ ซึ่งในช่วงแรกคาบเวลาการสำรวจไม่คงที่ ระหว่าง พ.ศ. 2514-2526 สำรวจปีละ 2 รอบ โดยรอบแรกสำรวจระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนมีนาคมซึ่งเป็นช่วงนอกฤดูการเกษตร ส่วนรอบที่ 2 สำรวจระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายนซึ่งเป็นช่วงในฤดูการเกษตร และระหว่าง พ.ศ. 2527-2540 สำรวจปีละ 3 รอบ คือ รอบที่ 1 สำรวจเดือนกุมภาพันธ์ (นอกฤดูการเกษตร) รอบที่ 2 เดือนพฤษภาคม (ปลายภาคปีการศึกษา) และรอบที่ 3 เดือนสิงหาคม (ในฤดูการเกษตร) ต่อจากนั้นในช่วงปี พ.ศ. 2541-2543 ได้สำรวจปีละ 4 รอบ (ไตรมาส) โดยสำรวจเพิ่มอีก 1 รอบเป็นรอบที่ 4 ในเดือนพฤศจิกายน และครั้งล่าสุดได้ปรับปรุงคาบเวลาการสำรวจเป็นรายเดือนเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูล ทางด้านประชากร สังคมและเศรษฐกิจของประชากรที่อยู่ในวัยทำงานของประเทศ เช่น อายุ เพศ การศึกษา การมีงานทำ อาชีพ อุตสาหกรรม สถานภาพการทำงาน รายได้ การว่างงาน ระยะเวลาที่หางานทำ และวิธีการหางานทำ นอกจากนี้ยังได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและลักษณะบางประการของผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน เช่น แม่บ้านและนักเรียน เข้าไว้ด้วย

#### ผู้รวม

โครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ผู้รวมเฉพาะครัวเรือนส่วนบุคคลและครัวเรือนพิเศษ ที่เป็นบ้านพักคนงาน หอพักเอกชนทั่วไป ยกเว้นชาวต่างประเทศที่มีเอกสิทธิ์ทางการทูตและทหารประจำการทุกคน

## ประเภทของครัวเรือนที่อยู่ในขอบข่ายการสำรวจ

ครัวเรือนที่อยู่ในขอบข่ายการสำรวจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. **ครัวเรือนส่วนบุคคล** ประกอบด้วยครัวเรือนหนึ่งคน คือ บุคคลเดียวซึ่งหุงหาอาหารและจัดหาสิ่งอุปโภคบริโภคที่จำเป็นแก่การครองชีพโดยไม่เกี่ยวกับผู้ใด ซึ่งอาจพำนักอยู่ในเคหสถานเดียวกัน หรือครัวเรือนที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันจัดหาและใช้สิ่งอุปโภคบริโภคที่จำเป็นแก่การครองชีพร่วมกัน ครัวเรือนส่วนบุคคลอาจอาศัยอยู่ในเคหะที่เป็นเรือนไม้ ตึกแถว ห้องแถว ห้องชุด เรือแพ เป็นต้น

2. **ครัวเรือนพิเศษ** ได้แก่ ครัวเรือนซึ่งประกอบด้วย บุคคลหลายคนอยู่กินร่วมกันในสถานที่อยู่แห่งหนึ่ง เช่น ที่พักคนงาน หอพักซึ่งไม่ใช่หอพักนักเรียน โดยเฉพาะเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

ครัวเรือนสถาบัน ซึ่งหมายถึง บุคคลหลายคนอยู่ร่วมกันในสถานที่อยู่แห่งหนึ่ง เช่น สถานที่กักกัน วัด กรมทหาร โดยไม่แยกที่อยู่เป็นส่วนเฉพาะคนหรือเฉพาะครัวเรือน นักเรียนที่อยู่ประจำที่โรงเรียนหรือในหอพักนักเรียน เป็นต้น **ไม่อยู่ในกลุ่มรวมของการสำรวจนี้**

## รายการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

เก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของประชากร เช่น อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน และ ผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน

2. ลักษณะของผู้มีงานทำ เช่น อาชีพ อุตสาหกรรม สถานภาพการทำงาน ชั่วโมงทำงาน รายได้และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เป็นต้น

3. ลักษณะของผู้ไม่มีงานทำ เช่น ระยะเวลาในการหางานทำ อาชีพที่ทำครั้งสุดท้ายและวิธีการหางานทำ

## คาบเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงการสำรวจนี้ได้จัดทำเป็นประจำทุกปี ปีละ 3 รอบ และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 ได้เพิ่มการสำรวจในรอบที่ 4 รวมเป็นทำการสำรวจจำนวนทั้งสิ้น 4 รอบ คือ

รอบที่ 1 สำรวจในเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นช่วงหน้าแล้งนอกฤดูการเกษตร

**รอบที่ 2** สํารวจในเดือนพฤษภาคม ซึ่งเป็นช่วงที่กำลังแรงงานใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา เริ่มเข้าสู่ กำลังแรงงาน

**รอบที่ 3** สํารวจในเดือนสิงหาคม ซึ่งเป็นช่วงฤดูการเกษตร

**รอบที่ 4** สํารวจในเดือนพฤศจิกายน ซึ่งเป็นช่วงเริ่มฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร สำหรับการสำรวจในปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป ดำเนินการเป็นรายเดือน โดยมีคาบเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในวันที่ 1-12 ของทุกเดือน

**แหล่งที่มา:** สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ข, 2551ค.

## ภาคผนวก ฉ

### ระเบียบสุ่มตัวอย่าง

#### แผนการสุ่มตัวอย่าง

โครงการนี้ใช้ระเบียบวิธีการสำรวจด้วยตัวอย่าง (Sample Survey Method) โดยแผนการสุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแบบ Stratified Two-Stage Sampling โดยมีจังหวัดเป็นสตราตัม ชุมรวมอาคาร (ในเขตเทศบาล) และหมู่บ้าน (นอกเขตเทศบาล) เป็นหน่วยตัวอย่างขั้นที่หนึ่ง ครั้วเรือนส่วนบุคคลและสมาชิกในครั้วเรือนพิเศษเป็นหน่วยตัวอย่างขั้นที่สอง

#### การจัดสตราตัม

จังหวัดเป็นสตราตัม ซึ่งมีทั้งสิ้น 76 สตราตัม และในแต่ละสตราตัม (จังหวัด) ได้ทำการแบ่งออกเป็น 2 สตราตัมย่อย ตามลักษณะการปกครองของกรมการปกครอง คือ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล

#### การเลือกตัวอย่างขั้นที่หนึ่ง

จากแต่ละสตราตัมย่อยหรือแต่ละเขตการปกครอง ได้เลือกชุมรวมอาคาร/หมู่บ้านตัวอย่างอย่างอิสระต่อกัน โดยให้ความน่าจะเป็นในการเลือกเป็นปฏิภาคกับจำนวนครั้วเรือนของชุมรวมอาคาร/หมู่บ้านนั้นๆ ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 5,796 ชุมรวมอาคาร/หมู่บ้าน จากจำนวนทั้งสิ้น 109,966 ชุมรวมอาคาร/หมู่บ้าน ซึ่งกระจายไปตามภาคและเขตการปกครอง เป็นดังนี้คือ

ภาค	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
กรุงเทพมหานคร	312	312	-
กลาง (ยกเว้น กทม.)	1,968	1,080	888
เหนือ	1,236	696	540
ตะวันออกเฉียงเหนือ	1,296	720	576
ใต้	984	528	456
รวมทั้งราชอาณาจักร	5,796	3,336	2,460

### การเลือกตัวอย่างขั้นที่สอง

ในขั้นนี้เป็นการเลือกครัวเรือนตัวอย่างจากครัวเรือนส่วนบุคคลทั้งสิ้นในบัญชีรายชื่อครัวเรือน ซึ่งได้จากการนับจุดในแต่ละชุมชนอาคาร/หมู่บ้านตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ โดยกำหนดขนาดตัวอย่างเป็นดังนี้ คือ

ในเขตเทศบาล: กำหนด 15 ครัวเรือนตัวอย่างต่อชุมชนอาคาร

นอกเขตเทศบาล: กำหนด 12 ครัวเรือนตัวอย่างต่อหมู่บ้าน

ก่อนที่จะทำการเลือกครัวเรือนตัวอย่างได้มีการจัดเรียงรายชื่อครัวเรือนส่วนบุคคลใหม่ตามขนาดของครัวเรือน ซึ่งวัดด้วยจำนวนสมาชิกในครัวเรือน

ในกรณีของครัวเรือนพิเศษ ในขั้นนี้เป็นการเลือกสมาชิกตัวอย่างจากครัวเรือนพิเศษทุกครัวเรือน ในแต่ละชุมชนอาคาร/หมู่บ้านตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ

จำนวนครัวเรือนส่วนบุคคลตัวอย่างทั้งสิ้นที่ต้องทำการแจกจ่าย จำแนกตามภาค และเขตการปกครอง โดยการสำรวจแต่ละเดือนจะมีขนาดตัวอย่างประมาณ 26,520 ครัวเรือน ซึ่งเมื่อรวมเป็นรายไตรมาสแล้วจะมีขนาดตัวอย่างประมาณ 79,560 ครัวเรือน เป็นดังนี้คือ

ภาค	รวม	ในเขตเทศบาล	นอกเขตเทศบาล
กรุงเทพมหานคร	4,680	4,680	-
กลาง (ยกเว้น กทม.)	26,856	16,200	10,656
เหนือ	16,920	10,440	6,480
ตะวันออกเฉียงเหนือ	17,712	10,800	6,912
ใต้	13,392	7,920	5,472
รวมทั้งราชอาณาจักร	79,560	50,040	29,520

### การหมุนเวียนของหน่วยตัวอย่าง (Rotation sampling)

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้เริ่มนำวิธีการเลือกตัวอย่างแบบ Rotation sampling มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพตัวประมาณในโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (สรง.) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา โดยแผนการเลือกตัวอย่างที่ใช้เป็นแบบ 4 Rotation groups และ 2-2-2 pattern ซึ่งเป็นการแบ่ง ชุมชมอาคาร/หมู่บ้านตัวอย่าง (PSUs) ออกเป็น 4 กลุ่ม (4-Rotation groups) แต่ละ Rotation group เท่ากับ 1 ใน 4 ของจำนวน PSUs ทั้งสิ้นของจังหวัดนั้นๆ และในแต่ละ PSU ทำการเลือกครัวเรือนตัวอย่างจำนวน 2 ชุดสำหรับการปฏิบัติงานครัวเรือนตัวอย่างจะถูกสัมภาษณ์ 2 ไตรมาสติดกันแล้วเว้น 2 ไตรมาส และจะถูกสัมภาษณ์อีกใน 2 ไตรมาสต่อไป ซึ่งทำให้ในระหว่างไตรมาสที่ติดกันจะมีครัวเรือนตัวอย่างซ้ำกัน 50% แต่ละไตรมาสเดียวกันในปีที่ติดกันจะมีครัวเรือนตัวอย่างซ้ำกันระหว่าง 0-100%

ในการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2547 นั้น PSU ในแต่ละ Rotation group จะทยอยถูกทดแทนทีละไตรมาสจนครบ 4 Rotation group ของปี 2545 และใช้ปฏิบัติงานไปจนถึง สรง.48 และ 49 (บางส่วน) สำหรับปี พ.ศ. 2549 PSU ในแต่ละ Rotation group ของปี พ.ศ. 2547 นี้ จะทยอยถูกทดแทนอีกเช่นเดียวกัน และจะดำเนินการเช่นนี้ไปจนถึงปี พ.ศ. 2551

**แหล่งที่มา:** สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551ข.

## ภาคผนวก ญ

### ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ 1 (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน วิชาชีพชั้นสูงที่ 1)

ตารางที่ ญ.1 ผลการประมาณการ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	ชาย			หญิง		
	Coef.	t	P>t	Coef.	t	P>t
<i>ระดับการศึกษาสำเร็จสูงสุด:</i>						
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	-0.7946	-135.25	0	-1.0532	-217.60	0
มัธยมศึกษาตอนต้น	-1.0178	-216.61	0	-1.0288	-255.99	0
ม.ปลายสายสามัญ	-0.9154	-254.44	0	-0.8940	-269.64	0
ม.ปลายสายอื่น	-0.7201	-192.10	0	-0.7595	-218.04	0
อนุปริญญาสายสามัญ	-0.7064	-85.77	0	-0.2420	-19.94	0
อนุปริญญาสายอื่น	-0.7146	-253.56	0	-0.8003	-306.15	0
ปริญญาตรี	-0.4369	-198.35	0	-0.4986	-255.38	0
ประสบการณ์	0.0434	185.36	0	0.0329	155.38	0
ประสบการณ์ยกกำลังสอง	-0.0002	-37.68	0	0.0000	4.54	0
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0568	35.04	0	0.0662	45.91	0
อยู่ในจังหวัดใหญ่	-0.0321	-19.00	0	0.1221	90.60	0
<i>อุตสาหกรรมที่ทำงาน:</i>						
การเกษตรและประมง	0.3155	57.92	0	-0.0387	-2.04	0
การทำเหมืองแร่	0.8762	106.96	0	0.7295	61.99	0
การผลิต	0.3313	148.99	0	0.2240	130.15	0
การไฟฟ้า	0.9131	97.42	0	0.6544	27.90	0
การก่อสร้าง	0.4107	151.15	0	0.1853	51.07	0
การขายส่งและโรงแรม	0.2541	108.79	0	0.2522	146.94	0

ตารางที่ ๑.1 (ต่อ)

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	ชาย			หญิง		
	Coef.	t	P>t	Coef.	t	P>t
<b>อุตสาหกรรมที่ทำงาน:</b>						
การขนส่ง	0.4569	138.32	0	0.3850	114.03	0
การเงินและและอสังหาริมทรัพย์	0.3533	152.81	0	0.3253	188.22	0
บริษัทใหญ่	0.0781	59.11	0	0.1037	84.24	0
Lambda	-0.5103	-180.56	0	-0.4687	-204.71	0
ค่าคงที่	10.0265	1774.24	0	9.8417	2341.74	0
N		608,306			720,805	
R-squared		0.5475			0.5518	

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

**หมายเหตุ:** ในการประมาณการสมการค่าจ้างนี้จะไม่รวมลูกจ้างเอกชนที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประเภท L, P, Q และที่ไม่ทราบประเภทอุตสาหกรรม (ดูรายละเอียดของประเภทอุตสาหกรรมเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ง)  
ตัวแปรตามคือ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) กลุ่มอ้างอิงสำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดคือระดับปริญญาโทขึ้นไป กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรน้อยกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับอุตสาหกรรมคืออุตสาหกรรมด้านการศึกษา งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมด้านการบริการชุมชน และกลุ่มอ้างอิงสำหรับขนาดบริษัทคือทำงานในบริษัทที่มีคนทำงานน้อยกว่า 200 คน

**ตารางที่ ๒.๒** การประมาณการของค่าเฉลี่ยของ Lambda และค่าสัมประสิทธิ์ของ Lambda จากผล  
การประมาณการ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและลูกจ้าง  
เอกชนหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1

ความแตกต่างของค่าจ้าง ( $\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f}$ )	0.2442
$\hat{\lambda}_m$	1.5647
$\hat{\lambda}_f$	1.4813
$\hat{\lambda}_f^0$	1.5236
$\hat{\theta}_m$	-0.5103
$\hat{\theta}_f$	-0.4687
$Z_1$	0.0955
$Z_2$	-0.0209
$Z_3$	-0.0617
$Z_4$	0.2529
$Z_5$	-0.0216

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

**หมายเหตุ:**  $\hat{\lambda}_m, \hat{\lambda}_f$  คือค่าเฉลี่ยของ Inverse Mill's ratio สำหรับลูกจ้างเอกชนชายและลูกจ้าง  
เอกชนหญิงตามลำดับ ส่วน  $\hat{\theta}_m, \hat{\theta}_f$  คือค่าประมาณการของสัมประสิทธิ์ของ  $\hat{\lambda}_m, \hat{\lambda}_f$   
ในสมการค่าจ้างที่ได้มีการแก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่างแล้ว โดยที่  
 $Z_1 = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m, Z_2 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0), Z_3 = (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f,$   
 $Z_4 = \bar{X}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f),$  และ  $Z_5 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)$

ตารางที่ ๓.3 ผลการแยกความแตกต่างของ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1

วิธีการ Decomposition	E	D	Selectivity	ความแตกต่างของค่าจ้าง ( $\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f}$ )
Decomposition #1	0.0955 (39.12%)	0.2529 (103.58%)	-0.1043 (-42.70%)	0.2442
Decomposition #2	0.0129 (5.28%)	0.2313 (94.72%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #3	0.0746 (30.55%)	0.1696 (69.45%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #4	0.0746 (30.55%)	0.2313 (94.72%)	-0.0617 (-25.26%)	

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือสัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้าง ส่วน E แทน Endowments และ

D แทน Discrimination โดยที่

Decomposition #1:  $E = Z_1$ ;  $D = Z_4$ ;  $\text{selectivity} = Z_2 + Z_3 + Z_5$

Decomposition #2:  $E = Z_1 + Z_2 + Z_3$ ;  $D = Z_4 + Z_5$

Decomposition #3:  $E = Z_1 + Z_2$ ;  $D = Z_3 + Z_4 + Z_5$

Decomposition #4:  $E = Z_1 + Z_2$ ;  $D = Z_4 + Z_5$ ;  $\text{selectivity} = Z_3$

โดยที่  $Z_1 = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m$ ,  $Z_2 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)$ ,

$Z_3 = (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f$ ,  $Z_4 = \bar{X}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ , และ  $Z_5 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)$

## ภาคผนวก ก

### ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ 2 (ค่าจ้างต่อเดือน วิชาชีพชั้นสูงที่ 1)

ตารางที่ ก.1 ผลการประมาณการ ln (ค่าจ้างต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1

ln (ค่าจ้างต่อเดือน)	ชาย			หญิง		
	Coef.	t	P>t	Coef.	t	P>t
<i>ระดับการศึกษาสำเร็จสูงสุด:</i>						
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	-0.8158	-139.11	0	-1.0733	-222.18	0
มัธยมศึกษาตอนต้น	-1.0319	-220.02	0	-1.0429	-260.00	0
ม.ปลายสายสามัญ	-0.9248	-257.51	0	-0.9017	-272.46	0
ม.ปลายสายอื่น	-0.7287	-194.74	0	-0.7664	-220.46	0
อนุปริญญาสายสามัญ	-0.7116	-86.56	0	-0.2449	-20.21	0
อนุปริญญาสายอื่น	-0.7162	-254.59	0	-0.8028	-307.67	0
ปริญญาตรี	-0.4384	-199.39	0	-0.5001	-256.63	0
ประสบการณ์	0.0436	186.53	0	0.0331	156.44	0
ประสบการณ์ยกกำลังสอง	-0.0002	-39.40	0	0.0000	2.18	0
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0512	31.60	0	0.0616	42.80	0
อยู่ในจังหวัดใหญ่	-0.0355	-21.04	0	0.1158	86.07	0
<i>อุตสาหกรรมที่ทำงาน:</i>						
การเกษตรและประมง	0.3173	58.36	0	-0.0344	-1.82	0
การทำเหมืองแร่	0.8764	107.17	0	0.7358	62.64	0
การผลิต	0.3324	149.80	0	0.2242	130.52	0
การไฟฟ้า	0.9171	98.03	0	0.6541	27.94	0
การก่อสร้าง	0.4119	151.88	0	0.1851	51.09	0

ตารางที่ ๑.1 (ต่อ)

ln (ค่าจ้างต่อเดือน)	ชาย			หญิง		
	Coef.	t	P>t	Coef.	t	P>t
<b>อุตสาหกรรมที่ทำงาน:</b>						
การขายส่งและ โรงแรม	0.2543	109.09	0	0.2513	146.68	0
การขนส่ง	0.4561	138.35	0	0.3829	113.63	0
การเงินและอสังหาริมทรัพย์	0.3530	152.97	0	0.3235	187.54	0
บริษัทใหญ่	0.0809	61.35	0	0.1052	85.64	0
Lambda	-0.4921	-174.43	0	-0.4513	-197.50	0
ค่าคงที่	10.0786	1786.77	0	9.9002	2360.10	0
N		608,306			720,805	
R-squared		0.5433			0.5464	

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

**หมายเหตุ:** ในการประมาณการสมการค่าจ้างนี้จะไม่รวมลูกจ้างเอกชนที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประเภท L, P, Q และที่ไม่ทราบประเภทอุตสาหกรรม (ดูรายละเอียดของประเภทอุตสาหกรรมเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ง)  
ตัวแปรตามคือ ln (ค่าจ้างต่อเดือนที่เป็นตัวเงิน) กลุ่มอ้างอิงสำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดคือระดับปริญญาโทขึ้นไป กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรน้อยกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับอุตสาหกรรมคืออุตสาหกรรมด้านการศึกษา งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมด้านการบริการชุมชน และกลุ่มอ้างอิงสำหรับขนาดบริษัทคือทำงานในบริษัทที่มีคนทำงานน้อยกว่า 200 คน

ตารางที่ ๓.๒ การประมาณการของค่าเฉลี่ยของ Lambda และค่าสัมประสิทธิ์ของ Lambda จากผลการประมาณการ ln (ค่าจ้างต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและลูกจ้างเอกชนหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1

ความแตกต่างของค่าจ้าง ( $\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f}$ )	0.2440
$\hat{\lambda}_m$	1.5647
$\hat{\lambda}_f$	1.4813
$\hat{\lambda}_f^0$	1.5236
$\hat{\theta}_m$	-0.4921
$\hat{\theta}_f$	-0.4513
$Z_1$	0.0947
$Z_2$	-0.0202
$Z_3$	-0.0604
$Z_4$	0.2507
$Z_5$	-0.0209

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ:  $\hat{\lambda}_m, \hat{\lambda}_f$  คือค่าเฉลี่ยของ Inverse Mill's ratio สำหรับลูกจ้างเอกชนชายและลูกจ้างเอกชนหญิงตามลำดับ ส่วน  $\hat{\theta}_m, \hat{\theta}_f$  คือค่าประมาณการของสัมประสิทธิ์ของ  $\hat{\lambda}_m, \hat{\lambda}_f$  ในสมการค่าจ้างที่ได้มีการแก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่างแล้ว โดยที่  $Z_1 = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m, Z_2 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0), Z_3 = (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f, Z_4 = \bar{X}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f),$  และ  $Z_5 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)$

ตารางที่ ๓.3 ผลการแยกความแตกต่างของ  $\ln$  (ค่าจ้างต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 1

วิธีการ Decomposition	E	D	Selectivity	ความแตกต่างของค่าจ้าง ( $\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f}$ )
Decomposition #1	0.0947 (38.83%)	0.2507 (102.75%)	-0.1014 (-41.58%)	
Decomposition #2	0.0141 (5.80%)	0.2298 (94.20%)	0.0000 (0.00%)	0.2440
Decomposition #3	0.0745 (30.55%)	0.1694 (69.45%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #4	0.0745 (30.55%)	0.2298 (94.20%)	-0.0604 (-24.75%)	

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือสัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้าง ส่วน E แทน Endowments และ

D แทน Discrimination โดยที่

Decomposition #1:  $E = Z_1$ ;  $D = Z_4$ ; selectivity =  $Z_2 + Z_3 + Z_5$

Decomposition #2:  $E = Z_1 + Z_2 + Z_3$ ;  $D = Z_4 + Z_5$

Decomposition #3:  $E = Z_1 + Z_2$ ;  $D = Z_3 + Z_4 + Z_5$

Decomposition #4:  $E = Z_1 + Z_2$ ;  $D = Z_4 + Z_5$ ; selectivity =  $Z_3$

โดยที่  $Z_1 = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m$ ,  $Z_2 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)$ ,

$Z_3 = (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f$ ,  $Z_4 = \bar{X}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ , และ  $Z_5 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)$

## ภาคผนวก ก

### ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ 3 (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน วิชาชีพชั้นสูงที่ 2)

ตารางที่ ก.1 ผลการประมาณการโอกาสที่แรงงานชายและหญิงจะทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 2

วิชาชีพ <sup>2</sup>	ชาย			หญิง		
	Coef.	z	P>z	Coef.	z	P>z
จำนวนปีที่เรียน	0.2038	545.27	0	0.2330	454.43	0
อายุ	0.0660	65.97	0	0.1030	91.22	0
อายุยกกำลังสอง	-0.0008	-66.76	0	-0.0014	-98.09	0
อยู่ในเขตเทศบาล	0.1566	64.72	0	0.1478	58.62	0
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.3839	162.59	0	0.2270	94.53	0
ภาคกลาง	0.3005	87.96	0	0.3019	84.72	0
ภาคเหนือ	-0.2861	-61.05	0	-0.1272	-27.99	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.3566	-85.23	0	-0.4055	-87.98	0
สถานภาพโสด	0.0097	3.92	0	0.1587	71.38	0
ค่าคงที่	-6.2823	-303.97	0	-7.3124	-320.49	0
N		16,935,848			17,807,050	

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ: สำหรับนิยามที่ 2 ของวิชาชีพชั้นสูงได้แสดงไว้ในภาคผนวก จ ตารางที่ 1

สำหรับการวิเคราะห์นี้มีตัวแปรตามคือ วิชาชีพ<sup>2</sup> ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1 ถ้าเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 2 และมีค่าเท่ากับ 0 หากเป็นแรงงานอื่นๆ กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือ

**ตารางที่ ฎ.1 (ต่อ)**

จังหวัดที่มีประชากรน้อยกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับภาคคือภาคใต้ และกลุ่ม  
อ้างอิงสำหรับสถานภาพสมรสคือสมรส (รวมทั้งมีภรรยา แยกกันอยู่ และเคยสมรสแต่  
ไม่ทราบสถานภาพ)

ตารางที่ ๒.2 ผลการประมาณการ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 2

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	ชาย			หญิง		
	Coef.	t	P>t	Coef.	t	P>t
<i>ระดับการศึกษาสำเร็จสูงสุด:</i>						
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0.3464	23.60	0	0.0265	1.64	0.101
มัธยมศึกษาตอนต้น	-0.0444	-4.36	0	-0.0182	-1.53	0.127
ม.ปลายสายสามัญ	-0.1891	-26.77	0	0.1243	12.59	0
ม.ปลายสายอื่น	0.0259	3.30	0.001	0.0941	10.29	0
อนุปริญญาสายสามัญ	-0.1248	-10.46	0	0.2222	15.78	0
อนุปริญญาสายอื่น	-0.2571	-49.00	0	-0.0781	-11.86	0
ปริญญาตรี	-0.1889	-64.60	0	-0.2297	-73.46	0
ประสบการณ์	0.0189	53.07	0	0.0236	52.41	0
ประสบการณ์ยกกำลังสอง	0.0002	21.44	0	0.0001	9.09	0
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0239	8.81	0	0.0766	28.40	0
อยู่ในจังหวัดใหญ่	-0.1049	-35.42	0	0.0494	20.46	0
<i>อุตสาหกรรมที่ทำงาน:</i>						
การทำเหมืองแร่	0.9888	80.32	0	0.5548	23.06	0
การผลิต	0.4357	152.95	0	0.3991	141.13	0
การไฟฟ้า	1.1559	81.90	0	0.6542	27.32	0
การก่อสร้าง	0.4028	112.40	0	0.1783	23.16	0
การขายส่งและโรงแรม	0.3675	123.50	0	0.3135	120.10	0
การขนส่ง	0.5375	126.00	0	0.4972	109.80	0
การเงินและอสังหาริมทรัพย์	0.4169	142.94	0	0.4671	179.99	0
บริษัทใหญ่	0.1956	102.68	0	0.1784	85.23	0

ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ค่าคงที่	ชาย			หญิง		
	Coef.	t	P>t	Coef.	t	P>t
Lambda	-0.8081	-158.34	0	-0.6459	-137.81	0
N		281,430			271,744	
R-squared		0.5648			0.5288	

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

**หมายเหตุ:** ในการประมาณการสมการค่าจ้างนี้จะไม่รวมลูกจ้างเอกชนที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประเภท A, B, L, P, Q และที่ไม่ทราบประเภทอุตสาหกรรม (ดูรายละเอียดของประเภทอุตสาหกรรมเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ง)  
ตัวแปรตามคือ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) กลุ่มอ้างอิงสำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดคือระดับปริญญาโทขึ้นไป กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรน้อยกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับอุตสาหกรรมคืออุตสาหกรรมด้านการศึกษา งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมด้านการบริการชุมชน และกลุ่มอ้างอิงสำหรับขนาดบริษัทคือทำงานในบริษัทที่มีคนทำงานน้อยกว่า 200 คน

ตารางที่ ๓.3 การประมาณการของค่าเฉลี่ยของ Lambda และค่าสัมประสิทธิ์ของ Lambda จากผล  
การประมาณการ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและลูกจ้าง  
เอกชนหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 2

ความแตกต่างของค่าจ้าง ( $\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f}$ )	0.2246
$\hat{\lambda}_m$	1.7052
$\hat{\lambda}_f$	1.7177
$\hat{\lambda}_f^0$	1.6488
$\hat{\theta}_m$	-0.8081
$\hat{\theta}_f$	-0.6459
$Z_1$	0.1776
$Z_2$	-0.0455
$Z_3$	-0.2785
$Z_4$	0.3395
$Z_5$	0.0557

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ:  $\hat{\lambda}_m, \hat{\lambda}_f$  คือค่าเฉลี่ยของ Inverse Mill's ratio สำหรับลูกจ้างเอกชนชายและลูกจ้าง  
เอกชนหญิงตามลำดับ ส่วน  $\hat{\theta}_m, \hat{\theta}_f$  คือค่าประมาณการของสัมประสิทธิ์ของ  $\hat{\lambda}_m, \hat{\lambda}_f$   
ในสมการค่าจ้างที่ได้มีการแก้ปัญหาคติในการเลือกตัวอย่างแล้ว โดยที่  
 $Z_1 = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m, Z_2 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0), Z_3 = (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f,$   
 $Z_4 = \bar{X}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f),$  และ  $Z_5 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)$

ตารางที่ ๓.๔ ผลการแยกความแตกต่างของ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลาในวิชาชีพชั้นสูงตามนิยามที่ 2

วิธีการ Decomposition	E	D	Selectivity	ความแตกต่างของค่าจ้าง ( $\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f}$ )
Decomposition #1	0.1776 (71.38%)	0.3395 (136.45%)	-0.2683 (-107.83%)	
Decomposition #2	-0.1464 (-58.83%)	0.3952 (158.83%)	0.0000 (0.00%)	0.2488
Decomposition #3	0.1321 (53.08%)	0.1168 (46.92%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #4	0.1321 (53.08%)	0.3952 (158.83%)	-0.2785 (-111.90%)	

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือสัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้าง ส่วน E แทน Endowments และ

D แทน Discrimination โดยที่

Decomposition #1:  $E = Z_1$ ;  $D = Z_4$ ; selectivity =  $Z_2 + Z_3 + Z_5$

Decomposition #2:  $E = Z_1 + Z_2 + Z_3$ ;  $D = Z_4 + Z_5$

Decomposition #3:  $E = Z_1 + Z_2$ ;  $D = Z_3 + Z_4 + Z_5$

Decomposition #4:  $E = Z_1 + Z_2$ ;  $D = Z_4 + Z_5$ ; selectivity =  $Z_3$

โดยที่  $Z_1 = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m$ ,  $Z_2 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)$ ,

$Z_3 = (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f$ ,  $Z_4 = \bar{X}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ , และ  $Z_5 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)$

## ภาคผนวก จ

### ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ 4 (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน ลูกจ้างเอกชน โดยรวม)

ตารางที่ จ.1 ผลการประมาณการโอกาสที่แรงงานชายจะเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา

<i>EMP</i>	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]
จำนวนปีที่เรียน	-0.0240	0.0001	-273.23	0	-0.0242 -0.0238
อายุ	-0.0330	0.0003	-102.82	0	-0.0336 -0.0323
อายุยกกำลังสอง	-0.0001	0.000004	-17.95	0	-0.0001 -0.0001
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0978	0.0008	118.18	0	0.0962 0.0995
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.2475	0.0007	330.07	0	0.2461 0.2490
ภาคกลาง	0.5082	0.0011	457.74	0	0.5060 0.5104
ภาคเหนือ	-0.0180	0.0012	-14.47	0	-0.0204 -0.0156
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.3774	0.0012	-316.86	0	-0.3798 -0.3751
สถานภาพโสด	-0.0811	0.0009	-88.03	0	-0.0829 -0.0793
ค่าคงที่	0.8400	0.0066	127.84	0	0.8272 0.8529
N			16,935,848		

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ: สำหรับการวิเคราะห์นี้มีตัวแปรตามคือ *EMP* ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1 ถ้าเป็นลูกจ้างเอกชนชายที่ทำงานเต็มเวลา และมีค่าเท่ากับ 0 หากเป็นแรงงานชายอื่นๆ กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรน้อยกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับภาคคือภาคใต้ และกลุ่มอ้างอิงสำหรับสถานภาพสมรสคือสมรส (รวมทั้งม้าย หย่า แยกกันอยู่ และเคยสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ)

ตารางที่ ๒.๒ ผลการประมาณการโอกาสที่แรงงานหญิงจะเป็นลูกจ้างเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา

<i>EMP</i>	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
จำนวนปีที่เรียน	-0.0037	0.0001	-42.41	0	-0.0039	-0.0035
อายุ	0.0046	0.0003	13.74	0	0.0040	0.0053
อายุยกกำลังสอง	-0.0005	0.000004	-123.50	0	-0.0005	-0.0005
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0078	0.0009	9.15	0	0.0061	0.0095
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.2378	0.0008	305.39	0	0.2362	0.2393
ภาคกลาง	0.5849	0.0012	499.16	0	0.5826	0.5872
ภาคเหนือ	0.1015	0.0013	76.82	0	0.0989	0.1041
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.3203	0.0013	-248.25	0	-0.3229	-0.3178
สถานภาพโสด	0.1894	0.0010	182.68	0	0.1874	0.1915
ค่าคงที่	-0.3978	0.0068	-58.33	0	-0.4111	-0.3844
N	17,807,050					

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ: สำหรับการวิเคราะห์นี้มีตัวแปรตามคือ *EMP* ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1 ถ้าเป็นลูกจ้างเอกชนหญิงที่ทำงานเต็มเวลา และมีค่าเท่ากับ 0 หากเป็นแรงงานหญิงอื่นๆ กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรน้อยกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับภาคคือภาคใต้ และกลุ่มอ้างอิงสำหรับสถานภาพสมรสคือสมรส (รวมทั้งมีภรรยา แยกกันอยู่ และเคยสมรสแต่ไม่ทราบสถานภาพ)

ตารางที่ 3 ผลการประมาณการ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายที่ทำงานเต็มเวลา

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]	
<i>ระดับการศึกษาสำเร็จสูงสุด:</i>						
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	-1.4369	0.0020	-709.41	0	-1.4409	-1.4330
มัธยมศึกษาตอนต้น	-1.2376	0.0020	-623.31	0	-1.2415	-1.2337
ม.ปลายสายสามัญ	-1.0809	0.0020	-552.24	0	-1.0848	-1.0771
ม.ปลายสายอื่น	-0.9250	0.0021	-445.08	0	-0.9290	-0.9209
อนุปริญญาสายสามัญ	-0.6840	0.0049	-138.61	0	-0.6936	-0.6743
อนุปริญญาสายอื่น	-0.7211	0.0020	-364.86	0	-0.7250	-0.7173
ปริญญาตรี	-0.4663	0.0018	-259.08	0	-0.4698	-0.4628
ประสบการณ์	0.0499	0.0001	579.98	0	0.0497	0.0501
ประสบการณ์ยกกำลังสอง	-0.0006	0.0000	-373.32	0	-0.0006	-0.0006
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0475	0.0005	98.62	0	0.0465	0.0484
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.0224	0.0004	54.85	0	0.0216	0.0232
<i>อาชีพ:</i>						
ผู้จัดการ	0.9400	0.0015	610.65	0	0.9370	0.9430
ผู้ประกอบการวิชาชีพ	0.6999	0.0015	472.63	0	0.6970	0.7028
ช่างเทคนิค	0.5283	0.0010	505.76	0	0.5263	0.5304
เสมียน	0.3181	0.0011	278.75	0	0.3158	0.3203
<i>พนักงานบริการ พนักงานขาย</i>						
ในร้านค้าและตลาด	0.1724	0.0009	184.36	0	0.1706	0.1743
<i>ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้าน</i>						
การเกษตรและประมง	0.1293	0.0010	132.66	0	0.1274	0.1312
<i>ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้าน</i>						
ความสามารถทางฝีมือ	0.1904	0.0007	285.10	0	0.1891	0.1917
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร	0.1807	0.0007	246.49	0	0.1793	0.1822

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	Std.		t	P>t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Err.				
<b>อุตสาหกรรมที่ทำงาน:</b>						
การเกษตรและประมง	-0.1663	0.0014	-122.59	0	-0.1690	-0.1637
การทำเหมืองแร่	0.4837	0.0027	177.89	0	0.4784	0.4890
การผลิต	0.1135	0.0012	93.62	0	0.1111	0.1159
การไฟฟ้า	0.5717	0.0067	85.03	0	0.5585	0.5849
การก่อสร้าง	0.0971	0.0012	78.43	0	0.0947	0.0996
การขายส่งและโรงแรม	0.1560	0.0012	128.53	0	0.1536	0.1584
การขนส่ง	0.2539	0.0014	175.87	0	0.2511	0.2567
การเงินและอสังหาริมทรัพย์	0.2037	0.0014	150.30	0	0.2010	0.2063
บริษัทใหญ่	0.1073	0.0005	197.84	0	0.1062	0.1084
Lambda	-0.5777	0.0009	-674.51	0	-0.5794	-0.5760
ค่าคงที่	9.3739	0.0025	3718.54	0	9.3690	9.3788
N			4,888,564			
R-squared			0.5977			

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

**หมายเหตุ:** ในการประมาณการสมการค่าจ้างนี้จะไม่รวมลูกจ้างเอกชนที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประเภท L, P, Q และที่ไม่ทราบประเภทอุตสาหกรรม (ดูรายละเอียดของประเภทอุตสาหกรรมเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ง)

ตัวแปรตามคือ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) กลุ่มอ้างอิงสำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดคือระดับปริญญาโทขึ้นไป กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรน้อยกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับอาชีพคืออาชีพขั้นพื้นฐาน กลุ่มอ้างอิงสำหรับอุตสาหกรรมคืออุตสาหกรรมด้านการศึกษา งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมด้านการบริการชุมชน และกลุ่มอ้างอิงสำหรับขนาดบริษัทคือทำงานในบริษัทที่มีคนทำงานน้อยกว่า 200 คน

ตารางที่ ๔.4 ผลการประมาณการ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนหญิงที่ทำงานเต็มเวลา

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	Std.		t	P>t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Err.				
<i>ระดับการศึกษาสำเร็จสูงสุด:</i>						
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	-1.4373	0.0019	-757.91	0	-1.4410	-1.4336
มัธยมศึกษาตอนต้น	-1.1972	0.0018	-648.78	0	-1.2008	-1.1936
ม.ปลายสายสามัญ	-1.0540	0.0018	-575.35	0	-1.0576	-1.0504
ม.ปลายสายอื่น	-0.9386	0.0020	-465.18	0	-0.9425	-0.9346
อนุปริญญาสายสามัญ	-0.7344	0.0053	-138.68	0	-0.7448	-0.7240
อนุปริญญาสายอื่น	-0.7943	0.0019	-424.47	0	-0.7979	-0.7906
ปริญญาตรี	-0.5110	0.0016	-318.03	0	-0.5141	-0.5078
ประสบการณ์	0.0469	0.0001	527.86	0	0.0467	0.0471
ประสบการณ์ยกกำลังสอง	-0.0006	0.0000	-360.98	0	-0.0006	-0.0006
อยู่ในเขตเทศบาล	0.0997	0.0005	191.84	0	0.0987	0.1007
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.0349	0.0005	76.53	0	0.0340	0.0358
<i>อาชีพ:</i>						
ผู้จัดการ	0.8540	0.0017	507.69	0	0.8507	0.8573
ผู้ประกอบการวิชาชีพ	0.4685	0.0015	318.32	0	0.4656	0.4714
ช่างเทคนิค	0.3877	0.0010	385.29	0	0.3857	0.3897
เสมียน	0.2589	0.0010	263.67	0	0.2570	0.2608
<i>พนักงานบริการ พนักงาน</i>						
ขายในร้านค้าและตลาด	0.2055	0.0009	224.50	0	0.2037	0.2073
<i>ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้าน</i>						
การเกษตรและประมง	0.1625	0.0011	148.20	0	0.1603	0.1646
<i>ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้าน</i>						
ความสามารถทางฝีมือ	-0.0177	0.0009	-20.05	0	-0.0194	-0.0159
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร	0.1116	0.0009	128.36	0	0.1099	0.1133

ตารางที่ ๔.4 (ต่อ)

ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน)	Coef.	Std.		t	P>t	[95% Conf. Interval]
		Err.				
<b>อุตสาหกรรมที่ทำงาน:</b>						
การเกษตรและประมง	-0.1906	0.0013		-149.78	0	-0.1931 -0.1881
การทำเหมืองแร่	0.2052	0.0052		39.33	0	0.1950 0.2154
การผลิต	0.0633	0.0011		59.83	0.015	0.0612 0.0654
การไฟฟ้า	0.2958	0.0162		18.24	0	0.2640 0.3276
การก่อสร้าง	0.1412	0.0013		106.18	0	0.1386 0.1438
การขายส่งและ โรงแรม	0.0548	0.0010		55.31	0	0.0528 0.0567
การขนส่ง	0.2118	0.0018		117.36	0	0.2083 0.2154
การเงินและอสังหาริมทรัพย์	0.2111	0.0011		184.00	0	0.2088 0.2133
บริษัทใหญ่	0.1359	0.0006		247.01	0	0.1349 0.1370
Lambda	-0.5182	0.0009		-585.74	0	-0.5199 -0.5164
ค่าคงที่	9.3590	0.0023		4041.98	0	9.3545 9.3636
N	4,021,044					
R-squared	0.6466					

**แหล่งที่มา:** วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

**หมายเหตุ:** ในการประมาณการสมการค่าจ้างนี้จะไม่รวมลูกจ้างเอกชนที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมประเภท L, P, Q และที่ไม่ทราบประเภทอุตสาหกรรม (ดูรายละเอียดของประเภทอุตสาหกรรมเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ง) ตัวแปรตามคือ ln (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) กลุ่มอ้างอิงสำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดคือระดับปริญญาโทขึ้นไป กลุ่มอ้างอิงสำหรับเขตการปกครองคือนอกเขตเทศบาล กลุ่มอ้างอิงสำหรับจังหวัดคือจังหวัดที่มีประชากรน้อยกว่า 1 ล้านคน กลุ่มอ้างอิงสำหรับอาชีพคืออาชีพขั้นพื้นฐาน กลุ่มอ้างอิงสำหรับอุตสาหกรรมคืออุตสาหกรรมด้านการศึกษา งานด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมด้านการบริการชุมชน และกลุ่มอ้างอิงสำหรับขนาดบริษัทคือทำงานในบริษัทที่มีคนทำงานน้อยกว่า 200 คน

ตารางที่ 5.5 ค่าสถิติของตัวแปรในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประมาณการสมการค่าจ้างของลูกจ้าง  
เอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลา

ตัวแปร	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<i>ระดับการศึกษาสำเร็จสูงสุด:</i>				
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0.5274	0.4992	0.4845	0.4998
มัธยมศึกษาตอนต้น	0.1569	0.3637	0.1470	0.3541
มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ	0.1076	0.3099	0.0996	0.2995
มัธยมศึกษาตอนปลายสายอื่น	0.0419	0.2003	0.0344	0.1821
อนุปริญญาสายสามัญ	0.0017	0.0417	0.0017	0.0418
อนุปริญญาสายอื่น	0.0624	0.2418	0.0494	0.2168
ปริญญาตรี	0.0879	0.2832	0.1624	0.3688
ปริญญาโทขึ้นไป	0.0142	0.1181	0.0210	0.1434
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	22.7638	11.1399	21.8948	11.3787
อยู่ในเขตเทศบาล	0.4063	0.4911	0.4433	0.4968
อยู่ในจังหวัดใหญ่	0.5439	0.4981	0.5590	0.4965
<i>อาชีพ:</i>				
ผู้จัดการ	0.0254	0.1574	0.0247	0.1553
ผู้ประกอบการวิชาชีพ	0.0331	0.1790	0.0429	0.2025
ช่างเทคนิค	0.0659	0.2481	0.1117	0.3150
เสมียน	0.0444	0.2061	0.0999	0.2999
พนักงานบริการ พนักงานขายใน				
ร้านค้าและตลาด	0.0796	0.2706	0.1220	0.3273
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้าน				
การเกษตรและประมง	0.0773	0.2671	0.0742	0.2621
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้าน				
ความสามารถทางฝีมือ	0.3054	0.4606	0.1244	0.3300
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร	0.1954	0.3965	0.1590	0.3657

ตารางที่ ๕.5 (ต่อ)

ตัวแปร	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
<i>อาชีพ:</i>				
อาชีพขั้นพื้นฐาน	0.1735	0.3787	0.2412	0.4278
<i>อุตสาหกรรม:</i>				
เกษตรกรรมและการประมง	0.1404	0.3474	0.1419	0.3489
การทำเหมืองแร่	0.0061	0.0777	0.0017	0.0410
การผลิต	0.3040	0.4600	0.4223	0.4939
การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	0.0008	0.0290	0.0002	0.0130
การก่อสร้าง	0.2024	0.4018	0.0499	0.2177
การขายส่ง และ โรงแรมและ ภัตตาคาร	0.1995	0.3996	0.2132	0.4095
การขนส่ง การคมนาคม	0.0493	0.2165	0.0181	0.1334
การเป็นตัวกลางทางการเงินและ กิจกรรมด้านอสังหาริมทรัพย์	0.0657	0.2478	0.0824	0.2750
การศึกษา งานด้านสุขภาพและ กิจกรรมด้านการบริการชุมชน	0.0317	0.1752	0.0704	0.2558
บริษัทใหญ่	0.2271	0.4190	0.3011	0.4587
จำนวนปีที่เรียน (ปี)	8.4101	4.3444	8.9285	4.8250
สถานภาพโสด	0.2341	0.4235	0.2050	0.4037
ชั่วโมงทำงาน (ชั่วโมงต่อสัปดาห์)	51.0653	8.7318	50.1321	8.4688
ค่าจ้างที่แท้จริง (บาทต่อเดือน)	7,896.98	8,719.42	7,325.12	12,002.90
จำนวน (คน)	4,888,564		4,021,044	

หมายเหตุ: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

ตารางที่ ๖.6 ตัวแปรอาชีพและความหมายสำหรับการประมาณการสมการค่าจ้างของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลา

ตัวแปรอาชีพ	คำจำกัดความและการวัด
ผู้จัดการ	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานเป็นผู้จัดการ (อาชีพประเภทที่ 1) และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานอาชีพอื่น
ผู้ประกอบการวิชาชีพ	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ (อาชีพประเภทที่ 2) และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานอาชีพอื่น
ช่างเทคนิค	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานเป็นช่างเทคนิคสาขาต่างๆ (อาชีพประเภทที่ 3) และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานอาชีพอื่น
เสมียน	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานเป็นเสมียน (อาชีพประเภทที่ 4) และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานอาชีพอื่น
พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานเป็นพนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด (อาชีพประเภทที่ 5) และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานอาชีพอื่น
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและประมง	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง (อาชีพประเภทที่ 6) และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานอาชีพอื่น
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือ	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง (อาชีพประเภทที่ 7) และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานอาชีพอื่น
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานเป็นผู้ปฏิบัติการเครื่องจักร โรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ (อาชีพประเภทที่ 8) และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานอาชีพอื่น
อาชีพขั้นพื้นฐาน	ตัวแปรหุ่น มีค่าเท่ากับ 1 หากทำงานอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ (อาชีพประเภทที่ 9) และมีค่าเท่ากับ 0 หากทำงานอาชีพอื่น (ใช้เป็นกลุ่มอ้างอิงสำหรับอาชีพ)

หมายเหตุ: ดูรายละเอียดประเภทอาชีพเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ข

ตารางที่ ๗.7 ผลการแยกความแตกต่างของ  $\ln$  (ค่าจ้างที่แท้จริงต่อเดือน) ของลูกจ้างเอกชนชายและหญิงที่ทำงานเต็มเวลา

วิธีการ Decomposition	E	D	Selectivity	ความแตกต่างของค่าจ้าง ( $\ln W_m - \ln W_f$ )
Decomposition #1	-0.0571 (-54.21%)	0.1660 (157.46%)	-0.0034 (-3.25%)	
Decomposition #2	-0.1476 (-139.99%)	0.2530 (239.99%)	0.0000 (0.00%)	0.1054
Decomposition #3	-0.0787 (-74.63%)	0.1841 (174.63%)	0.0000 (0.00%)	
Decomposition #4	-0.0787 (-74.63%)	0.2530 (239.99%)	-0.0689 (-65.37%)	

แหล่งที่มา: วิเคราะห์จากฐานข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551ก)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือสัดส่วนของความแตกต่างของค่าจ้าง ส่วน E แทน Endowments และ

D แทน Discrimination โดยที่

Decomposition #1:  $E = Z_1$ ;  $D = Z_4$ ; selectivity =  $Z_2 + Z_3 + Z_5$

Decomposition #2:  $E = Z_1 + Z_2 + Z_3$ ;  $D = Z_4 + Z_5$

Decomposition #3:  $E = Z_1 + Z_2$ ;  $D = Z_3 + Z_4 + Z_5$

Decomposition #4:  $E = Z_1 + Z_2$ ;  $D = Z_4 + Z_5$ ; selectivity =  $Z_3$

โดยที่  $Z_1 = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \hat{\beta}_m$ ,  $Z_2 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_m - \hat{\lambda}_f^0)$ ,  $Z_3 = (\hat{\theta}_m - \hat{\theta}_f) \hat{\lambda}_f$ ,

$Z_4 = \bar{X}_f' (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ , และ  $Z_5 = \hat{\theta}_m (\hat{\lambda}_f^0 - \hat{\lambda}_f)$

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวนวลพรรณ ไม้ทองดี

ประวัติการศึกษา

เศรษฐศาสตรบัณฑิต, เกียรตินิยม

Wesleyan University, Connecticut, USA

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2546

ประสบการณ์ทำงาน

คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ,

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- ผู้ช่วยวิจัย (กรกฎาคม 2552-ปัจจุบัน)

- ผู้ช่วยอาจารย์ วิชา ศศ. 640 นโยบาย

เศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

(มิถุนายน 2552-กุมภาพันธ์ 2553)

- ผู้ช่วยอาจารย์ วิชา ศศ. 631 นโยบาย

สาธารณะและการวางแผน (พฤศจิกายน

2551-กุมภาพันธ์ 2552)

Department of Economics,

Wesleyan University, USA

- ผู้ช่วยวิจัย (2545-2546)

- ผู้ช่วยสอน วิชา Macroeconomic Analysis

(กันยายน-ธันวาคม 2545)

- ผู้ช่วยอาจารย์ วิชา Quantitative Methods in

Economics (กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2545)

- ผู้ช่วยอาจารย์ด้านเทคโนโลยี (2544-2546)

รางวัลหรือทุนการศึกษา

รางวัลชนะเลิศโครงการ “เศรษฐกิจสร้างสรรค์” 2553

ทุนไทยพัฒนา (2541-2549)