

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงาน ของประเทศไทย

Affecting Factors of Wage Differentials between Female and Male in Thailand Labor Market

ปวีณา ลีตระกูล¹

บทคัดย่อ

บทความนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงานไทย มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ข้อ ประกอบด้วย 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานหญิงและชาย โดยใช้แนวคิด Quantile Regression และ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบความแตกต่างของแรงงานหญิงและชาย โดยใช้แนวคิด Oaxaca-Blinder Decomposition การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลการสำรวจแรงงานปี 2556 ไตรมาสที่ 3 ในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์การศึกษา สถานภาพของแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน และขนาดของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อค่าจ้างของแรงงาน จากนั้นได้แยกองค์ประกอบความแตกต่างระหว่างค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย พบว่าในกลุ่มของแรงงานที่มีค่าจ้างสูง ความแตกต่างของปัจจัยด้านการศึกษา และ ขนาดของกิจการ ส่งผลให้ผู้หญิงสามารถสร้างความได้เปรียบเรื่องอัตราค่าจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชาย แต่ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศนั้นก็ยังคงเป็นปัญหาของกลุ่มของแรงงานหญิงที่มีค่าจ้างสูงในตลาดแรงงานของไทย

คำสำคัญ : ความแตกต่างของค่าจ้าง, ความไม่เทียมเท่ากันทางเพศ, การเลือกปฏิบัติ

¹ อาจารย์โปรแกรมวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และ นิสิตปริญญาเอก สำนักวิชา
เศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

This paper studies the factors affecting the wage differentials between the female and male labor in Thailand market. There are two main objectives consist of firstly, studying the factors effecting female and male workers by using Quantile Regression and secondly, analysing the combination of wage differentials between female and male by using Oaxaca-Blinder Decomposition procedure. This study has applied the data which were obtained from the Labor Force Survey, Quarter 3th. The findings found that Experience, Education, Status of Labor, Work Hour and Firm Size were the factors related with wage of labor.

The decomposition of wage differentials between female and male has found that the high wage group has the differentials factors which are Education and Firm Size. As a result, if compared with between female and male, female have the advantage over male of the high wage level. However, gender discrimination persists at the high-wage level, which results in the glass ceiling effect in the Thailand labor market

Keywords: Wage differentials, Gender inequality, Discrimination

1. ที่มาและความสำคัญ

ความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ หรือปัญหาการเลือกปฏิบัติของผู้หญิงและผู้ชาย เป็นประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ โดยจะเห็นได้จากการทำพันธสัญญากันของประเทศต่างๆ ทั่วโลกว่าด้วยที่อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW) จัดทำขึ้นโดยสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2522¹ ซึ่งถือว่าการส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรมแก่สตรีในการเข้าถึงทรัพยากร การรับบริการพื้นฐาน และการได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรมอย่างแท้จริง และการไม่เลือกปฏิบัติต่อสตรี ถือเป็นพันธกรณีที่รัฐต้องดำเนินการ ทั้งนี้ครอบคลุมการจัดการเลือกปฏิบัติด้านการศึกษา การเข้ารับบริการด้านสาธารณสุข การทำงานในสาขาต่างๆ ตลอดจนการเปิดโอกาสทางการมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ Sen (1990a) พบว่า ในประเทศกำลังพัฒนานั้นยังคงมีปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศ (Sex Discrimination) ไม่ว่าจะเป็น การกีดกันผู้หญิง

¹ ข้อมูลจาก <http://www.gender.go.th/plan/5anusanya.html>

เข้าสู่ตลาดแรงงาน การจ่ายค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย โอกาสของผู้ชายที่มากกว่าในการก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูง

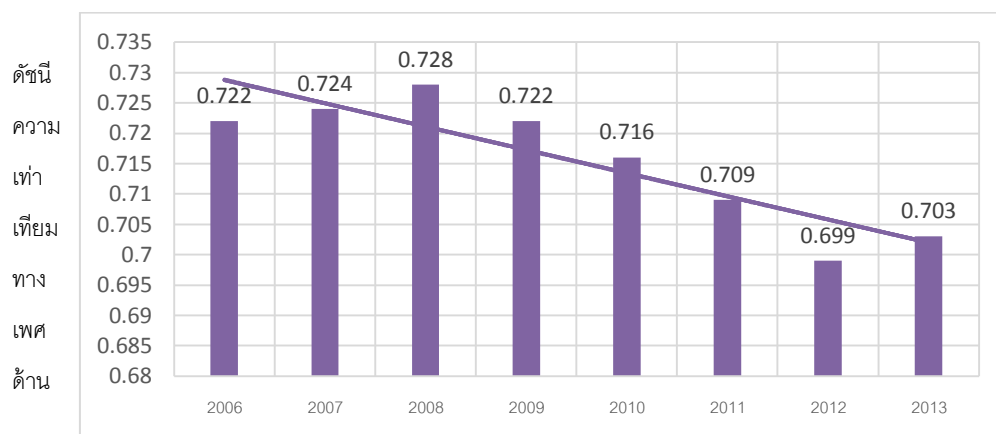
เมื่อพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นของปัญหาความไม่เท่าเทียมกันทางเพศหรือการเลือกปฏิบัติให้ผู้ชายมีความได้เปรียบมากกว่าในตลาดแรงงาน โดยใช้ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงาน เป็นตัวแทนของปัญหา พบว่าปัญหาดังกล่าวนอกจากจะส่งผลกระทบต่อแรงงานโดยตรงแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อในระดับครัวเรือน และระดับประเทศอีกด้วย โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อครัวเรือน หรือระดับครอบครัวนั้น พบว่า หากไม่เกิดการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน ผู้หญิงได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันกับผู้ชายเป็นการเพิ่มอำนาจการต่อรองในครอบครัวของผู้หญิง (Sen :1990b , World bank :2001) ครอบครัวมีการออมเพิ่มขึ้น (Segnio and Floro :2003) การจ่ายเงินกู้เพิ่มขึ้น (Stotsky , 2006) ตลอดจนการลงทุนด้านการศึกษาและสุขภาพของบุตรเพิ่มขึ้น (World bank ,2001) นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Cavalacanti and Tavares (2007) และ Klansen and Lamanna (2009) แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างกันของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายจะส่งผลในทางลบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากหากความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติของนายจ้าง ทำให้เกิดต้นทุนในการเลือกปฏิบัติดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น กิจกรรมจะไม่ได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขต้นทุนที่ต่ำที่สุด การจ่ายค่าแรงงานผู้หญิงในอัตราที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ทั้งๆที่แรงงานดังกล่าวมีความรู้และความสามารถในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้หญิงออกจากตลาดแรงงานในที่สุด ดังนั้นการผลิตสินค้าและบริการจึงไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทางเศรษฐศาสตร์ และสุดท้ายส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ และนอกจากผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อเป้าหมายการพัฒนาด้านสังคมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดูแลเลี้ยงดูและการลงทุนด้านการศึกษาและสุขภาพอนามัยของคนรุ่นต่อไป

สำหรับปัญหาความไม่เท่าเทียมกันทางเพศในตลาดแรงงานของไทย พบว่า ประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆมิติ และมีการดำเนินงานในการพัฒนาสตรีที่ชัดเจนมาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2515 โดยได้บรรจุเป็นประเด็นการสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายไว้ในการพัฒนาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 ตลอดจนได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะยาวของประเทศโดยฉบับแรกคือ แผนพัฒนาสตรีระยะยาวในช่วงปี 2525- 2544 (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2556) แต่จากข้อมูลใน The global gender gap report (2013) ซึ่งแสดงดัชนีความเท่าเทียมกันทางเพศของประเทศสมาชิกทั่วโลกพบว่า ในปี 2013 ดัชนีความเท่าเทียมกันทางเพศในด้านโอกาสและการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ (Economic participation and opportunity) ของประเทศไทย โดยเปรียบเทียบกับข้อมูลย้อนหลังไปเกือบ 10 ปี พบว่าดัชนีชี้วัดความเท่าเทียมทางเพศในด้านการทำงานของผู้ชายและผู้หญิงในประเทศไทยนั้น มีแนวโน้มที่ลดลง ดัง ภาพที่ 1 โดยในปี 2006 ดัชนีความเท่าเทียมทางเพศในด้านการทำงานของแรงงานหญิงและชายอยู่ที่ 0.722 แต่ในปี 2013 ดัชนี

ดังกล่าวลดลงอยู่ที่ 0.703 และจากภาพที่ 2 ได้มีการเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ แล้ว พบว่าค่าดัชนีความเท่าเทียมกันทางเพศในด้านการทำงานของผู้ชายและผู้หญิงในประเทศไทย เมื่อทำการเรียงลำดับแล้วพบว่า ลำดับของประเทศไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2006 ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 13 จากประเทศสมาชิกทั้งหมด 115 ประเทศ หรือจัดได้ว่าอยู่ในกลุ่ม 20% แรกของประเทศที่มีความเท่าเทียมกันทางเพศในด้านการให้โอกาสและการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ แต่ในปี 2013 ประเทศไทยได้ถูกจัดให้อยู่ในอันดับที่ 50 จากประเทศสมาชิกทั้งหมด 136 ประเทศ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับปี 2006 แล้วลำดับดังกล่าวทำให้ประเทศไทยไม่ได้อยู่ในกลุ่ม 20% แรกของประเทศที่มีความเท่าเทียมกันทางเพศในด้านการให้โอกาสและการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ จากข้อมูลดังกล่าวมาในข้างต้นได้สะท้อนถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมกันทางเพศของผู้หญิงและผู้ชายหรือปัญหาการเลือกปฏิบัติยังคงเกิดขึ้นในตลาดแรงงานของประเทศไทย

จากปัญหาการเลือกปฏิบัติที่ยังคงเกิดขึ้นในประเทศไทย จึงทำให้เป็นที่มาของคำถามในการศึกษาในครั้งนี้ ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและชายในประเทศไทย การเลือกปฏิบัติทางเพศนั้นยังคงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานในประเทศไทยหรือไม่ และผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติในแต่ละกลุ่มแรงงานที่มีรายได้มีแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันของค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและชายในตลาดแรงงาน ทั้งนี้บทความนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ที่มาและความสำคัญ ที่ได้กล่าวไปแล้วในข้างต้น ส่วนที่ 2 ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 3 อธิบายถึงวิธีการศึกษาและแบบจำลอง ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาที่ได้รับ และส่วนที่ 5 สรุปและอภิปรายผล

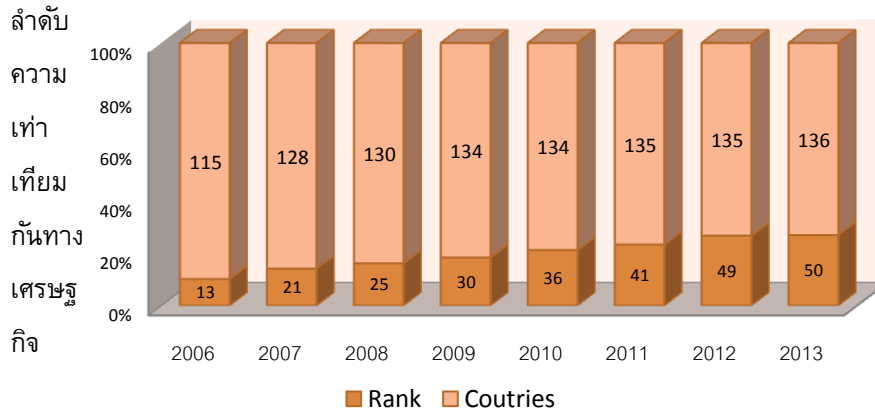
ภาพที่ 1 ดัชนีความเท่าเทียมกันทางเพศด้านเศรษฐกิจ



หมายเหตุ * หากค่าดัชนีมีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่า มีความเท่าเทียมกันของผู้หญิงและผู้ชาย

ที่มา : The global gender gap report (2013)

ภาพที่ 2 ลำดับความเท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจและจำนวนประเทศที่ทำการจัดลำดับ



ที่มา : The global gender gap report (2013)

2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Ehrenberg and Smith (2012) ได้กล่าวถึงที่มาของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและชาย แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยที่สามารถอธิบายได้ถึงความแตกต่างระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชาย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสะสมทุนมนุษย์ได้แก่ อายุและการศึกษาลักษณะอาชีพ และชั่วโมงการทำงานและประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจการ ได้แก่ ขนาดของบริษัท เป็นต้น และ 2) ปัจจัยที่ไม่สามารถอธิบายได้ หรือเรียกว่า Discriminatory Treatment ในตลาดแรงงาน หรือการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน ทั้งนี้ McConnell, Brue and Macpherson (2010) ได้อธิบายถึงนิยามของ Economic Discrimination หรือการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานคือปรากฏการณ์ที่แม้ว่าผู้หญิงที่มีความสามารถ ระดับการศึกษา ทักษะและประสบการณ์เท่ากับผู้ชายแต่ได้รับค่าจ้างโอกาสการเลื่อนตำแหน่งต่ำกว่าผู้ชาย

แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน(Labor Market Discrimination) ได้แก่ แนวคิด Taste for Discrimination Model ของ Gary Becker, แนวคิด Statistical Discrimination และแนวคิด The Crowding Model และทฤษฎีอำนาจผูกขาด รายละเอียดดังนี้

1) แนวคิด Taste for Discrimination Model ของ Becker (1957) ได้กล่าวถึงการกีดกันเพศในตลาดแรงงานหรือการเลือกปฏิบัติทางเพศเป็นเรื่องความชอบหรือรสนิยม (Taste Discrimination) นายจ้างหรือผู้เลือกปฏิบัติจะมีความเต็มใจจ่ายเพิ่มเพื่อให้ได้ปฏิบัติตามความชอบนั้น

2) แนวคิด Statistical Discrimination โดยฉัตรมณี ข้อเพชรและกิริยา กุลกลการ (2011) ได้กล่าวแนวคิดนี้ว่า เป็นการเลือกปฏิบัติโดยนายจ้างมีได้รับข้อมูลจากภูมิหลังของผู้สมัคร และเพื่อเป็นการ

ลดต้นทุนในการประเมินคุณสมบัติของแรงงาน นายจ้างจึงอาศัยคุณวุฒิบางอย่างเป็นเครื่องกลั่นกรอง เช่น เชื้อชาติ เพศ การศึกษา เป็นต้น

3) แนวคิด Crowding model เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงการกระจุกตัวของเพศหญิงในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง อันเกิดจากแบบแผนและค่านิยมทางสังคม จึงส่งผลให้ผู้หญิงไม่สามารถเข้าสู่อาชีพที่ได้รับค่าแรงที่สูงกว่า

4) ทฤษฎีอำนาจผูกขาด ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นและคงอยู่ได้เนื่องจากนายจ้างที่ทำการเลือกปฏิบัติได้รับกำไรจากการกระทำนั้น Madden (1973) ได้กล่าวว่าจากแบบแผนและค่านิยมทางสังคมที่จำกัดขอบเขตอาชีพของผู้หญิง ทำให้ความสามารถในการเคลื่อนย้ายจากอาชีพหนึ่งไปสู่อาชีพหนึ่งของผู้หญิงต่ำกว่าผู้ชาย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากรายงานของ International Labor Office: ILO (2010) พบว่า ปัจจุบันหลายประเทศมีการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้หญิงได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น จึงทำให้เกิดความเท่าเทียมกันทางการศึกษาเพิ่มขึ้นกว่าในอดีต และในปัจจุบันบางประเทศสัดส่วนของผู้หญิงที่มีการศึกษาสูงมีมากกว่าผู้ชาย แต่เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว กลับเกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายขึ้น ทั้งนี้พิจารณาได้จากอัตราการว่างงานระหว่างแรงงานในระดับการศึกษาเดียวกัน พบว่าอัตราการว่างงานของแรงงานหญิงสูงกว่าแรงงานชาย ข้อสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Yamauchi and Tiongco (2013) ในประเทศฟิลิปปินส์ และ Mammen and Paxson (2000) ที่ทำการศึกษาในประเทศอินเดีย ที่กล่าวว่า แม้ผู้หญิงจะได้รับประโยชน์จากการได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้น แต่ยังเสียเปรียบโดยเปรียบเทียบเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน และจากการศึกษาดังกล่าวยังพบว่าความแตกต่างของค่าจ้างของผู้หญิงและผู้ชายนั้นเกิดขึ้นในทุกอาชีพและขึ้นอยู่กับทักษะ และความไม่เท่าเทียมกันของค่าจ้างมักเกิดในกลุ่ม Highest skill level (มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป) มากที่สุด โดยผู้ชายจะได้รับค่าจ้างมากกว่าผู้หญิง 33% ในขณะที่กลุ่ม Mid- skills level (มีระดับการศึกษาระดับมัธยม) อยู่ที่ประมาณ 10-30% และความไม่เท่าเทียมของค่าจ้างน้อยที่สุดในกลุ่ม First-level education (มีระดับการศึกษาต่ำ)

การศึกษาเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงานในประเทศไทยนั้นมีอยู่จำนวนไม่มากนัก โดยจากการศึกษาของ Adireksombat, Fang and Sakellrou (2010), Mutsalklisana (2011) และ Nalavachara ในปี 2007 และ 2011 ผลการศึกษา พบว่า ความแตกต่างของค่าจ้างที่แท้จริงระหว่างผู้หญิงและผู้ชายนั้นลดลง จากการการศึกษาของ Adireksombat, Fang and Sakellrou (2010), Heinze (2010), Mutsalklisana (2011) และ Nalavachara ในปี 2007 และ 2011 พบว่า การที่แรงงานมีอายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานมากขึ้น จะทำให้ได้รับค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ Srisomboon (2013) ได้กล่าวถึงสถานภาพสมรสของแรงงานมีผลต่อความแตกต่าง

ของค่าจ้างอีกด้วย และสำหรับปัจจัยต่อมาที่กำหนดค่าจ้างคือ ลักษณะอาชีพ เนื่องจากหากเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัว หรืออาศัยความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ แรงงานก็จะได้รับค่าจ้างสูงกว่าลักษณะอาชีพทั่วไป และปัจจัยด้านขนาดของกิจการ นั้นก็มีผลต่อการกำหนดค่าจ้างของแรงงาน หากแรงงานอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่ มีผลประกอบการดี ย่อมจะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่าบริษัทที่มีขนาดเล็ก สำหรับวิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานระหว่างผู้หญิงและผู้ชายนั้น เริ่มต้นจากการศึกษาของ Oaxaca(1973) และ Blinder (1973) หรือ เรียกว่า Oaxaca-Blinder Decomposition แยกความแตกต่างของค่าจ้าง ซึ่งวิธีดังกล่าว Mutsaklisana (2011) ได้นำมาใช้วิเคราะห์เพื่อศึกษาปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศในไทย ต่อมาศึกษาของ Nalavachara ในปี 2007 และ 2011 ได้วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าแรงงานของผู้หญิงและผู้ชาย โดยได้เพิ่มเติมวิธีของ John, Murphy and Pierce (JMP) , DFL decomposition และ OB decomposition ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางการศึกษาในกลุ่มผู้หญิงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความแตกต่างของค่าจ้างลดลง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของนวลพรรณ ไม้ทองดี (2553) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มของแรงงานที่ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ผลการศึกษาพบว่าผู้ชายที่ประกอบวิชาชีพชั้นสูงมีค่าจ้างที่แท้จริงสูงกว่าผู้หญิงประมาณ ร้อยละ 23.14 และการกีดกันทางเพศหรือการเลือกปฏิบัติทางเพศในกลุ่มแรงงานคิดเป็น ร้อยละ 46.69-67.78

ต่อมามีการพัฒนาเครื่องมือที่สามารถใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้าง โดยได้นำแนวคิด Quantile Regression Model (QRM) ของ Koenker and Bassett (1978) มาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ Liao (2007) ได้กล่าวถึงความแตกต่างของ QRM และ Linear Regression Model (LRM)² ว่า QRM นั้นได้นำหลักการ Conditional median regression มาพิจารณาแทน Conditional mean regression ของ LRM จึงทำให้สามารถประมาณค่าสมการได้ในทุกๆ Quantiles ในขณะที่ LRM สามารถประมาณได้เพียงสมการจาก Conditional Mean และผลการวิเคราะห์ของ QRM และ LRM สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรจากตัวแปรอิสระต่างๆ ได้เหมือนกันแต่มีความแตกต่างกันที่ค่าความคลาดเคลื่อน (Error Term) โดย QRM ไม่มีข้อกำหนดให้ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนต้องคงที่ (Homoscedasticity Assumption) ดังนั้นการใช้ QRM ในการวิเคราะห์จึงเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากกว่า LRM และสำหรับการศึกษาความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายโดยใช้ QRM พบในการวิจัยศึกษาของ Pham and Reilly (2007) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างสูงหรือพวก High Skill เป็นกลุ่มได้รับประโยชน์มากที่สุดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางเศรษฐกิจ (ซึ่งได้มีการใช้ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างหญิงและชายเป็นตัวแทน) จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงานนั้น

² หลักการของ LRM พิจารณาค่า Minimize of the sum of squared residuals คือ $\text{Min } \sum_i (y_i - (\beta_0 + \beta_1 x_i))^2$ ในขณะที่ QRM นั้น Minimize of the sum of absolute residuals คือ $\text{Min } |y_i - \beta_0 - \beta_1 x_i|$

³ การประมาณค่า QRM สามารถประมาณออกมาได้หลายสมการ เช่น สามารถประมาณได้ 19 conditional quantile ได้แก่ $B_1^{0.05}, B_1^{0.1}, \dots, B_1^{0.95}$ เป็นต้น

พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของแรงงานนั้นเกิดจากปัจจัยที่เกิดจากตัวแรงงานเอง ลักษณะอุตสาหกรรม ประเภทของอาชีพ กิจการ ลักษณะด้านภูมิศาสตร์ ตลอดจนการเลือกปฏิบัติในของตลาดแรงงาน และวิธีการศึกษาโดยนำแนวคิด QRM มาวิเคราะห์นั้นเป็นวิธีที่น่าสนใจเพราะสามารถที่จะวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างได้ทั้งกลุ่มแรงงานที่มีรายได้แตกต่างกันทั้งกลุ่มแรงงานที่มีรายได้น้อย ปานกลางและสูง ดังนั้นในบทความนี้ยังใช้แนวคิดทฤษฎีและเครื่องมือดังกล่าวเป็นกรอบในการศึกษาต่อไป

4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิเคราะห์ความแตกต่างกันของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงานนั้นการศึกษาในครั้งนี้เริ่มต้นจากสมการกำหนดค่าจ้างซึ่งจากการศึกษา Mincer 's human capital earning function (1974) ได้แสดงความสัมพันธ์ของ การกำหนดค่าจ้างขึ้นอยู่กับ ลักษณะส่วนบุคคลของแรงงาน หรือการสะสมทุนของแรงงาน เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน, ลักษณะอาชีพ ปัจจัยควบคุมอื่นได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ได้แก่ ลักษณะภูมิภาค, ความเป็นเมือง ตลอดจนขนาดของกิจการจะส่งผลต่อค่าจ้างแรงงาน และหากเราสามารถแยกพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของผู้หญิงและผู้ชายได้ (The gender-specific wage equations) ออกเป็นสมการที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

$$w_f = X_f' \beta_f + \varepsilon_f \quad (1)$$

$$w_m = X_m' \beta_m + \varepsilon_m \quad (2)$$

โดยที่ X_j คือ เมตริกซ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงาน ขนาด $k \times n$ และ $j =$ เพศของแรงงาน

จากสมการกำหนดค่าจ้างในสมการที่ (1) และ (2) เมื่อมีการพิจารณาความแตกต่างของค่าแรงงานระหว่างแรงงานหญิงและชายตามแนวคิดของ Oaxaca (1973) ที่ได้พิจารณาที่มาของความแตกต่างของค่าจ้างของแรงงานชายและหญิง รายละเอียดดังนี้

หากไม่มีการเลือกปฏิบัติ $B^* = B_f = B_m$ ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างหญิงและชายเท่ากับ สมการที่ 3 คือผลต่างของสมการที่ 1-สมการที่ 2

โดยที่ B^* คือ สัมประสิทธิ์ในกรณีไม่มีการเลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานหญิงและชาย

$$\overline{w}_f - \overline{w}_m = (\overline{x}_f - \overline{x}_m)' B^* + \overline{x}_f' (B_f - B^*) + \overline{x}_m' (B^* - B_m) \quad (3)^4$$

⁴ เพิ่มเติมสมการที่ 3 หากมีกระจายสัมประสิทธิ์เข้าไปใน กรณีที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติผลต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานของผู้ชายและผู้หญิงจะสามารถได้จากปัจจัยอธิบายได้อันได้แก่ ความแตกต่างจากแรงงาน ลักษณะงาน ลักษณะกิจการและ ลักษณะทางภูมิศาสตร์

หากกำหนด $B^* = B_f$ แทนค่าในสมการที่ 3 เพื่อเป็นศึกษาปัจจัยที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ ดังนั้น สมการความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานหญิงและชาย จะเท่ากับ สมการที่ 4

$$\overline{w}_f - \overline{w}_m = (\overline{x}_f - \overline{x}_m)'B_f + \overline{x}_f'(B_f - B_m) + \overline{x}_m'(B_f - B_m) \quad (4)$$

จากสมการที่ 4 สามารถแยกองค์ประกอบของความแตกต่างของค่าจ้างของแรงงานหญิงและชาย ได้ดังสมการที่ 5

$$\overline{w}_f - \overline{w}_m = (\overline{x}_f - \overline{x}_m)'B_f + \overline{x}_m'(B_f - B_m) \quad (5)$$

จากสมการที่ 5 ผลต่างของความแตกต่างค่าจ้างของแรงงานหญิงและชาย สามารถแยก แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ Explained หรือ Endowment effect คือ ผลความแตกต่างของค่าแรงของแรงงานชายและหญิง ที่เกิดขึ้นจากลักษณะของแรงงานเอง ได้แก่ ทักษะ หรือลักษณะของงาน และปัจจัยอื่นๆ อาทิ ลักษณะของกิจการ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น และ Unexplained , Treatment หรือ Residual effect คือผลความแตกต่างของค่าแรงของแรงงานชายและหญิง ที่เกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานหรือความไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงาน

5. วิธีการศึกษาและแบบจำลองที่ใช้การศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ได้นำวิเคราะห์โดยใช้ Quantile regression ซึ่งหากพิจารณาการใช้ Quantile Regression แทนสมการค่าจ้างของแรงงานหญิง (สมการที่ 1) และแรงงานชาย (สมการที่ 2) ทั้งนี้มีพิจารณาค่าจ้างในรูปของ logarithmตามลำดับ

$$\ln w_f = X_f' \beta_{\theta f} + \varepsilon_{\theta f} \quad (6)$$

$$\ln w_w = X_w' \beta_{\theta w} + \varepsilon_{\theta w} \quad (7)$$

จากสมการที่ 6 หากกำหนด $Q_\theta(\ln w_f | X_f) = X_f' \beta_{\theta f}$ และ $Q_\theta(\varepsilon_{\theta f} | X_f) = 0$ กำหนด $\beta_{\theta f}$ เป็น unknown female parameter vector สำหรับ θ th quantile และ θ กำหนดให้เป็น quantile ที่เลือก และสำหรับสมการที่ 7 ซึ่งเป็นสมการกำหนดค่าจ้างของแรงงานชาย ได้กำหนดและอธิบายเช่นกัน⁵ ดังนั้นความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าจ้างของแรงงานหญิงและชายในตลาดแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างแตกต่างกัน (ผลต่างของสมการที่ 6 และสมการที่ 7) ทั้งนี้กำหนดความแตกต่างของค่าจ้างในแต่ละ quantile มีค่าเท่ากับ Δ_θ

$$\Delta_\theta = Q_\theta(\ln w_f | X_f) - Q_\theta(\ln w_w | X_w) \quad (8)$$

⁵ อธิบายเพิ่มเติมสำหรับ θ th quantile ที่มีความแตกต่างกันค่าตลาดเคลื่อนจะเป็นค่าคงที่ แต่อาจจะมีค่าที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น กำหนด สมการ QRM เท่ากับ $y_i = \beta_0^p + \beta_1^p x_i + \varepsilon_i^p$ และ $y_i = \beta_0^q + \beta_1^q x_i + \varepsilon_i^q$ ผลต่างความคลาดของ p th quantile และ q th quantile เท่ากับ $(\beta_0^p - \beta_0^q) + x_i(\beta_1^p - \beta_1^q)$ ดังนั้นผลค่าตลาดเคลื่อนของ θ th quantile แตกต่างกันจะเป็นค่าคงที่

6. แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา⁶

แบบจำลองที่ใช้การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานของหญิงและชาย ได้นำสมการกำหนดค่าจ้างของ Mincer(1974) มาพิจารณา และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าจ้างจากการศึกษาของ Thomas Lemieux (2003) ,Pham and Reilly (2007) ,Adireksombat , Fang and Sakellrou (2010),Heinze (2010) ,Mutsalklisana (2011) และNalavachara ในปี 2007 Francine D.Blu, Lawrence M.Kahn (2003) , Amy Y.C.Liu (2004) ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน, นอกจากนี้ Srisomboon (2013) ได้ให้ความสำคัญกับสถานภาพสมรสของแรงงานมีผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างอีกด้วย ปัจจัยต่อมาคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและกิจการ ได้แก่ ลักษณะอาชีพ ,ชั่วโมงการทำงาน ,ขนาดของกิจการ, ประเภทของอุตสาหกรรม สำหรับปัจจัยควบคุมคือ ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ได้แก่ ลักษณะความเป็นเมืองและภูมิภาค รายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานของผู้หญิงและผู้ชาย

$$Q_{\theta}(w_f|X_f) = B_0 + B_1age + B_2age_{sq} + B_3exp + B_4exp_{sq} + B_5edu + B_6stutas + B_7ind_{dummies} + B_8Firm_{size} + B_{10}work_{hour} + B_{11}Region_{dummies} + B_{12}Urban + \varepsilon \quad (9)$$

$$Q_{\theta}(w_m|X_m) = B_0 + B_1age + B_2age_{sq} + B_3exp + B_4exp_{sq} + B_5Edu + B_6stutas + B_7ind_{dummies} + B_8Firm_{size} + B_{10}work_{hour} + B_{11}Region_{dummies} + B_{12}Urban + \varepsilon \quad (10)$$

2) องค์ประกอบของความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างแรงงานหญิงและชาย โดยใช้วิธี Decomposition เพื่อทำการแยกองค์ประกอบของปัจจัยที่อธิบายได้และการเลือกปฏิบัติทางเพศในตลาดแรงงาน ค่าอธิบายตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าจ้างของระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงานได้ดังตารางที่ 1

⁶ ในส่วนแบบจำลองและวิธีการศึกษาในการศึกษารั้งนี้ ได้มีการขยายแบบจำลองในการศึกษาของ Pham and Reilly (2007) โดยได้เพิ่มเติมตัวแปรที่ทำการศึกษาในแบบจำลองได้แก่ เพิ่มเติมปัจจัยเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ได้แก่ สถานภาพสมรส และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและกิจการ ได้แก่ ลักษณะอาชีพ ,ชั่วโมงการทำงาน ,ขนาดของกิจการ,ประเภทของอุตสาหกรรม

ตารางที่ 1 : คำอธิบายตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าจ้างของระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	คำอธิบาย
ตัวแปรตาม	
W_f และ W_m	ค่าแรงงานรายเดือนของแรงงานหญิงและแรงงานชายตามลำดับ
ตัวแปรอิสระ	
ปัจจัยส่วนบุคคล	
Age	อายุของแรงงาน
exp	ประสบการณ์ทำงาน
Edu	ระยะเวลาในการศึกษา
stutas	ตัวแปรหุ่นของสถานภาพของแรงงาน กำหนดให้ แรงงานที่มีสถานภาพโสด = 1 และแรงงานสถานภาพอื่นๆ =0
ปัจจัยเกี่ยวกับอาชีพและกิจการ	
ind _{dummies}	ตัวแปรหุ่นประเภทของอุตสาหกรรม โดยแบ่งออกเป็น สาขาเกษตรกรรม สาขาอุตสาหกรรม และสาขาบริการ โดยที่ ind _{man} = 1 หมายถึง แรงงานอยู่ในสาขาอุตสาหกรรม และหากแรงงานอยู่ในสาขาอื่นๆ =0 ind _{ser} = 1 หมายถึง แรงงานอยู่ในสาขาบริการ และหากแรงงานอยู่ในสาขาอื่นๆ =0 กลุ่มอ้างอิง คือ แรงงานอยู่ในสาขาเกษตรกรรม
Firm _{size}	ขนาดของกิจการ
work _{hour}	จำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงานต่อสัปดาห์
ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์	
ลักษณะความเป็นเมือง (Urban)	ตัวแปรหุ่นแสดงการอาศัยอยู่ในเขตเมือง โดยที่ หาก urban เท่ากับ 1 หมายถึง แรงงานที่ i มีที่อยู่อาศัยในเขตเมือง และหาก urban เท่ากับ 0 หมายถึง แรงงานที่ i มีที่อยู่อาศัยนอกเขตเมือง
ภูมิภาค	ตัวแปรหุ่นแสดงภูมิภาค แบ่งออกเป็น Center =1 หมายถึงพื้นที่อาศัยและทำงานของแรงงานอยู่ในภาคกลางและหากแรงงานอยู่ในภาคอื่นๆ =0 North =1 หมายถึงพื้นที่อาศัยและทำงานของแรงงานอยู่ในภาคเหนือและหากแรงงานอยู่ในภาคอื่นๆ =0 South =1 หมายถึงพื้นที่อาศัยและทำงานของแรงงานอยู่ในภาคใต้และหากแรงงานอยู่ในภาคอื่นๆ =0 Northeast=1 หมายถึงพื้นที่อาศัยและทำงานของแรงงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและหากแรงงานอยู่ในภาคอื่นๆ =0 กลุ่มอ้างอิง คือ พื้นที่อาศัยและทำงานของแรงงานอยู่ในกรุงเทพ

7. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและชายในตลาดแรงงานของประเทศไทยนั้น ซึ่งใช้วิธี Quantile Reregression ในการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าจ้างของแรงงานหญิงและชาย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านการศึกษา ชั่วโมงการทำงาน และขนาดของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อค่าจ้างของแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวต่อการกำหนดค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และเมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละปัจจัยมาพิจารณาพบว่าปัจจัยด้านการศึกษาและประสบการณ์นั้นมีอิทธิพลต่อค่าจ้างในกลุ่มของแรงงานที่มีค่าจ้างสูง (ระดับค่าจ้าง ณ ระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 90) มากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ค่าจ้างระดับปานกลาง(ระดับค่าจ้าง ณ ระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50) และค่าจ้างน้อย (ระดับค่าจ้าง ณ ระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 10) ปัจจัยด้านสถานภาพ พบว่า สถานภาพโสดของแรงงานหญิงจะส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานในทุกๆระดับรายได้ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างสูง กล่าวคือ ในกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างสูง หากปัจจัยอื่นๆคงที่ ผู้หญิงที่มีสถานภาพโสดจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิงที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส/หม้าย/หย่าร้าง) ร้อยละ 6.21 ของอัตราค่าจ้างงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านชั่วโมงการทำงานมีผลต่อค่าจ้างในกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำมากกว่ากลุ่มอื่นๆ หากมีการกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ ในกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างน้อย พบว่าหากแรงงานทำงานเพิ่มขึ้น 1 ชั่วโมงจะส่งผลให้ค่าจ้างสูงขึ้น ร้อยละ 5.22 ของค่าจ้างแรงงานชาย และ ร้อยละ 7.94 ของค่าจ้างแรงงานหญิง และหากกำหนดให้ปัจจัยอื่นๆคงที่ การทำงานประเภทอุตสาหกรรม จะส่งผลให้แรงงานทั้งหญิงและชายได้รับค่าจ้างแรงงานสูงกว่าเมื่อเทียบกับการทำงานในภาคเกษตรและภาคบริการ โดยในกลุ่มแรงงานชายที่มีระดับค่าจ้างน้อยจะได้รับค่าจ้างมากกว่าทำงานในภาคเกษตรและบริการ คิดเป็นร้อยละ 40.82 ของอัตราค่าจ้าง นอกจากนี้การเข้ามาทำงานอยู่ในกรุงเทพฯ จะส่งผลต่อแรงงานทั้งผู้หญิงและผู้ชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าภูมิภาคอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ ปานกลางและสูง (รายละเอียดดังตารางที่ 2)

สำหรับการแยกองค์ประกอบความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานหญิงและชาย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อให้เกิดความแตกต่างของค่าจ้างที่สามารถอธิบายได้ในกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างน้อยและค่าจ้างระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับการศึกษา ชั่วโมงการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของแรงงานหญิงและชาย สำหรับในกลุ่มแรงงานที่ได้รับค่าจ้างสูงนั้น พบว่า แรงงานหญิงมีความได้เปรียบแรงงานชายในเรื่องปัจจัยด้านการศึกษา และขนาดกิจการ แต่แรงงานหญิงยังคงเสียเปรียบโดยเปรียบเทียบกับแรงงานชายในด้านประสบการณ์ทำงาน และเมื่อพิจารณาปัจจัยการเลือกปฏิบัติทางเพศแล้วพบว่า แรงงานหญิงในกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างสูงยังคงเกิดการเลือกปฏิบัติทางเพศ (Glass Ceiling Effect) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานหญิงและชาย ณ ระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 10, 50 และ 90

ตัวแปร	10 th		50 th		90 th	
	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง
ประสบการณ์	0.0167***	0.0212***	0.0196***	0.0190***	0.0327***	0.0292***
	(0.0013)	(0.0012)	(0.0007)	(0.0008)	(0.0012)	(0.0012)
ประสบการณ์ยกกำลังสอง	-0.0003***	-0.0004***	-0.0002***	-0.0003***	-0.0004***	-0.0004***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
การศึกษา	0.0352***	0.0468***	0.0524***	0.0565***	0.0862***	0.0825***
	(0.0013)	(0.0013)	(0.0009)	(0.001)	(0.0018)	(0.0018)
สถานภาพ	-0.0467***	0.0312**	-0.0308***	0.0549***	-0.0476**	0.0621**
	(0.011)	(0.0117)	(0.007)	(0.0084)	(0.0113)	(0.0113)
การทำงานในเขตเมือง	0.0118	0.0205*	0.0246***	0.0203**	0.0361***	0.014
	(0.0092)	(0.0095)	(0.0058)	-0.0069	-0.0099	-0.0092
ชั่วโมงการทำงาน	0.0073***	0.0089***	0.0045***	0.0043***	0.0018***	0.0020***
	(0.0005)	(0.0005)	(0.0002)	(0.0003)	(0.0004)	(0.0004)
ขนาดของกิจการ	0.0522**	0.0794**	0.0382***	0.0491***	0.0499***	0.0417***
	(0.0023)	(0.0022)	(0.0015)	(0.0016)	(0.0024)	(0.0021)
ประเภทของอุตสาหกรรม กลุ่มอ้างอิง คือ แรงงานอยู่ในสาขาเกษตรกรรม						
ภาคอุตสาหกรรม	0.4082**	0.1962**	0.2041***	0.1112**	0.0939**	0.0335**
	(0.0131)	(0.0162)	(0.0084)	(0.011)	(0.0147)	(0.0149)
ภาคบริการ	0.3587**	0.2944**	0.2207**	0.1910**	0.1844**	0.1614**
	(0.0178)	(0.0164)	(0.0108)	(0.0115)	(0.0181)	(0.0152)
ภูมิภาค กลุ่มอ้างอิง คือ พื้นที่อาศัยและทำงานของแรงงานอยู่ในกรุงเทพ						
เขตภาคกลาง	-0.2202**	-0.1969***	-0.2575***	-0.2259**	-0.3021**	-0.3100**
	(0.0175)	(0.0161)	(0.0108)	(0.0116)	(0.018)	(0.0156)
เขตภาคเหนือ	-0.4223**	-0.4105**	-0.4290**	-0.4192**	-0.4778**	-0.5080**
	(0.0192)	(0.0175)	(0.0121)	(0.0132)	(0.0202)	(0.0177)
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.4740**	-0.4345**	-0.4033**	-0.3648**	-0.4749**	-0.4685**
	(0.0193)	(0.0183)	(0.0123)	(0.0139)	(0.0205)	(0.0184)
การทำงานในเขตภาคใต้	-0.2176**	-0.2162**	-0.2589**	-0.2760**	-0.2694**	-0.3199**
	(0.0191)	(0.0178)	(0.012)	(0.0133)	(0.0197)	(0.0174)
ค่าคงที่	7.5147**	7.1867**	8.0644**	7.9380**	8.2863**	8.2605**
	(0.0386)	(0.0378)	(0.0222)	(0.0256)	(0.0391)	(0.0361)

ตารางที่ 3 : ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและชาย

องค์ประกอบของความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างแรงงานหญิงและชาย	10 th	50 th	90 th
ความแตกต่างของค่าจ้างของแรงงานหญิงและชาย	0.164*** (0.000)	0.00015 0.968	0.012*** (0.006)
ความแตกต่างที่เกิดจากปัจจัยที่อธิบายได้	-0.015** (0.027)	-0.033*** (0.000)	0.111*** (0.000)
การเลือกปฏิบัติทางเพศในตลาดแรงงาน	0.179*** (0.000)	0.0329*** (0.000)	-0.0942*** (0.000)
ความแตกต่างที่เกิดจากปัจจัยที่อธิบายได้			
ประสบการณ์	0.006**	0.0028**	-0.0113**
	(0.04)	(0.034)	(0.033)
ประสบการณ์ยกกำลังสอง	-0.005	-0.0013	(0.0035)
	(0.134)	(0.131)	0.13
การศึกษา	-0.0130***	-0.018***	0.081***
	(0.000)***	(0.000)	(0.000)
สถานภาพ	-0.006***	-0.0034***	-0.0122***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
การทำงานในเขตเมือง	-0.001**	-0.0001	0.0005*
	(0.025)	(0.254)	(0.063)
ชั่วโมงการทำงาน	0.0143***	0.0028***	0.0039***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
ขนาดของกิจการ	-0.009***	-0.008***	0.0138***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
ประเภทของอุตสาหกรรม กลุ่มอ้างอิง คือ แรงงานอยู่ในสาขาเกษตรกรรม			
ภาคอุตสาหกรรม	0.101***	0.012***	0.019***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
ภาคบริการ	-0.096***	-0.0169***	0.0018
	(0.000)	(0.000)	(0.408)
ภูมิภาค กลุ่มอ้างอิง คือ พื้นที่อาศัยและทำงานของแรงงานอยู่ในกรุงเทพ			
การทำงานในเขตภาคกลาง	0.0019***	0.0032***	-0.0095***
	(0.001)	(0.000)	(0.000)
การทำงานในเขตภาคเหนือ	0.0014	0.0009	-0.00189
	(0.39)	(0.389)	(0.39)
การทำงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-0.0082***	-0.0047***	0.0115***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
การทำงานในเขตภาคใต้	-0.0015**	-0.0024***	0.0113***
	(0.012)	(0.000)	(0.000)

8. สรุป และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของแรงงานหญิงและชายในประเทศไทย ซึ่งได้แบ่งวัตถุประสงค์ในการศึกษาออกเป็น 2 วัตถุประสงค์ คือ วัตถุประสงค์แรก ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าจ้างของแรงงานหญิงและชาย โดยได้นำ Quantile regression มาใช้ในการวิเคราะห์ และวัตถุประสงค์ที่สอง คือ วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างของแรงงาน ว่าปัจจัยการเลือกปฏิบัติทางเพศยังคงเป็นปัญหาหรือไม่อย่างไร โดยใช้จากแนวคิดของ Oaxaca และนำข้อมูลจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี 2556 ไตรมาสที่ 3 มาวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและชาย ได้แก่ ประสบการณ์ การศึกษา สถานภาพของแรงงาน ชั่วโมงการทำงาน และขนาดของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อค่าจ้างของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Thomas Lemieux (2003), Adireksombat, Fang and Sakellrou (2010), Heinze (2010), Mutsalklisana (2011) และ Nalavachara ในปี 2007 Francine D. Blu, Lawrence M. Kahn (2003), Amy Y.C. Liu (2004) และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านการศึกษาและประสบการณ์นั้นมีอิทธิพลต่อค่าจ้างในกลุ่มของแรงงานที่มีค่าจ้างสูงมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่ค่าจ้างระดับปานกลางและค่าจ้างน้อย การมีสถานภาพโสดของแรงงานหญิงจะส่งผลต่อค่าจ้างของแรงงานในทุกๆระดับรายได้ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Srisomboon (2013) และเมื่อแยกองค์ประกอบความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานหญิงและชาย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อให้เกิดความแตกต่างของค่าจ้างที่สามารถอธิบายได้ในกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างน้อยและค่าจ้างระดับปานกลาง ได้แก่ ระดับการศึกษา ชั่วโมงการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของแรงงานหญิงและชาย สำหรับในกลุ่มแรงงานที่ได้รับค่าจ้างสูงนั้น พบว่า แม้แรงงานหญิงจะสามารถสร้างความได้เปรียบแรงงานชายในปัจจัยการศึกษา และขนาดของกิจการ แต่แรงงานหญิงจะเสียเปรียบโดยเปรียบเทียบแรงงานชายในด้านประสบการณ์การทำงาน และเมื่อพิจารณาปัจจัยการเลือกปฏิบัติทางเพศแล้วพบว่า การเลือกปฏิบัติทางเพศยังคงเป็นปัญหาของแรงงานหญิงในประเทศไทยสอดคล้องกับการศึกษาของ จิตรมณี ข้อเพชร และกิริยา กุลกลการ (2554), Adireksombat (2010) แต่ในการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศในกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างสูงยังคงเกิดการเลือกปฏิบัติทางเพศ (Glass Ceiling Effect) ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวแตกต่างจากการศึกษาของ Adireksombat (2010) ซึ่งพบปัญหาเลือกการปฏิบัติทางเพศในกลุ่มของแรงงานที่มีค่าจ้างต่ำ (Sticky Floor Effect) ผลการศึกษาดังที่ได้กล่าวมาในข้างต้นทำให้ได้สะท้อนถึงปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศที่เกิดขึ้นในกลุ่มแรงงานที่มีค่าจ้างสูง ซึ่งรัฐบาลควรให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่าแรงงานหญิงได้รับประโยชน์จากการศึกษามากกว่าแรงงานชายอยู่แล้ว ดังนั้นสิ่งที่รัฐบาลควรที่จะส่งเสริมให้ผู้หญิงคือ การพัฒนาทักษะและการสร้างเสริมประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อเป็นเปิดโอกาสทำการเรียนรู้ในเรื่องการทำงาน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน และเป็นการสร้างยอมรับและความเชื่อมั่นให้กับนายจ้างว่าผู้หญิงสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆได้ไม่แตกต่างจากผู้ชาย

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรมณี ข้อเพชร และกิริยา กุลกลการ. 2554. การเลือกปฏิบัติทางเพศด้านค่าจ้างในตลาดแรงงานไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์ประยุกต์.ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 (เดือนธันวาคม) : 17-31
- นวลพรรณ ไ้ม่ทองดี. 2553. การเลือกปฏิบัติและความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง: กรณีลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง.เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาการเศรษฐกิจ).สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Adireksombat , Fang and Sakellario .2010 . *The Evolution of Gender Wage Differentials and Discrimination in Thailand : 1991-2007-An Application of Unconditional Quantile Regression*. Economic Growth Centre. Division of Economics School of Humanities and Social Science. Nanyang Technological University.
- Blu,D. Francine and Kahn, M. Lawrence.2003. *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. Chicago Journals.
- International Labor Office. 2010.*Women in labor market Measuring progress and identifying challenges*.Geneva.Switzerland.
- Klansen ,Stephan and Lamanna,Francesca .2009 . *The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth : New Evidence for a Panel of Countries*. Feminist Economics. 15(3) : 91-132 .
- Lemieux,Thomas .2003. *The “Mincer Equation” Thirty Years after Schooling, Experience, and Earnings*. Center for Labor Economics. University of California .Berkeley. USA.
- Liao,F,Tim. 2007. Series : Quantitative Applications in the Social Sciences. Sage Publications , Inc.
- Liu, Y.C, Amy .2004. *Gender wage gap in Vietnam : 1993 to 1998*. Journal of comparative economics.32: 586-596
- Mahadevan,Renuka and Suardi ,Sandy.2011. *Impact of socio-economic factors and social affiliation on living standards: a quantile regression approach*. Applied Economics Letters.
- Mammen, Kristin and Paxson, Chrustina.2000. *Women’s work and Economic Development*. Journal of Economic Perspectives.14(4):141-164
- Mutsaklisana ,Saharuk Charles. 2011.*Gender Inequality in Thailand Analysis of Mean Earnings Difference*. University of California Riverside.
- Nakavachara ,Voraprapa.2007.*Superior Female Education: Explaining: Explaining the Gender Earnings Gap Trend in Thailand*. University of Southern California. Los Angeles,CA. USA
- Pham,Hung Thai and Reilly,Barry .2007. *The Gender Pay Gap in Vietnam, 1993-2002; A Quantile Regression Approach*. Journal of Asian Economics 18: 775-808

Sen, Amartya.1990a. *More Than 100 Million Women Are Missing.*

<http://www.nybooks.com/articles/archives/1990/dec/20/more-than-100-million-women-are-missing>

_____.1990b. *“Gender and Cooperative Conflicts” in Irene Tinker,.ed. Persistent Inequalities. Women and World Development, pp.123-49 Oxford University Press.*

Segnio, Stephanie and Maria Sagraio Floro.2003. *Does Gender Have Any Effect on Aggregate Saving? .International Reviews of Applied Economics 17(2): 47-66*

Stotsky, Janet. 2006. *Gender and its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey. Working Paper WP/06/233. International Monetary Fund.*

Srisomboon, Raykha. 2013. Market Interruption and gender earning gap in Thai labor market.
www.bot.or.th/Thai/AboutBOT/...ME.../M_Doc_Prize1_2556.pdf

Yamauchi, Futoshi and Tiongco, Marites.2013. *Why Women are Progressive in Education? Gender Disparities in Human Capital, Labor Markerts and Family Arrangement in The Philippines. Economics of Education Review 32; pp 196-206*