

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ทฤษฎีค่าจ้าง

ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในระยะเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน ถือเป็นปัจจัยชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิต (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543)

อัตราค่าจ้าง (Wages Rates)

รายได้ของลูกจ้างแต่ละคนที่ขายบริการแรงงานให้กับนายจ้าง จะมีค่ามากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับผลิตภาพ (Productivity) ที่ทำงานให้กับนายจ้าง การวัดผลิตภาพของแรงงานแต่ละคนซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมีวิธีการจ่ายค่าจ้างอยู่ 3 วิธีด้วยกัน กล่าวคือ

1) อัตราค่าจ้างระยะเวลาที่ทำงาน (Time Rate) โดยปกติแล้วมักจะคำนวณค่าจ้างออกมาเป็นรายชั่วโมง แต่อาจกำหนดจ่ายกันเป็นสัปดาห์หรือรายเดือน ประเทศที่มีอุตสาหกรรมก้าวหน้านิยมที่จะตั้งค่าจ้างตามเวลาเป็นชั่วโมง ส่วนประเทศที่อุตสาหกรรมยังไม่ก้าวหน้าพอ มักจะคิดจ้างเป็นรายวัน ซึ่งผลที่ได้ไม่แตกต่างกันมากนัก

2) อัตราค่าจ้างตามผลงาน (Price Rate) วิธีนี้ใช้สำหรับอุตสาหกรรมที่ควบคุมการทำงานได้ยากลำบาก จึงต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามผลงาน นอกจากนี้แรงงานแม้จะเป็นแรงงานประเภทเดียวกัน แต่ก็มีลักษณะของคุณภาพที่แตกต่างกัน อัตราค่าจ้างจึงต้องแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพของแรงงานแต่ละคน

3) การคิดค่าจ้างแบบเพิ่มพิเศษ เป็นวิธีที่ผสมผสานการคิดค่าจ้างตามเวลาและค่าจ้างตามผลงาน กล่าวคือ ส่วนหนึ่งเป็นค่าจ้างประจำซึ่งคิดเป็นวันหรือชั่วโมงและส่วนที่สองเป็นเงินเพิ่มพิเศษตามความสามารถหรือตามผลงานที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น การคิดค่าจ้างแบบเพิ่มพิเศษ โดยคิดจากผลงานนี้จะเห็นเหตุจูงใจให้คนงานสนใจทำงานได้มากขึ้นทั้งนี้จะต้องมีค่าตอบแทนที่มากพอ

เพราะไม่เช่นนั้นคนงานอาจไม่กระตือรือร้น หรือต้องมีการกำหนดวิธีการจ่ายเงินไว้ล่วงหน้า
แน่นอนชัดเจนและสะดวกรวดเร็ว

การกำหนดค่าจ้างคุณภาพ (Determination of Wages)

การกำหนดค่าจ้างคุณภาพในแต่ละตลาดจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการแข่งขัน
ของตลาดแรงงานในแต่ละอาชีพว่ามีระดับการแข่งขันกันมากน้อยเพียงใด
ลักษณะของตลาดแรงงานในอาชีพที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานประเภทนั้น ๆ มีจำนวนมาก
- 2) แรงงานแต่ละหน่วยมีความสามารถทัดเทียมกัน
- 3) สภาพการทำงานแต่ละแห่งไม่แตกต่างกัน
- 4) คนงานทราบความเคลื่อนไหวของค่าจ้างปกติ
- 5) การเปลี่ยนแปลงและการย้ายงานทำได้โดยเสรี
- 6) คนงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของตน

ความแตกต่างของค่าจ้าง (Wage Different)

คนงานแต่ละคนมีความสามารถ มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ไม่เท่าเทียมกัน
จึงเป็นเหตุให้ได้รับค่าจ้างไม่เท่ากัน เช่น แพทย์ วิศวกร นักเศรษฐศาสตร์ และทนายความ เป็นต้น

- 1) เนื่องจากสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น แรงงานที่จับปริญญาดรีเหมือนกัน
แต่ทำงานในภาคเอกชนจะได้รับค่าจ้างมากกว่าการรับราชการที่ทำงานน้อยกว่า มีเวลาพักผ่อน
มากกว่า การทำงานสบายกว่าจึงได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่า
- 2) เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของตลาดแรงงาน แม้จะทำงานอาชีพเดียวกัน แต่ค่าจ้าง
ที่ได้รับแตกต่างกันเพราะ

2.1) คนงานไม่ยอมโยกย้ายจากถิ่นเดิม เนื่องจากการเดินทางในที่แห่งใหม่ ทำให้
เกิดการสิ้นเปลือง เสียเวลา และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ตลาดแรงงานไม่มีการแข่งขันอย่างแท้จริง

2.2) การขัดขวางของสถาบันหรือสหภาพแรงงาน เช่น กรณีที่สหภาพแรงงานมิให้
นายจ้างว่าจ้างคนงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

2.3) ค่านิยมทางสังคม เช่น การทำงานในลักษณะเดียวกัน คนงานหญิงได้ค่าจ้างต่ำ
กว่าแรงงานชายหรือกรณีของต่างประเทศคนงานผิวดำจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าคนงานผิวขาว

อัตราค่าจ้างทั้งสามนี้เป็นเพียงค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money Wages) เท่านั้น ในการ
พิจารณาค่าจ้างจึงสามารถแบ่งออกได้เป็นค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money Wages) และค่าจ้างที่แท้จริง
(Real Wages) กล่าวคือ

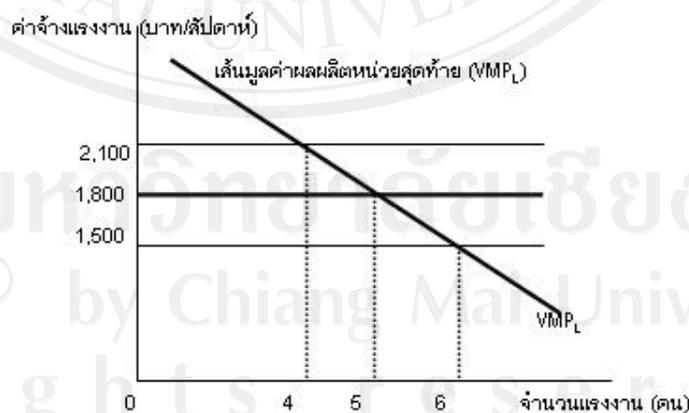
ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money Wages) หมายถึง จำนวนเงินที่แรงงานได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการให้บริการเพื่อการผลิต

ค่าจ้างที่แท้จริง (Real Wages) หมายถึง จำนวนสินค้าและปริมาณที่จะหาซื้อได้ค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน นั่นคือ ค่าจ้างที่แท้จริงเป็นอำนาจซื้อ (Purchasing Power) ซึ่งขึ้นอยู่กับค่าจ้างที่เป็นตัวเงินและราคาของสินค้าหรือบริการ

ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์

ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับตลาดผลผลิตที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ คือผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานมีเป็นจำนวนมากทำให้ผู้ซื้อและผู้ขายแต่ละรายไม่มีอิทธิพลต่อราคาค่าจ้างแรงงาน แรงงานมีลักษณะความสามารถคล้ายคลึงกันหรือมีความสามารถทัดเทียมกัน คนงานรู้ข้อมูลการจ้างแรงงานเป็นอย่างดีและแรงงานสามารถเคลื่อนได้โดยง่ายและเสรี เมื่อลักษณะของตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสมบูรณ์คล้ายตลาดผลผลิตที่มีการแข่งขันสมบูรณ์ราคาค่าจ้างแรงงานจึงถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน

ข้อสมมติของตัวทฤษฎีภายใต้ภาวะการแข่งขันสมบูรณ์ ในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ทั้งราคาสินค้าและค่าแรงของคนงานจะเป็นราคาตลาดถูกกำหนดจากอุปสงค์และอุปทานของตลาดและผลผลิตที่ผลิตได้นั้นไม่ได้เป็นสัดส่วนที่เท่ากัน (The Law of Non – Proportional Output) โดยตลอด ซึ่งเป็นการแสดงถึง ต้นทุนการผลิตและผลกำไรจากการว่าจ้างแรงงานในระดับต่างๆ แล้วจะสามารถวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายได้ ดังแสดงในรูป 2.1

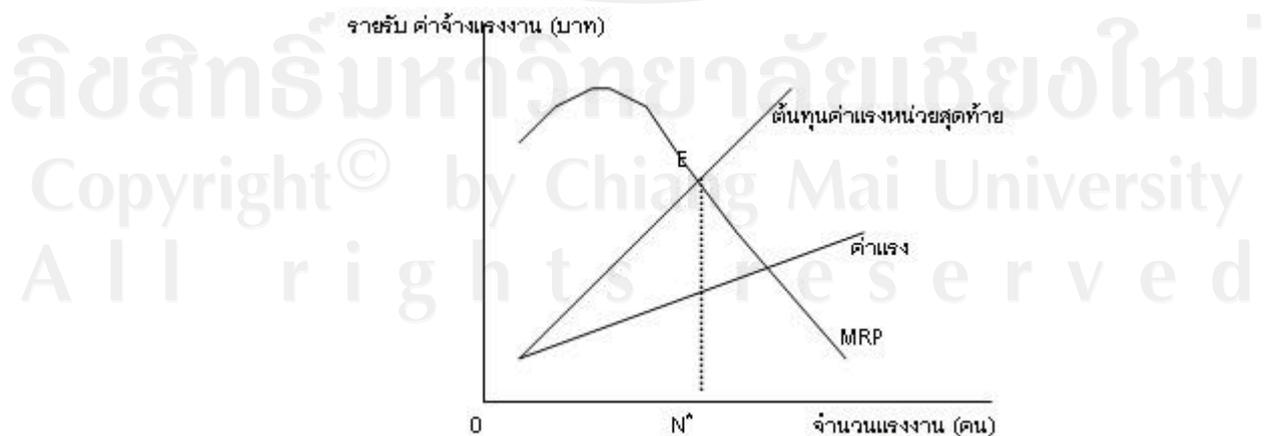


รูปที่ 2.1 อุปสงค์สำหรับแรงงานในระยะสั้นของธุรกิจเมื่อปัจจัยแรงงานเป็นปัจจัยผันแปรในตลาดแข่งขันสมบูรณ์

จากรูปที่ 2.1 แสดงถึงกรณีที่ค่าแรงมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้จำนวนการว่าจ้างแรงงานของธุรกิจเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เช่น สมมติว่าค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นจากวันละ 1,800 บาทต่อคนต่อสัปดาห์ ไปเป็นวันละ 2,100 บาทต่อคนต่อสัปดาห์ การว่าจ้างแรงงานจำนวน 5 คน จะไม่ทำให้ธุรกิจมีกำไรรวมสูงสุดในการดำเนินงาน เนื่องจากต้นทุนในการผลิตจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น ธุรกิจจะมีการลดการจ้างแรงงานลงเหลือ 4 คน ในทางตรงข้าม ถ้าค่าจ้างแรงงานเปลี่ยนแปลงลดลงเช่น ลดลงเป็นวันละ 1,500 บาทต่อคนต่อสัปดาห์ การว่าจ้างแรงงาน 6 คนจะไม่ทำให้ธุรกิจมีกำไรสูงสุดจากการดำเนินการ ธุรกิจจะได้รับกำไรสูงสุดจากการดำเนินการถ้าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเป็น 6 คน จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า หากค่าจ้างแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นแล้วจะทำให้มีการว่าจ้างแรงงานลดลง และการลดลงของค่าจ้างแรงงานก็จะทำให้การว่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น

ตลาดการแข่งขันไม่สมบูรณ์

ในตลาดแรงงานแบบผูกขาด (Monopsony) ตลาดแรงงานน้อยราย (Oligopsony) หรือตลาดแรงงานมากราย (Monopolistic competition) นายจ้างจะไม่สามารถจัดหาแรงงานได้ในราคาตลาดเนื่องจากลักษณะของตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันไม่สมบูรณ์ คนงานจะเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้นหากนายจ้างต้องการจ้างคนงานเพิ่มขึ้น ค่าแรงจะไม่ใช้เส้นขนานกับแกนนอนเหมือนในกรณีตลาดแข่งขันสมบูรณ์ หมายความว่า หากธุรกิจมีการว่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นในอัตราค่าแรงที่สูงกว่าค่าแรงของคนงานก่อนหน้านี้ ธุรกิจจะมีต้นทุนรวมเพิ่มสูงขึ้น ต้นทุนค่าแรงหน่วยสุดท้ายจะเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากคนงานคนสุดท้ายที่จ้างเพิ่มขึ้นมีค่าแรงสูงขึ้น และทำให้ต้นทุนรวมทั้งหมดของธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นด้วยดังในรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 การว่าจ้างแรงงานในตลาดแข่งขันไม่สมบูรณ์

จากรูปที่ 2.2 จะเห็นได้ว่าทั้งเส้นต้นทุนค่าแรงหน่วยสุดท้ายและเส้นค่าแรงมีความชันเป็นบวก ลาดชันจากซ้ายขึ้นไปขวา แต่เส้นต้นทุนค่าแรงหน่วยสุดท้ายจะเพิ่มสูงขึ้นในอัตราที่เร็วกว่าเส้นค่าแรงเพราะต้นทุนค่าแรงหน่วยสุดท้ายจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นมากกว่าอัตราค่าแรงของแรงงาน จุดสมดุลที่ธุรกิจมีกำไรรวมสูงสุด รายรับจากผลผลิตของแรงงานคนสุดท้ายจะต้องมีค่าเท่ากับต้นทุนค่าแรงหน่วยสุดท้าย (จุด E) แต่เนื่องจาก ณ จุดนี้ค่าแรงของแรงงานมีค่าน้อยกว่า MRP ของแรงงานคนสุดท้าย ภายใต้ภาวะตลาดการแข่งขันไม่สมบูรณ์ที่ธุรกิจมีต้นทุนค่าแรงหน่วยสุดท้ายมากกว่าค่าแรงเสมอ ค่าแรงแรงงาน ณ จุด E จึงไม่มีโอกาสจะเท่ากับ MRP ของแรงงานได้เลย

ปัจจัยที่กำหนดค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างระดับอัตราและระบบของค่าตอบแทน

1. อุปสงค์อุปทานของแรงงานหรือระดับค่าจ้างโดยทั่วไป การที่องค์กรกำหนดอัตราค่าตอบแทนถูกต้องเหมาะสมหรือไม่นั้น ไม่ได้อยู่ที่การตัดสินใจขององค์กร แต่จะต้องเปรียบเทียบกับระดับค่าตอบแทนของงานอย่างเดียวกันในตลาดแรงงาน หรือในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันเป็นหลัก องค์กรไม่อาจกำหนดขึ้นมาอย่างอิสระได้ ถ้าองค์กรได้กำหนดอัตราค่าจ้างต่ำกว่าที่อื่น อัตรานั้นก็อยู่ได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น ในระยะยาวสภาพการแข่งขันจะทำให้อัตราค่าจ้างขยับขึ้นในระดับใกล้เคียงกับอัตราตลาด มิฉะนั้นก็จะไม่มีบุคลากรที่เหมาะสมเหลืออยู่ทำงานกับองค์กรนั้นอีกต่อไป อุปสงค์อุปทานของแรงงานจะเป็นปัจจัยที่กำหนดอัตราค่าแรงงาน ถ้าแรงงานประเภทหนึ่งหายาก แต่ตลาดมีความต้องการมาก นายจ้างก็จะขึ้นราคาค่าจ้างให้กับแรงงานประเภทนั้น เพื่อให้ได้คนเข้ามาทำงาน อัตราค่าจ้างของแรงงานนั้นก็ขยับสูงขึ้น ในทางกลับกันแรงที่หาง่ายและปริมาณมาก นายจ้างก็จะจ้างในอัตราค่าจ้างระดับต่ำ กฎของอุปสงค์อุปทานของแรงงาน จึงเป็นกลไกที่กำหนดอัตราค่าจ้างโดยทั่วไปของแรงงานประเภทต่าง ๆ

2. ความสามารถในการจ่ายขององค์กร แม้ว่าอัตราค่าตอบแทนจะกำหนดขึ้นมาโดยระดับค่าจ้างโดยทั่วไปก็ตาม แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถจะจ่ายได้ในอัตรานั้น องค์กรนั้นก็จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่อื่น ซึ่งจะมีผลให้คนที่มีความสามารถสูงออกไปจากองค์กรนั้น เหลืออยู่แต่คนที่มีความสามารถน้อย ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่มีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างสูงกว่าที่อื่น ก็จะดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้าทำงาน การกำหนดนโยบายว่าจะจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าหรือสูงกว่าระดับค่าตอบแทนโดยทั่วไป จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายของแต่ละองค์กร

3. ค่าครองชีพ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ค่าครองชีพเป็นตัวการที่มีผลกระทบต่อระดับอัตราค่าจ้างในการทำงาน แต่ก็ไม่มีสูตรแน่นอนว่าจะเอาค่าครองชีพมาปรับอัตราค่าจ้างได้อย่างไร ค่าครองชีพเพียงแต่ชี้ให้เห็นว่า ค่าจ้างควรจะมีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ อีกอย่างหนึ่งค่า

ครองชีพมักจะไม่มี ความเกี่ยวข้องโดยตรงกับรายได้ที่เป็นตัวเงิน (Monetary income) แต่เกี่ยวข้อง กับรายได้ที่แท้จริง (real income) ของบุคคลากร ซึ่งเป็นการยากที่จะมาปรับเป็นค่าจ้าง แต่ค่าครองชีพ ก็มีประโยชน์ที่จะนำมาปรับในภาวะที่ค่าของเงินที่เปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาควบคู่ไปกับดัชนีราคา ผู้บริโภค

4. สหภาพแรงงาน ในระบบเศรษฐกิจของโลกปัจจุบัน สหภาพแรงงานนับว่ามีบทบาท สำคัญทางด้านแรงงาน โดยสามารถควบคุมปริมาณแรงงานได้ อำนาจต่อรองของสหภาพแรงงาน มี ผลกระทบต่อความต้องการแรงงานของฝ่ายผู้จ้างแรงงาน ซึ่งทำให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อตกลง อัตราค่าตอบแทนการทำงาน โดยมีเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งคือ การนัดหยุดงาน เป็นตัวถ่วงอำนาจ ทางเศรษฐกิจของฝ่ายผู้จ้างแรงงาน การตกลงจ้างแรงงานไม่ใช่เป็นเรื่องของผู้จ้างแรงงานของ พนักงาน แต่เป็นเรื่องของผู้จ้างแรงงานกับสหภาพแรงงาน ข้อตกลงใด ๆ จึงเกิดขึ้นเพราะอำนาจ ต่อรองของสหภาพแรงงานทั้งสิ้น

5. กฎหมายและรัฐบาล ในหลายระดับของการบริหารงานของรัฐบาล จะกล่าวถึงเรื่อง ของค่าจ้างและเงินเดือนในการจ้างแรงงาน ทั้ง ๆ ที่โดยทฤษฎีแล้ว การกำหนดค่าตอบแทนจะขึ้นอยู่กับหลักของความเท่าเทียมกันระหว่าง การทำงานกับการจ่ายค่าตอบแทน ในประเทศไทยแต่เดิมนั้น กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับค่าตอบแทน ได้แก่ ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่ง กล่าวถึงกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด โดยกระทำเป็นประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2515 แต่ในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลง เป็น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

6. ประสิทธิภาพของบุคลากร ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีรายได้สูงขึ้น และเป็นผลให้มีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น ก็คือ ประสิทธิภาพในการผลิตของบุคลากรที่สูงขึ้น การวัดประสิทธิภาพอย่างง่าย ๆ ก็คือจำนวนสินค้าหรือบริการที่บุคคลหนึ่งผลิตได้ใน 1 ชั่วโมง ใน ปัจจุบันนี้ประสิทธิภาพโดยทั่วไปสูงขึ้นเมื่อเทียบกับสมัยก่อน สาเหตุที่ทำให้ประสิทธิภาพในการ ทำงานสูงขึ้น มาจากเทคโนโลยีที่สูงขึ้น มีการลงทุนมากขึ้น วิธีการผลิตดีขึ้น การศึกษาของบุคลากร สูงขึ้น การได้รับการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา ความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงาน และการบริหารงาน อย่างมีหลักเกณฑ์ โดยทั่วไปองค์กรที่มีการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ จะจ่ายค่าจ้างสูงกว่าองค์กรที่ มีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งเปรียบเทียบกับราคาสินค้าแล้ว รายได้ที่แท้จริงของบุคลากรสูงกว่าราคาสินค้า ที่ซื้อบริโภค

7. ทักษะคิดของฝ่ายบริหารขององค์กร เป็นสิ่งแน่นอนที่ว่า ทักษะคิดของผู้บริหาร เป็น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อข้อกำหนดนโยบายขององค์กร โครงสร้างของค่าตอบแทนก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารอาจกำหนดให้อัตราค่าจ้างสูงกว่า ต่ำกว่า หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับองค์กรอื่น ฝ่าย

บริหารอาจนำเอาปัจจัยที่แตกต่างกันมาประเมินค่าของงาน ประเมินการปฏิบัติงานและอื่น ๆ อันเป็นผลต่อโครงสร้างของค่าตอบแทน ความต้องการของฝ่ายบริหารที่จะได้ชื่อว่า เป็นผู้ที่มีความคิดหัวก้าวหน้า เป็นผู้นำในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ต้องการสร้างขวัญในการทำงาน ต้องการจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาทำงาน ต้องการลดอัตราการเข้าออกจากงาน และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีมาตรฐานการครองชีพสูง เหล่านี้ล้วนเป็นทัศนคติที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายค่าจ้างและเงินเดือนขององค์การทั้งสิ้น

2.1.2 ทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Marginal – Productivity Theory)

ทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายหรือทฤษฎีผลผลิตส่วนเพิ่ม เป็นผลงานของเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิกที่แพร่หลายมากในปัจจุบัน ทฤษฎีนี้กล่าวโดยสรุปได้ว่า “ในระยะสั้นที่ผู้ผลิตไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยคงที่ได้ การเพิ่มขึ้นของปัจจัยแรงงานหรือปัจจัยผันแปรเข้าไปในการผลิตใดๆ ผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Marginal Productivity) ของปัจจัยผันแปรจะเพิ่มขึ้น แต่พอถึงจุดหนึ่ง ผลผลิตหน่วยสุดท้ายจะลดน้อยถอยลงเรื่อยๆ (Diminishing Productivity Product)” การที่ผลผลิตหน่วยสุดท้ายเพิ่มขึ้นในระยะแรกอาจสืบเนื่องจากเครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนโรงงานซึ่งเป็นปัจจัยคงที่ในระยะสั้นได้สัดส่วนกับปัจจัยที่เพิ่มขึ้น แต่ถ้าใส่ปัจจัยเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนถึงจุดหนึ่งแล้วอาจทำให้ผลผลิตรวมเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงกว่าเดิม ผู้ประกอบการหรือผู้ผลิตที่มุ่งหากำไรสูงสุดจะต้องเข้าใจกฎการลดน้อยถอยลงของผลผลิตหน่วยสุดท้าย (Law of Diminishing Marginal Productivity) กล่าวคือ ในการตัดสินใจที่จะจ้างปัจจัยแปรผันหน่วยใดๆ ควรจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบมูลค่าผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยหน่วยนั้นๆ กับค่าจ้างหรือราคาการใช้ปัจจัยที่ผู้ผลิตจะต้องจ่ายแก่ปัจจัยนั้นๆ ว่าคุ้มค่าหรือไม่ โดยนายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มถ้ามูลค่าของสินค้าที่ผลิตได้เพิ่มขึ้นจากคนงานคนสุดท้ายน้อยกว่าค่าจ้างแรงงานที่นายจ้างต้องจ่าย ตัวอย่างเช่น ถ้าค่าจ้างแรงงานต่อคนเป็นเงินวันละ 185 บาทต่อคน นายจ้างจะจ้างแรงงานถ้าแรงงานสามารถผลิตสินค้าให้นายจ้างได้วันละมากกว่าหรืออย่างน้อยเท่ากับ 185 บาทต่อคน ถ้าแรงงานสามารถผลิตสินค้าได้มากกว่า 185 บาทต่อวัน นายจ้างจะได้รับกำไรจากการจ้างคนงาน แต่ถ้าผลผลิตที่คนงานคนนั้นผลิตได้มีมูลค่าน้อยกว่าวันละ 185 บาท นายจ้างจะเลิกจ้างคนงานทันทีหรืออาจทำการจ้างต่อไปก็ได้แต่จะยอมจ่ายค่าแรงเพียงไม่เกินจำนวนผลผลิตที่แรงงานสามารถผลิตได้ เพราะมีฉะนั้น นายจ้างจะต้องประสบกับการขาดทุน ในการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ไม่สามารถนำทฤษฎีเหล่านี้ไปใช้ได้อย่างง่ายดายเนื่องจากทฤษฎีเหล่านี้มีการกำหนดข้อสมมุติ (Assumption) ในการศึกษาหลายประการ เช่น ค่าจ้างงานที่แรงงานได้รับเท่ากันแต่โดยแท้จริงแล้วค่าจ้างแรงงานที่แรงงานแต่ละคนได้รับจะไม่เท่ากัน การที่ธุรกิจจ้างคนงานเพิ่มขึ้นนั้น ผลผลิตที่ได้รับจากคนงานที่เพิ่มขึ้นใน

แต่ครั้งนี้อาจแตกต่างจากความแตกต่างของแรงงานและตามกฎการลดลงของผลได้ซึ่งกล่าวว่า หากปัจจัยการผลิตทุกชนิดคงที่แล้วการเพิ่มปัจจัยแปรได้บางชนิด เช่น คนงาน ถ้ามีการเพิ่มเข้าไปเกินความเหมาะสมของขนาดการผลิต ผลผลิตที่ได้รับจะลดลงในที่สุด นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับเครื่องจักร อุปกรณ์และจำนวนคนงานที่พร้อมจะทำงานที่ธุรกิจมีอยู่ด้วย ข้อยุ่งยากประการอื่นอาจเกิดจากการขายผลผลิตจำนวนที่เพิ่มขึ้นเพราะหากธุรกิจขายสินค้าทั้งหมดในราคาเดียวกันย่อมขัดกับทฤษฎีการตั้งราคาสินค้าในตลาดแข่งขัน ไม่สมบูรณ์ที่ว่า ราคาสินค้าที่ขายได้ในหน่วยหลังย่อมมีราคาต่ำกว่าราคาสินค้าที่ขายได้ในหน่วยแรก เป็นต้น

ทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดค่าแรงภายใต้ข้อสมมติ (Assumption) ของทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายทฤษฎีนี้จะอยู่ภายใต้ข้อสมมติที่ว่าสภาพการณดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นในตลาดซึ่งมีลักษณะคล้ายกับตลาดแข่งขันสมบูรณ์ ดังนี้

1. นายจ้างทุกคนมีการแข่งขันกันอย่างเสรีในการว่าจ้างคนงาน
2. ลูกจ้างทุกคนมีการแข่งขันกันอย่างเสรีในการรับงาน
3. แรงงานและเงินลงทุนสามารถย้ายอุตสาหกรรมและถิ่นฐานได้ตลอดเวลา
4. แรงงานทุกคนจะต้องได้รับการว่าจ้างทั้งหมดยกเว้นแรงงานที่เรียกร้องค่าจ้างแรงงาน

เกินกว่าผลิตภาพในการทำงาน

5. นายจ้างและคนงานทราบถึงมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของคนงานได้ดี
6. คนงานในระดับเดียวกันสามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันได้
7. คนงานในระดับเดียวกันทุกคนจะได้รับค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เท่ากัน
8. นายจ้างสามารถใช้ปัจจัยการผลิตชนิดอื่นๆ ได้ตามต้องการ
9. การดำเนินงานของนายจ้างมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้รับกำไรสูงสุด

จากการวิเคราะห์ทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้าย สามารถสรุปผลได้ว่า ธุรกิจจะมีการว่าจ้างแรงงานถ้าผลผลิตหน่วยสุดท้ายสูงกว่าอัตราค่าจ้างแรงงาน ($VMP > \text{wage rate}$) และจะมีการจ้างแรงงานจนกระทั่งถึง ณ จุดสมดุลที่ $VMP = \text{wage rate}$ เพราะการว่าจ้างแรงงานในระดับที่มากหรือน้อยกว่าจุดนี้ ธุรกิจจะไม่ได้รับกำไรรวมสูงสุด กล่าวได้ว่า ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (MPP) ราคาสินค้าที่แรงงานผลิต และอัตราค่าจ้างแรงงาน (wage rate) จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดระดับการจ้างงานของธุรกิจ

ทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายเป็นทฤษฎีสามารถวิเคราะห์ถึงการกำหนดอัตราค่าแรงขึ้นตามกฎหมาย หน่วยธุรกิจก็นำทฤษฎีนี้ไปใช้ในการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าแรงหรือสวัสดิการ นอกเหนือจากค่าแรงให้แก่คนงาน หากผลิตภาพของคนงานมีการเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากผลของปัจจัยใด ก็สามารถจะนำทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายนี้มาใช้วิเคราะห์ได้

ธุรกิจ โดยทั่วไปมักจะใช้อัตราค่าแรงที่ธุรกิจส่วนใหญ่ยอมรับและต้องเป็นค่าแรงที่ไม่สูงมากจนทำให้ธุรกิจอื่นเดือดร้อน หรือไม่ใช่จำนวนเงินที่ต่ำมากจนคนงานส่วนใหญ่ยอมรับไม่ได้ แต่ธุรกิจหลายรายก็อาจใช้การแข่งขันกันเป็นเครื่องมือในการกำหนดค่าแรงได้อีกเช่นกัน โดยการจำกัดอุปทานหรือเพิ่มอุปสงค์ และก็อาจมีธุรกิจอีกมากมายที่กำหนดค่าแรงขึ้นจากอัตราที่กลุ่มสหพันธ์แรงงานเรียกร้องไม่ว่าจะเป็นอัตราเท่าใดก็ตาม ค่าแรงที่แท้จริงที่ถูกกำหนดขึ้นนั้นก็มีความแตกต่างกันเพราะแม้คนงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน ระดับการทำงานเดียวกันก็อาจมีค่าแรงที่ต่างกัน แม้แต่ค่าแรงของคนงานในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือต่างอุตสาหกรรมกันก็อาจแตกต่างกันได้ ความแตกต่างของค่าแรงขึ้นอยู่กับปัจจัยเช่น ถิ่นที่อยู่ หน่วยงานที่ทำ ข้อจำกัดของกฎหมายเพศ และเชื้อชาติของคนงาน การกำหนดค่าแรงจะยุ่งยากยิ่งขึ้น ถ้านายจ้างเปรียบเทียบจำนวนชิ้นงานที่คนงานแต่ละคนผลิตได้ตามจำนวนชั่วโมงการทำงาน หรือเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่คนงานควรได้รับรวมทั้งเงินได้พิเศษและส่วนแบ่งกำไรตามชั่วโมงการทำงาน หรือพิจารณาถึงผลประโยชน์ซึ่งรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ให้กับคนงานร่วมด้วย เช่น ค่าใช้จ่ายในวันหยุด วันลา ค่ารักษาพยาบาล หรือผลประโยชน์อื่นใดที่เป็นสิทธิของคนงาน เพราะค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะเป็นจำนวนมากถึงร้อยละ 30 ของอัตราค่าแรงมาตรฐาน จึงทำให้การกำหนดค่าแรงของคนงานแต่ละคนมีความยุ่งยากมากขึ้น

2.1.3 อุปสงค์แรงงาน (Demand for Labor)

อุปสงค์สำหรับแรงงานมีลักษณะลักษณะเช่นเดียวกับอุปสงค์สำหรับสินค้าและบริการทั่วไป อุปสงค์สำหรับแรงงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันคือ

1) ความสำคัญ of แรงงานที่มีต่อการผลิต ในการผลิตสินค้าและบริการชนิดใดชนิดหนึ่ง ถ้ามีความต้องการใช้แรงงานมากก็คือว่า แรงงานมีความสำคัญต่อการผลิตมาก ซึ่งสามารถวัดได้จาก การเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานทั้งหมดกับต้นทุนผันแปรทั้งหมด ถ้าค่าจ้างแรงงานเป็นสัดส่วนที่สูงมาก ก็แสดงว่าแรงงานมีความสำคัญต่อการผลิต ความสำคัญของแรงงานไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ตาม จะมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วย

2) ลักษณะของอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิต ในการผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งถ้าผู้ผลิตคาดว่าอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิตจะมีเพิ่มมากขึ้น และมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตต่างๆ ที่ใช้ในการผลิตสินค้าชนิดนั้นเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย หากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิตสินค้า ก็จะทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกันหรือในทางตรงกันข้ามหากผู้ผลิตคาดการณ์ว่าอุปสงค์สำหรับสินค้าจะลดลง ก็จะส่งผลให้อุปสงค์สำหรับแรงงานลดลงไปด้วย นั่นคือ ถ้าการผลิตสินค้าใด ๆ ใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ

แล้ว ลักษณะของเส้นอุปสงค์สำหรับสินค้าที่ผลิตนั้น จะมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานเปลี่ยนแปลงไปตามอุปสงค์ของสินค้าดังกล่าวด้วย

3) ความจำเป็นที่จะต้องใช้แรงงานเป็นปัจจัยการผลิต ถ้าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตสำหรับสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งแล้ว การผลิตสินค้าชนิดนั้นไม่สามารถหาปัจจัยการผลิตชนิดอื่นทดแทนได้ แสดงว่าการผลิตสินค้าชนิดนั้นมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานในการผลิต อุปสงค์สำหรับแรงงาน จะเปลี่ยนแปลงไปตามอุปสงค์สำหรับสินค้าชนิดนั้น แต่ถ้ามีปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ ที่สามารถทดแทนแรงงานได้ ก็แสดงว่าแรงงานมีความจำเป็นน้อย นั่นคือ ถ้าค่าจ้างแรงงานเพิ่มสูงขึ้น จะมีผลทำให้ผู้ผลิตหันไปใช้ปัจจัยการผลิตชนิดอื่นเพิ่มสูงขึ้นเพื่อทดแทนแรงงาน ซึ่งจะมีผลทำให้อุปสงค์สำหรับแรงงานลดน้อยลง

2.1.4 ทฤษฎีอุปทานแรงงาน (Supply for Labor)

อุปทานแรงงาน (Labor of Supply) หมายถึง จำนวนแรงงานหรือจำนวนชั่วโมงทำงานที่กำลังแรงงานประสงค์จะทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างในระยะเวลาหนึ่ง (งานจ้ก สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาติสมบัติ, 2519: 10) สำหรับอุปทานแรงงานในตลาดแรงงานนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. อุปทานแรงงานซึ่งพิจารณาจากอรรถประโยชน์ (Supply of Labor: The Utility Approach)

เป็นการพิจารณาแรงงานโดยพิจารณาจากอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจ (Utility) ของแต่ละบุคคลหรือแต่ละครอบครัวกับเวลาพักผ่อน (Leisure) เนื่องจากความพึงพอใจสูงสุดของมนุษย์ซึ่งเป็นแรงงานมิได้เกิดจากค่าจ้างเพียงอย่างเดียว แต่มนุษย์ยังต้องการได้รับการพักผ่อนโดยยอมเสียสละรายได้ส่วนหนึ่ง ดังนั้น อุปทานแรงงานซึ่งพิจารณาจากอรรถประโยชน์จึงสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1 อุปทานแรงงานในระดับบุคคล

$$\text{สมการอรรถประโยชน์ } U = U(G, L) \quad (1)$$

เมื่อ U = อรรถประโยชน์ของแต่ละบุคคล

ซึ่งขึ้นกับ G = สินค้า (Goods)

L = การพักผ่อน (Leisure)

โดยกำหนดให้รายได้ของบุคคลมีอยู่อย่างจำกัดและราคาสินค้าซึ่งบริโภคขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างแรงงานกับชั่วโมงทำงาน

$$P_G G = WH \quad (2)$$

เมื่อ P_G = ราคาสินค้า
 ซึ่งขึ้นกับ W = อัตราค่าจ้าง
 H = จำนวนชั่วโมงทำงาน

สมการนี้ กำหนดให้เวลาขึ้นอยู่กับจำกัด โดยเวลาทั้งหมดในแต่ละวัน (T) ของแรงงาน แต่ละคนถูกจัดสรรไปกับการทำงาน (H) และการพักผ่อน (L) หรือเรียกว่าเส้นจำกัดงบประมาณ

$$T = H + L \quad (3)$$

เมื่อ T = เวลาที่มีทั้งหมดของแรงงานแต่ละคน
 H = จำนวนชั่วโมงการทำงาน
 L = จำนวนชั่วโมงในการพักผ่อน

ความพึงพอใจหรืออรรถประโยชน์สูงสุดของแรงงานแต่ละคนขึ้นกับสมการ (2) และ (3) โดยกำหนดให้ค่าจ้าง ราคาสินค้า และเวลาที่มีค่าคงที่ อุปทานแรงงานจะนับได้จากจำนวนชั่วโมงการทำงาน (H) พร้อมกับดีเป็นค่าจ้าง (W)

1.2 อุปทานแรงงานในระดับครัวเรือน

ในทางปฏิบัติ การตัดสินใจของอุปทานแรงงานมิได้เกิดขึ้นเฉพาะตัว แต่การตัดสินใจของอุปทานแรงงานในครัวเรือนมีแรงงาน 2 ฝ่ายประกอบด้วย คือ สามีและภรรยา

$$\text{สมการอรรถประโยชน์ } U = U(G, L_H + L_W) \quad (1)$$

เมื่อ U = อรรถประโยชน์ของครัวเรือน
 ซึ่งขึ้นกับ G = สินค้า (Goods)
 L_H = เวลาพักผ่อนของสามี
 L_W = เวลาพักผ่อนของภรรยา

ระดับอรรถประโยชน์ของครัวเรือนจะสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจัดสรรสินค้าและการพักผ่อนระหว่างสมาชิกในครัวเรือน

ถ้าสมมติให้ W_H คือ ค่าจ้างของสามี และ W_W คือ ค่าจ้างของภรรยา เส้นจำกัดงบประมาณของครัวเรือน คือ

$$P_G G = W_H H_H + W_W H_W + B \quad (2)$$

เมื่อ	P_G	=	ราคาสินค้า
ซึ่งขึ้นกับ	H_H	=	ชั่วโมงการทำงานของสามี
	H_W	=	ชั่วโมงการทำงานของภรรยา
	B	=	รายได้ที่มีได้เกิดจากการทำงาน

ถ้าสมมติว่าครัวเรือนมีเวลาจำกัด โดย T หมายถึง เวลาทั้งหมดของสมาชิกที่ใช้เพื่อการทำงาน (H) และเพื่อการพักผ่อน (L) ดังสมการที่ 3

$$2T = L_H + L_W + H_H + H_W \quad (3)$$

2. อุปทานแรงงานซึ่งพิจารณาจากกำลังแรงงาน (Supply of Labor: The Labor Force Approach)

กำลังแรงงาน (Labor Force) หมายถึง บุคคลที่สามารถทำงานและพร้อมที่จะทำงานในอัตราค่าจ้างระดับต่างๆ ในตลาดแรงงาน ซึ่งรวมทั้งบุคคลที่มีงานทำและบุคคลที่ว่างงานแต่กำลังหางาน ดังนั้น ขนาดของแรงงานของประเทศใดประเทศหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับขนาดและสัดส่วนของประชากรและจำนวนบุคคลที่พอใจหรือพร้อมที่จะทำงาน ถ้าประเทศใดประกอบด้วยคนวัยหนุ่มสาวเป็นส่วนใหญ่ ขนาดของกำลังแรงงานของประเทศนั้นก็มาก แต่ถ้าประเทศใดมีประชากรน้อยหรือสัดส่วนของประชากรประกอบด้วยเด็กเป็นส่วนใหญ่ ขนาดของกำลังแรงงานของประเทศนั้นก็

น้อย
อย่างไรก็ตามการประมาณกำลังคนของแต่ละประเทศหรือท้องถิ่นมีความแตกต่างกันตามความเหมาะสมและสภาพเศรษฐกิจ โดยมีประเด็นในการพิจารณาดังนี้

1) **หมวดอายุ** หมายความว่า คนในแต่ละหมวดอายุมีความน่าจะเป็นที่จะเป็นผู้ร่วมแรงงานมากน้อยแค่ไหน เช่น เด็กอายุต่ำกว่า 10 ปี ไม่มีโอกาสในการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน นอกจากนี้ การจำกัดหมวดอายุที่จะเข้าเป็นกำลังแรงงานของแต่ละประเทศก็มีความแตกต่างกัน

2) **เพศ** หมายความว่า ในแต่ละประเทศสัดส่วนของเพศชาย เพศหญิงที่เข้าสู่กำลังแรงงาน มีความแตกต่างกัน บางประเทศนิยมให้เฉพาะเพศชายเท่านั้นที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ส่วนผู้หญิงเป็นแม่บ้านดูแลลูกและสามี อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันนี้ แนวโน้มของการเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงมีสูงขึ้น และสามารถประกอบอาชีพเดียวกับเพศชายได้

3) **ระดับการศึกษา** ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงมีโอกาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากกว่า และง่ายกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า รวมทั้ง มีโอกาที่จะเลือกงานและเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่า

4) รายได้จากแหล่งอื่น ถ้าคนมีรายได้จากแหล่งอื่นที่มีใช้ค่าจ้างแรงงาน ความโน้มเอียงที่จะเข้าสู่ตลาดจะน้อยลงไป เช่น รายได้จากอาชีพเสริม รายได้จากมรดกตกทอด และรายได้จากค่าเช่าที่ดิน เป็นต้น

2.1.5 แนวคิดเชิงสถาบัน (Institutional approach)

แนวคิดนี้เป็นการอธิบายความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิงว่าเหตุเกิดจากองค์กร ที่มีการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) โดยเป็นแนวคิด 2 ด้าน คือ

1. แนวคิดเรื่อง Internal Labor Market

กรณีที่หน่วยผลิตรับคนงานจากตลาดแรงงานเฉพาะคนงานแรกเข้าซึ่งเป็นตำแหน่งระดับล่างของแต่ละอาชีพ ตำแหน่งอื่นๆ ที่เหลือซึ่งเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องใช้ทักษะเฉพาะของหน่วยผลิตจะถูกจัดสรรตำแหน่ง และการกำหนดค่าจ้างกันเองภายในหน่วยผลิต โดยเลือกคนงานจากเอาจากแหล่งในหน่วยผลิตนั่นเอง กรณีนี้เรียกว่า หน่วยผลิตมี Internal Labor Market ซึ่งจะไม่ถูกรบกวนโดยตลาดแรงงานภายนอกเลย ดังนั้น การจัดการเรื่องตำแหน่งงานภายในจึงขึ้นอยู่กับพิจารณาขององค์กร ในองค์กรที่มีการเลือกปฏิบัติจะมีอคติต่อผู้หญิงโดยไม่ได้พิจารณาคุณสมบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวกับผลิตภาพของแรงงานหญิง ทำให้ผู้หญิงไม่มีโอกาสเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่ากับผู้ชาย และทำให้ผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งงานที่ได้ค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชาย

2. แนวคิดเรื่อง Dual Market

ได้แยกงานในหน่วยผลิตเป็น 2 ประเภท คือ Primary Jobs และ Secondary Jobs โดยที่ Primary Jobs จะเป็นงานที่ต้องการทักษะเฉพาะ (firm-specific skill) และจ่ายค่าจ้างสูง โอกาสเลื่อนตำแหน่งมีมาก และมีข้อมูลพันธะระยะยาวระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ขณะที่ Secondary Jobs จะเป็นอาชีพที่ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะมากนัก โอกาสก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ค่าจ้างต่ำ และมีอัตราการเข้าออกสูง การเลือกปฏิบัติในหน่วยผลิต หรือมีอคติต่อแรงงานหญิงทำให้ผู้ชายทำงานใน Primary Jobs เป็นส่วนใหญ่ ขณะที่ผู้หญิงจะกระจุกตัวอยู่ใน Secondary Jobs จึงทำให้ผู้หญิงได้ค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชาย

2.1.6 ทฤษฎีทุนมนุษย์ (human capital theory)

คุณภาพของทุนและคุณภาพของแรงงาน ซึ่งจะเพิ่มขึ้นทุกๆ ปี เนื่องจากผลของการศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน

การลงทุนในแรงงาน หมายถึง กิจกรรมหรือพฤติกรรม ซึ่งจะมีผลต่อระดับรายได้ที่เป็นเงินหรือผลทางด้านจิตวิทยาในอนาคต ซึ่งมีอยู่มากมาย แต่ที่ได้รับความสนใจเป็นพิเศษโดยนักเศรษฐศาสตร์มีดังนี้

คุณภาพของทุนและคุณภาพของแรงงาน หรือทุนมนุษย์ซึ่งจะเพิ่มขึ้นทุกๆปี เนื่องจากผลของการศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน

ต้นทุนดังกล่าวข้างต้นนี้ จะต้องนำมาเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ (Benefits) ที่คาดว่าจะได้รับในอนาคต ผลประโยชน์ของการลงทุน จำแนกได้เป็น

1. ประโยชน์ทางตรง (Direct benefits) คือ ผลตอบแทนในรูปตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

2. ผลประโยชน์ทางอ้อม (Indirect benefits) คือ ผลตอบแทนซึ่งไม่เป็นตัวเงิน เช่น ชื่อเสียง คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หรือการประหยัดรายจ่ายที่ไม่ต้องหาหมอ หรือชื้อยา เป็นต้น

การสะสมทุนมนุษย์ที่เห็นได้ชัดเจนในตลาดแรงงาน คือการศึกษา และการฝึกฝนระหว่างการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การศึกษาเล่าเรียน (Schooling)

การศึกษาเล่าเรียน ตามแนวคิดของ Becker เป็นการเพิ่มผลิตภาพของแรงงานโดยการเรียนรู้และฝึกฝนอบรมรายได้สุทธิจากการศึกษา คือ ผลต่างระหว่างรายได้ที่ ได้รับกับต้นทุนของการเรียน

$$\text{รายได้สุทธิจากการเรียน (w)} = \text{MP} - k$$

โดยที่ w คือ รายได้สุทธิ MP คือ ผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal product) ของแรงงานซึ่งเท่ากับค่าจ้างที่ได้รับ และ k คือ ต้นทุนทางตรงของการศึกษา และถ้าให้ MP₀ แทนผลผลิตส่วนเพิ่มที่แรงงานเคยได้

$$\text{MP} = \text{MP}_0 + (\text{MP} - \text{MP}_0)$$

ผลผลิตส่วนเพิ่ม = ผลผลิตส่วนเพิ่มที่เคยได้ + ผลผลิตส่วนเพิ่มที่เพิ่มขึ้น

$$\text{ดังนั้น } w = [\text{MP}_0 + (\text{MP} - \text{MP}_0)] + k$$

$$= \text{MP}_0 - (\text{MP}_0 - \text{MP} + k)$$

$$= \text{MP}_0 - c$$

โดยที่ C คือ ต้นทุนของการศึกษาทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยต้นทุนทางตรง และต้นทุนค่าเสียโอกาสของแรงงานที่ต้องจ่ายเพราะต้องออกจากตลาดแรงงานมาศึกษาเล่าเรียน โดยปกติคนจะลงทุนในการศึกษาในขณะที่อายุน้อยเพื่อจะได้มีเวลาเก็บเกี่ยวผลตอบแทนจากการศึกษานานๆ

อย่างไรก็ตาม ยังมีตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อผลิตภาพของแรงงานและมีผลต่อรายได้ของแรงงานแบบเดียวกับทุนมนุษย์ นั่นคือ ระดับประสบการณ์ของแรงงาน เพราะยิ่งแรงงานทำงานไปนานๆ ย่อมมีความชำนาญและคุ้นเคยกับงานที่ทำมากยิ่งขึ้นเป็นการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (On-the-job training) แบบหนึ่ง ซึ่งมีผลเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน ค่าจ้างแรงงานก็สูงขึ้นตามระดับประสบการณ์ เนื่องจากผลของการวิจัยเชิงประจักษ์บ่งชี้ว่าระดับประสบการณ์ของแรงงานมีผลต่อค่าจ้างในทางบวกจริง

2.1.7 นายจ้างเลือกปฏิบัติ (Employer discrimination)

ในตลาดแรงงานถ้านายจ้างมีรสนิยมที่จะมีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานหญิง นายจ้างจะรู้สึกว่ถ้าต้องจ้างแรงงานหญิงเข้าทำงานจะมีต้นทุนที่มีใช้ตัวเงินเกิดขึ้น (เป็น Disutility) ทั้งที่ผลิตภาพของแรงงานทุกคนเท่ากัน แต่ละถ้าต้องจ้างแรงงานหญิง ค่าจ้างที่จ่ายให้แรงงานหญิงจะต่ำกว่าแรงงานชาย

สมมติให้ MP คือ ผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน โดยที่มีสมมติฐานว่าแรงงานทุกคนมี MP เท่ากัน นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแก่แรงงานชายเป็นเงิน W_m บาท ซึ่งเท่ากับ MP

$$MP = W_m$$

แต่สำหรับแรงงานหญิงนายจ้างจะพบว่าต้นทุนของการจ้างงานทั้งหมดเท่ากับค่าจ้าง (W_f) บวกกับต้นทุนที่เกิดจากการกระทำที่ไม่เกิดประโยชน์ (Disutility) ของการจ้างงาน (d) ดังนั้น

$$MP = W_f + d \quad (d \text{ คือ สัมประสิทธิ์ของการเลือกปฏิบัติ})$$

และเนื่องจากมีสมมติฐานให้ผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงานเท่ากัน ดังนั้น

$$W_m = W_f + d$$

$$\text{หรือ } W_f = W_m - d$$

แสดงว่าแม้มีผลิตภาพเท่ากัน แต่แรงงานหญิงจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชายและต่ำกว่าผลิตภาพของแรงงานที่มีอยู่ในหน่วยผลิตที่นายจ้างมีการเลือกปฏิบัติ
 ในตลาดแรงงานที่มีแรงงานหญิงไม่มาก หรือตลาดที่ผู้จ้างส่วนใหญ่ไม่มีรสนิยมที่จะอคติต่อแรงงานหญิง ($d = 0$) แรงงานหญิงจะถูกจ้างในแหล่งที่ให้ค่าจ้างเท่ากับแรงงานชาย ในตลาดแรงงานก็จะไม่มีความแตกต่างของค่าจ้าง แต่ถ้านายจ้างส่วนใหญ่มีรสนิยมที่จะเลือกปฏิบัติ และมีแรงงานหญิงมากในตลาด แรงงานหญิงที่ต้องทำงานในหน่วยผลิตที่มีการเลือกปฏิบัติ จะได้รับค่าจ้างต่ำ

หน่วยผลิตที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ จะให้ค่าจ้างที่เท่าเทียมกันจึงมีแรงงานหญิงเข้าทำงานมากกว่าหน่วยการผลิตที่มีการเลือกปฏิบัติ ในทำนองเดียวกันหากแต่ละอาชีพมีการเลือกปฏิบัติที่แตกต่างกัน อาชีพที่นายจ้างมีการเลือกปฏิบัติน้อย จะจ้างแรงงานหญิงเข้าทำงานมากกว่าอาชีพที่นายจ้างมีการเลือกปฏิบัติมากกว่า ซึ่งจะทำให้มีการกระจุกตัวในอาชีพ (Occupational segregation) การเลือกปฏิบัติจากนายจ้าง ถือเป็นรสนิยมส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจ้างงานโดยไม่มีอิทธิพลของลักษณะที่เกี่ยวกับผลผลิตภาพของแรงงานมาเกี่ยวข้อง แต่ยังมีทฤษฎีเรื่องการเลือกปฏิบัติอีกแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพและพฤติกรรมของแรงงาน นั่นคือ การเลือกปฏิบัติทางสถิติ (Static discrimination) การเลือกปฏิบัติทางสถิติคือ การที่นายจ้างเลือกปฏิบัติโดยประเมินผลผลิตภาพของแรงงานจากคุณสมบัติ “โดยเฉลี่ย” ของกลุ่มแรงงานที่สังกัดอยู่ แทนที่จะพิจารณาจากจากคุณสมบัติของแรงงานแต่ละคน ตัวอย่างเช่น ถ้านายจ้างเห็นว่าเฉลี่ยแล้วผู้หญิงจะลาหยุดงานบ่อยกว่าผู้ชาย และอายุการทำงานเฉลี่ยไม่นานเท่าผู้ชาย นายจ้างก็จะมียอคติต่อแรงงานหญิง การให้ความเชื่อที่มีต่อกลุ่มคนงานหญิง โดยเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ตัดสินคนงานหญิงแต่ละคนทำให้โอกาสด้านการเข้าทำงาน ค่าจ้างและการเลื่อนตำแหน่งของผู้หญิงลดลง

ผลของการเลือกปฏิบัติทางสถิติคือ ความเชื่อของนายจ้างจะทำให้มีการฝึกทักษะแก่แรงงานหญิงน้อยกว่าที่แรงงานชายได้รับ ทำให้ลดแรงจูงใจที่แรงงานหญิงจะทำงานกับหน่วยผลิตต่อไปนานๆ แรงงานหญิงจะเปลี่ยนงานบ่อย เป็นผลสะท้อนกลับไปที่ยืนยันความคิดเดิมของนายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจะไม่เปลี่ยนพฤติกรรมเลือกปฏิบัติในการประเมินคนงาน และมีการเลือกปฏิบัติอยู่ในตลาดแรงงานต่อไป

การเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานทั้งหมดเป็นอุปสรรคขวางไม่ให้ผู้หญิงมีโอกาสเข้าทำงานในบางอาชีพและทำให้แรงงานหญิงกระจุกตัวอยู่ในบางอาชีพที่ได้ค่าจ้างต่ำ ขณะที่แรงงานชายจะอยู่ในอาชีพที่ได้รับค่าจ้างสูง

2.1.8 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1. นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิง โดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติได้ (มาตรา 15)
2. นายจ้างต้องกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานแก่ลูกจ้างหญิงและชายเท่าเทียมกัน ในกรณีที่งานมีลักษณะ คุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน (มาตรา 53)
3. ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน และผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก (มาตรา 16)
4. การคุ้มครองลูกจ้างหญิงมีครรภ์

4.1) ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยวันหยุดในระหว่างลา เพื่อคลอดบุตรให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตรด้วย (มาตรา 41)

4.2) ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มิใช่รับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ลูกจ้างนั้นมีสิทธิขอให้นายจ้างเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้นายจ้างพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างนั้น (มาตรา 42)

4.3) ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหญิง เพราะเหตุมีครรภ์ (มาตรา 43)

4.4) ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22.00น. – 06.00น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ (มาตรา 39)

4.4.1 งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

4.4.2 งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

4.4.3 งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลากหรือเข็นของหนักเกิน 15 กิโลกรัม

4.4.5 งานที่ทำในเรือ

4.4.6 งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

5. การคุ้มครองลูกจ้างหญิง (ไม่มีครรภ์) ในช่วงกลางคืน นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงานได้ตามที่เห็นสมควร ในกรณีที่ตรวจพบว่า งานที่ลูกจ้างหญิงทำงานระหว่างเวลา 24.00 น. ถึง 06.00 น. อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น (มาตรา 40)

6. ประเภทงานที่ห้ามลูกจ้างหญิงทำ คือ งานเหมืองแร่ หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดินใต้น้ำ ในถ้ำหรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ของลูกจ้างหญิงนั้น และงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 38)

7. สิทธิลาเพื่อคลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลาป่วย วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตร มิให้ถือเป็นวันลาป่วย (มาตรา 32 วรรคท้าย) เพราะฉะนั้น ถ้าลูกจ้างหญิงใช้สิทธิลาคลอดจนครบ 90 วันเต็มตามที่ตามกฎหมายแล้ว หากร่างกายยังไม่เป็นปกติดี หรือยังไม่พร้อมจะเข้าทำงานตามปกติได้ ย่อมสามารถใช้สิทธิลาป่วยต่อได้ โดยลูกจ้าง (ทั้งชาย/หญิง/เด็ก) มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง และได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำการ

8. สิทธิลาเพื่อทำหมันและสิทธิลาเนื่องจากการทำหมัน ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรอง (มาตรา 33) และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาดังกล่าวด้วย (มาตรา 57 วรรคสอง) โดยกฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนวันลาไว้

2.1.9 ระบบมาตรฐานแรงงานไทย

การบริหารจัดการระบบมาตรฐานแรงงานไทย “มรท. 8001-2546” (ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย) หรือ Thai Labor Standard “TLS.8001-2003” (Thai Corporate Social Responsibility) มีข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานหญิง ดังต่อไปนี้

1. การเลือกปฏิบัติ

1.1) สถานประกอบการต้องไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนในการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุการทำงาน อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทักษะคนมีส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

1.2) สถานประกอบการต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซงหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลกระทบต่อกิจกรรม การใช้สิทธิ หรือวิธีปฏิบัติของลูกจ้างเกี่ยวกับเชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ การแสดงออกตามทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมืองทั้งนี้ โดยที่กิจกรรมของลูกจ้างดังกล่าวมิได้มีผลกระทบต่อกิจการ

2. วินัยและการลงโทษ

สถานประกอบการต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง หรือการสัมผัสทางกาย โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นหญิงและเด็ก

3. การใช้แรงงานหญิง

3.1) สถานประกอบการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ มีสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อครรภ์

3.2) สถานประกอบการต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่งหรือลดสิทธิประโยชน์ลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

4. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1) สถานประกอบการต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงานหรือลักษณะงานที่มีแนวโน้ม อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการควบคุมป้องกันให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัยในทุกสภาวะการทำงาน

4.2) สถานประกอบการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อป้องกันอันตราย และลดความเสี่ยงภัยให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4.3) สถานประกอบการต้องแจ้งให้ลูกจ้างทุกคนรับทราบ ดังนี้

4.3.1) ได้รับรู้ถึงอันตรายอันอาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อม ในการทำงาน

4.3.2) ได้รับรู้และเข้าใจถึงระเบียบกฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ

4.3.4) ได้รับการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ รวมถึงผู้ที่เข้าทำงานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน และมีการจัดเก็บบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนด

4.3.5) ได้สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามสถานภาพที่มีความเสี่ยงภัย

5. สวัสดิการ สถานประกอบการต้องจัดหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการ โดยสะดวกและพอเพียง คือ

5.1) ห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขลักษณะ

5.2) น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย

5.3) ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม

5.4) สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่เก็บรักษาอาหาร ที่สะอาดและถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

5.5) หากมีการจัดที่พักให้จัดจ้าง ที่พักนั้น ต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่ผ่านมามีการศึกษาและวิเคราะห์ วิเคราะห์ความแตกต่างค่าจ้างแรงงานฝ่ายผลิตชายและหญิงอย่างกว้างขวาง ซึ่งส่วนใหญ่จะอาศัยแนวคิดที่ใกล้เคียงกัน แต่มีวิธีการศึกษาและเทคนิคที่ใช้แตกต่างกันออกไป โดยการศึกษานี้ได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Mary Corcoran and Greg J. Duncan (1979) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างด้านประวัติการทำงานและการอบรม การขาดงานและเกณฑ์จำนวนชั่วโมงการทำงาน และความแตกต่างค่าจ้างระหว่างเพศและเชื้อชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นแรงงานหญิงและชาย โดยแบ่งเชื้อชาติเป็นผิวขาวและผิวดำ ผลจากการศึกษาคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงคือ การศึกษา ประวัติการทำงาน โดยแรงงานหญิงมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการทำงานน้อยกว่า

แรงงานชายเนื่องจากเพศหญิงต้องรับผิดชอบงานบ้านและดูแลลูก ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะการทำงานไม่ต่อเนื่องเพราะมีเวลาไม่เต็มที่ในการทำงาน ขณะที่แรงงานชายส่วนใหญ่จะมีเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่และมีการพัฒนาทางด้านทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสาเหตุที่จะทำให้แรงงานชายต้องออกจากตลาดแรงงานคือ การเกณฑ์ทหาร การศึกษาอบรมเพิ่มเติม และเหตุผลทางด้านสุขภาพ สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง แบ่งออกเป็น 3 สาเหตุคือ 1.แรงงานหญิงมักจะได้รับประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ระดับอาวุโสน้อยกว่าแรงงานชาย 2.ผู้หญิงที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องออกจากงานเพื่อดูแลลูก 3.แรงงานหญิงต้องรับผิดชอบและดูแลครอบครัว จึงทำให้การพัฒนา การศึกษายานล่าช้าไม่เป็นไปตามแผน

แรงงานหญิงจะต้องยอมรับค่าจ้างที่ต่ำ หากต้องการทำงานที่ใกล้กับที่พักและมีความยืดหยุ่นในการเข้างาน เช่นการขาด ลา มาสาย เพื่อที่จะดูแลลูกหากไม่สบาย ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผลิตภาพและค่าจ้างของแรงงานหญิงต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชาย

เวลาการทำงานรวมและความต่อเนื่องของประสบการณ์ทำงาน พบว่าแรงงานหญิงมีความแตกต่างจากแรงงานชาย โดยแรงงานชายมีค่าเฉลี่ยของเวลาการทำงานละประสบการณ์มากกว่าแรงงานหญิง

กระทรวงมหาดไทย(2527) ได้ศึกษา เกี่ยวกับ บทบาทเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสตรีต่อการพัฒนาชนบท พบว่าในกลุ่มประชากรตัวอย่าง สถานภาพของหญิงมีความเชื่อตามประเพณี ปราภฏในวรรณกรรมและการปฏิบัติกรรณวลสงวนตัว การมีผู้ชายไว้คุ้มครอง ความเคารพเกรงใจสามี การคอยส่งเสริมสามี รู้จักปรนนิบัติรับใช้ การรักษาเกียรติยศสองคลองสี่สี่ การทำบุญใส่บาตร ผู้หญิงมีบทบาทและหน้าที่ภายในบ้านเรื่องการดูแลบุตรและดูแลบ้าน งานนอกบ้านเป็นงานทางการผลิต การทำไร่ ทำนา เลี้ยงสัตว์ หาดอาหารประจำวัน ค้าขาย รวมถึงการร่วมงานบุญตามประเพณี ในเรื่องการแบ่งงานระหว่างเพศ ผลการศึกษาพบว่าผู้หญิงส่วนใหญ่เห็นว่าการแบ่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีเพียงบางส่วนที่เห็นว่าต้องรับผิดชอบมากเกินไป ส่วนงานที่ต้องพิจารณาตัดสินใจร่วมและรับผิดชอบร่วมกันคือ การอบรมและการตัดสินใจเกี่ยวกับลูก การเลี้ยงสัตว์ การค้าขาย การดำนา การร่วมกิจกรรมทางศาสนา งานพัฒนาโรงเรียน รวมถึงการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ งานที่ผู้หญิงต้องมืบทบาทรับผิดชอบ ได้แก่ การตัดสินใจใช้จ่ายประจำวัน การวางแผนครอบครัว ส่วนงานที่ผู้ชายต้องมืบทบาทรับผิดชอบ ได้แก่ การติดต่อราชการ ติดต่อกนนอกหมู่บ้าน การประชุมหมู่บ้าน เป็นต้น สังคมและประเพณีกำหนดให้เป็นผู้รับผิดชอบการผลิตซ้ำ (The Biological Reproduction) การเลี้ยงดูอบรมบุตร หรือการผลิตแรงงาน(The Reproduction of Labor force) และบางครั้งยังต้องมีส่วนร่วมในการผลิตทางเศรษฐกิจและการค้าขายทั้งภายในและภายนอกหมู่บ้าน ถ้าหากชายเจ็บป่วย หญิงต้องทำหน้าที่แทนได้ทั้งหมด การวิเคราะห์สภาพการแบ่งงาน

ระหว่างเพศของหญิง แบ่งเป็น 3 ระยะตามวัย เริ่มตั้งแต่วัยเด็กพ่อแม่จะอุ้มไปท้องไรท้องนาด้วยเพื่อเกิดความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม พร้อมแบ่งเบาภาระเมื่อโตพอที่จะทำงานได้ ในวัยมีครอบครัว ผู้หญิงต้องทำงานบ้าน และการเลี้ยงดูบุตร อาจได้รับความช่วยเหลือบ้างจาก สมาชิกคนอื่นในครอบครัว แต่ส่วนใหญ่ยังต้องรับภาระเองทั้งสิ้น ผู้หญิงในวัยกลางคน งานอาจลดลงบ้างแต่ยังคงมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งในบ้านและไรรู้ มีส่วนน้อยที่อุทิศเวลาในการปฏิบัติธรรมและสวดมนต์ ในช่วงวัน โคนและวันพระ ในภาพรวมของบทบาทในงานของผู้หญิงเป็นผู้ทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับชายในงานเกือบทุกประเภท แต่สังคมได้กำหนดให้ความสำคัญแก่ชายมากกว่า โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางสังคม เช่นผู้นำหมู่บ้าน ผู้นำทางศาสนาในการประกอบพิธีตามประเพณี รวมทั้งเป็นผู้นำในการติดต่อกับชุมชนภายนอก อาจด้วยเป็นทัศนคติระบบค่านิยม ความเชื่อถือ และศาสนาที่ให้ความสำคัญแก่ชายมากกว่า สำหรับผู้หญิงแล้วแม้การเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตเองก็มิได้หมายรวมถึงสถานภาพที่เท่าเทียมกับชาย และปัจจัยการตัดสินใจอาจอยู่ที่ระบบสังคมหรือวัฒนธรรมด้วย

อภิวรรณ กิจสนาโยธิน(2533) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานในนิคมอุตสาหกรรม ประเภทโรงงานในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 63 แห่ง ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาจากการรวบรวมมาจากการสัมภาษณ์นายจ้าง ตัวแปรอุปสงค์ประกอบด้วยลักษณะของการประกอบการ ขนาดของการจ้างงาน จำนวนทรัพย์สินของโรงงาน และส่วนแบ่งของต้นทุน ผลการศึกษาดังนี้

1. ลักษณะของการประกอบการขนาดของการจ้างงาน พบว่า มีผลต่อสภาพการทำงาน โดยถ้าโรงงานนั้นดำเนินอยู่ในรูปแบบนิติบุคคล จะมีลักษณะการจัดการการใช้แรงงานอย่างเป็นระบบและมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบบอบกอย่างชัดเจน ใช้เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพ ทำให้นายจ้างสามารถจัดสวัสดิการและสภาพการทำงานได้ดี รวมทั้งประสิทธิภาพของแรงงานสูงขึ้น ขณะที่โรงงานที่นายจ้างใช้เครื่องจักรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการแบ่งสรรหน้าที่ความรับผิดชอบของแรงงานอย่างเป็นระบบ ทำให้นายจ้างไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ดีขึ้นได้ ประสิทธิภาพของแรงงานจึงต่ำ ค่าจ้าง ประสิทธิภาพของแรงงานและสวัสดิการต่ำ

2. ขนาดของการจ้างงาน พบว่า ขึ้นอยู่กับประเภทอุตสาหกรรม กำลังการผลิต เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้และตลาดผลผลิต โรงงานที่ใช้คนจำนวนมาก คนงานอาจจะรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและมีอำนาจในการรวมตัวต่อรอง ทำให้นายจ้างต้องจัดสภาพการทำงานให้เป็นไปตามขั้นต่ำของกฎหมาย เพื่อป้องกันการเรียกร้องหรือการประท้วงหยุดงาน ซึ่งจะมีผลเสียหายต่อโรงงานมาก ส่วนของโรงงานที่มีการจ้างคนงานน้อย ลูกจ้างไม่มีอำนาจต่อรอง นายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้

3. จำนวนทรัพย์สินของโรงงาน พบว่าโรงงานใดที่มีขนาดต้นทุนหรือทรัพย์สินมาก นายจ้างมีโอกาสจะปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตหรือสภาพการทำงานได้ดีกว่าโรงงานที่มีขนาดเงินทุนน้อยหรือทรัพย์สินน้อย

4. ส่วนแบ่งของต้นทุน พบว่า สัดส่วนของต้นทุนแรงงานในอัตราที่ต่ำนายจ้างจะมีความสามารถในการปรับปรุงและเปลี่ยนสภาพการทำงานให้ดีขึ้น หรือพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้มากกว่า กรณีที่โรงงานมีสัดส่วนต้นทุนแรงงานในอัตราที่สูง

สาเหตุที่ทำให้อัตราค่าจ้างแตกต่างกันนอกจาก ลักษณะทางด้านนายจ้าง คือลักษณะของการประกอบการขนาดของการจ้างงาน จำนวนทรัพย์สินของโรงงาน และส่วนแบ่งของต้นทุน แล้ว ยังขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของแรงงาน โดยอุตสาหกรรมประเภทที่สามารถใช้แรงงานมีสัดส่วนที่สูง จะมีการจ่ายค่าแรงในอัตราที่ต่ำ ลักษณะของงาน คือ ความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน สวัสดิการ และผลประโยชน์พิเศษต่างๆ คือ โรงงานที่มีการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงหรือปฏิบัติตามกฎหมาย อาจจะต้องลดผลประโยชน์พิเศษ หรือสวัสดิการบางอย่างที่เคยจัดให้แรงงานออกไป

วรรณ เจริญศรีพงษ์ และจันทร์ศรี ลีลาชินาวศ (2543) ศึกษาศึกษาสภาพปัญหาในการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในการใช้แรงงานหญิงในธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคเหนือตอนล่าง อายุ 26-35 ปี พบว่าแรงงานหญิงได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดเกินกว่า 80 เปอร์เซ็นต์และพบว่าหลังประกาศใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้หญิงหางานทำได้ยากขึ้นด้วยสาเหตุจากความเป็นผู้หญิง นอกจากนี้ยังพบปัญหาที่เกิดกับแรงงานหญิง ได้แก่ การล่วงละเมิดทางเพศ ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิงในเรื่องของอัตราค่าจ้าง การห้ามลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุด เป็นต้น เนื่องจากภาครัฐและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่มีมีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ละอุตสาหกรรมทำให้มีการละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานและใช้ช่องว่างของกฎหมายในการเอาเปรียบแรงงาน

ปิยมาศ รัตนะบดี(2544) ได้ศึกษาปัญหาทางกฎหมายในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พบว่าในเรื่องการใช้แรงงานหญิงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะได้บัญญัติกฎหมายออกมากับคุ้มครองการใช้งานแรงงานหญิงแล้วก็ตามแต่ก็ยังไม่สามารถที่จะให้ความคุ้มครองได้อย่างเต็มที่เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายยังมีข้อบกพร่องและไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และขาดความคล่องตัวในทางปฏิบัติดังนั้น เช่น การคุ้มครองแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ พบว่าโรงงานส่วนใหญ่พยายามหลีกเลี่ยงการจ้างงานสตรีที่กำลังตั้งครรภ์ หรือ เลี่ยงกฎหมายโดยจ้างเป็นพนักงานชั่วคราวสำหรับแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ พร้อมสามารถบอกเลิกจ้างก่อนลาคลอดได้โดยไม่ต้องจ่ายเงิน

ชดเชยในระยะเวลา 45 วันที่แรงงานหญิงลาคลอด ดังนั้นควรมีการเผยแพร่ให้ความรู้แก่แรงงานหญิงให้ได้รับความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของตนตามกฎหมายฉบับปัจจุบันเพื่อที่จะให้การคุ้มครองแรงงานหญิง หรือ นายจ้าง ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทยและเพื่อให้เกิดประโยชน์และความเป็นธรรมแก่แรงงานหญิงมากที่สุดรวมถึงเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวดี ทองอุไทย (2545) ได้วิจัยเรื่อง ความเสมอภาคระหว่างเพศและการจ้างงานที่เป็นธรรมในประเทศไทย พบว่า การที่สตรีออกมาทำงานหารายได้นอกบ้านเป็นที่ยอมรับของสังคมไทยมาโดยตลอดไม่ว่าจะเป็นสังคมเมืองหรือในชนบท และได้รับการสนับสนุนครอบครัวเป็นอย่างดี และอัตราค่าจ้างแรงงานของสตรีไทยอยู่ในระดับเกือบสูงที่สุดในกลุ่มประเทศของภูมิภาคเอเชีย ในช่วงการพัฒนาประเทศกิจกรรมเศรษฐกิจส่วนใหญ่กระจุกอยู่ในเขตเมือง เพราะรัฐมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมและค่อนข้างละเลยภาคเกษตร ทำให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของทั้งหญิงและชายในชนบทให้โยกย้ายถิ่นฐานเข้ามาตัวเมืองใหญ่ โดยเฉพาะกระแสการย้ายถิ่นเข้ามาสู่กรุงเทพมหานครนั้นมีสตรีอยู่ในสัดส่วนสูงมาก มีอายุน้อยและมีสตรีที่ยังโสดเป็นจำนวนมากที่ย้ายจากชนบทเข้ามาทำงานตามลำพังไม่ได้เป็นการย้ายมาพร้อมกับครอบครัว หญิงและชายมีโอกาสดำเนินการศึกษา ระดับต่าง ๆ ค่อนข้างเสมอภาคกัน ยกเว้นด้านอาชีวศึกษา เพราะความคิดเดิมเกี่ยวกับบทบาทที่เหมาะสมสำหรับหญิง-ชาย ยังคงมีให้เห็นชัดเจนในการเรียนระดับอุดมศึกษา ข้อเสียเปรียบอีกเรื่องหนึ่งของสตรีในการทำงาน เกิดจากการฝึกอบรมฝีมือยังคงกระจุกอยู่เฉพาะแต่ทักษะพื้น ๆ ดังเดิมเพียงไม่กี่อย่างที่เข้าใจกันว่าเหมาะกับความสามารถของสตรี ซึ่งจะเป็นการตีกรอบทางเลือกอาชีพของสตรีแคบลง ส่วนการมีส่วนร่วมของหญิงและชายในสหภาพแรงงานมีสัดส่วนพอ ๆ กัน แต่ในระดับผู้นำสหภาพจะมีความแตกต่างระหว่างชาย-หญิงค่อนข้างมาก กรรมการสหภาพส่วนใหญ่จะเป็นชายเสียส่วนมาก มีบางแห่งที่มีการจัดตั้งฝ่ายกิจกรรมสตรีขึ้นเป็นพิเศษ เน้นส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพ แต่ไม่ค่อยมีบทบาทในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานภายใต้ศาลแรงงาน

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (2545) ศึกษาสภาพปัญหาและระดับความรุนแรงของปัญหาแรงงานหญิงในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคารและโรงแรม พบว่าพนักงานลูกจ้างหญิงมีชั่วโมงการทำงานปกติต่อสัปดาห์เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อพนักงานหญิงในเรื่องของการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายค่าจ้าง ในวันลาป่วย การจ่ายค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด และการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด นอกจากนั้นมีการจ่ายค่าจ้างในวันลา เพื่อคลอดบุตรต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ในหมวดอุตสาหกรรมการผลิต

อาหาร และหมวดภัตตาคารและโรงแรม ในส่วนของอัตราค่าจ้างพบว่าพนักงานลูกจ้างหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานลูกจ้างชาย นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานลูกจ้างหญิงมีความมั่นคงในการทำงานต่ำกว่าพนักงานลูกจ้างชาย เนื่องจากพนักงานลูกจ้างหญิงได้รับการจ้างงานในลักษณะลูกจ้างรายเดือนในสัดส่วนที่ต่ำกว่าพนักงานลูกจ้างชาย

กุลฤดี เฒ่าทา(2546) ได้ศึกษา เรื่อง โครงสร้างและแบบแผนการจ้างงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิง อายุระหว่าง 18-37 ปี เริ่มเข้าทำงานเมื่อ จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตลาดแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูนเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ แรงงานมีอิสระที่จะเข้าออกจากโรงงานและค่าจ้างต่ำเป็นเหตุผลที่สำคัญที่ทำให้แรงงานตัดสินใจลาออก และการศึกษาโครงสร้างของค่าจ้างแรงงาน พบว่าปัจจัยสำคัญของลักษณะส่วนบุคคล คือเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และลักษณะงาน ลักษณะของการเปลี่ยนงานของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยเมื่อออกจากโรงงานแล้วก็สามารถเข้าทำงานในโรงงานแห่งใหม่ได้ทันที ทั้งนี้เนื่องจากตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขัน และโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไม่มีข้อผูกมัดในการทำงานของแรงงาน จึงก่อให้เกิดการโยกย้ายของแรงงานค่อนข้างมาก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก International Labour Organization: ILO (2550) ได้ศึกษาเรื่องความเสมอภาคในการทำงาน พบว่าแรงงานหญิงทั่วโลกมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 56.6 ในปัจจุบัน ถ้าพิจารณาเป็นภูมิภาคพบว่าในเอเชียได้มีแรงงานหญิงร้อยละ 43.5 ส่วนในเอเชียตะวันออกและแปซิฟิกมีอัตราส่วนร้อยละ 61.2 ส่วนในอินเดีย ประเทศที่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติและศาสนามากที่สุดประเทศหนึ่ง มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 26 ที่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเมื่อเทียบกับผู้ชายร้อยละ 84.1 รายงานแสดงความให้เห็นว่าในอนาคตความแตกต่างนี้จะยิ่งสูงขึ้นอีกเท่าตัวในปี 2563 ทั่วโลก ผู้หญิงไม่มีงานทำมากกว่าผู้ชาย และมักทำงานนอกระบบซึ่งจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และรายได้ประจำ ส่วนอัตราการว่างงานของผู้หญิงทั่วโลกในปี 2547 ซึ่งว่ามีจำนวนร้อยละ 9.3 และผู้ชายร้อยละ 8.2 สำหรับรายได้ก็ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ในเอเชียได้มีจำนวนผู้หญิงทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างมากที่สุดในโลก คือร้อยละ 60 ในเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก ผู้หญิงทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างมีร้อยละ 11 ส่วนอัตราเงินค่าจ้างก็แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด โดยแรงงานผู้หญิงในภาคการผลิตในเกาหลีและญี่ปุ่นได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานผู้ชายร้อยละ 60 ในสิงคโปร์ ใต้หวัน และฮ่องกง แรงงานผู้หญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานผู้ชายร้อยละ 30-40 และในรายงานยังระบุว่าในเอเชียมีการเลือกปฏิบัติกับแรงงานมากที่สุดในโลก แน่แน่นอนว่าผู้หญิงเป็นเหยื่อของการถูกเลือกปฏิบัติมากที่สุด ทั้งในแง่

โอกาสการทำงาน ช่องว่างของค่าแรงและอัตราการจ้างงานทำให้ได้ค่าแรงต่ำ ชั่วโมงทำงานยาวนานและเหนื่อยยาก พร้อมกับถูกระงับการจ้าง

ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีมุมมองที่ควรกล่าวถึงคือ ผู้หญิงบางส่วนก้าวหน้าขึ้นมาเทียบชั้นกับผู้ชายในการทำงาน คือการทำงานในระดับผู้บริหาร มีหน้าที่ออกกฎหมาย เจ้าหน้าที่อาวุโสซึ่งผู้หญิงกำลังไต่ระดับขึ้นมาอย่างช้า ผู้หญิงในกลุ่มนี้ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีจำนวนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกร้อยละ 28.3 แต่ก็ยังดีที่ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีผู้หญิงเก่งในกลุ่มดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 24.8 จากเดิมร้อยละ 20.9 ในปี 2538 โดยเอเชียใต้มีอัตราต่ำสุด คือ ร้อยละ 8.6 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 4.6 เมื่อปี 2538

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved