

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

การเลือกปฏิบัติทางเพศด้านค่าจ้างในแต่ละภูมิภาคของ
ตลาดแรงงานไทย

ผู้เขียน

นางสาวจุฬาลักษณ์ นุ่มไชนันท์

ปริญญา

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อ.ดร.รสริน โอสถานันต์กุล

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อ.ดร.นลิตรา ไทยประเสริฐ

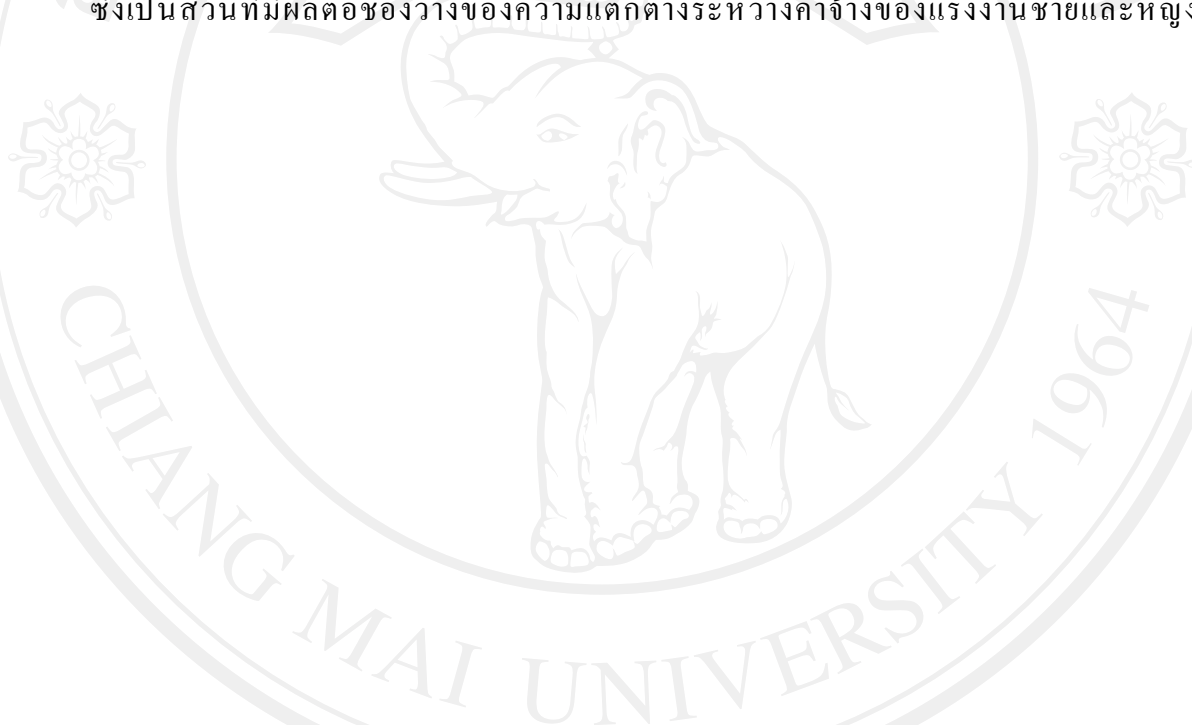
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเลือกปฏิบัติทางเพศด้านค่าจ้างในแต่ละภูมิภาคของตลาดแรงงานไทย โดยแยกศึกษาเป็น 3 ส่วน คือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่าจ้าง ศึกษาสาเหตุความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิงในแต่ละภูมิภาค พ.ศ.2554 และในภาพรวมทั้งประเทศ พ.ศ.2545 และ พ.ศ.2554 และศึกษาสาเหตุการเปลี่ยนแปลงช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงในตลาดแรงงานไทยระหว่าง พ.ศ.2545 ถึง พ.ศ.2554 โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรของสำนักงานสถิติแห่งชาติในไตรมาสที่ 3 ของ พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2554 และใช้วิธีการประมาณสองขั้นตอนตามวิธีของ Heckman (1979) (Heckman two-step estimator) ในการประมาณสมการค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงเพื่อแก้ไขความเอนเอียงจากการเลือกตัวอย่าง ซึ่งอาศัยแนวคิดของ Oaxaca และ Ransom ในการศึกษาสาเหตุความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิง โดยใช้โครงสร้างค่าจ้างที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติทางเพศของ Oaxaca (1973) Cotton (1988) และ Oaxaca และ Ransom (1994) และใช้แบบจำลองของ Dolton (2001) ศึกษาสาเหตุการเปลี่ยนแปลงความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิง

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมการค่าจ้างในแต่ละภูมิภาค คือ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพโสดในแรงงานชาย อาชีพ อุตสาหกรรม การทำงานในภาคเอกชน และแลมด้า (inverse Mills ratio) โดยที่ในภาพรวมทั้งประเทศของ พ.ศ.2545

และ พ.ศ.2554 มีตัวแปรพื้นที่อยู่อาศัยหรือทำงานของแรงงาน ซึ่งสาเหตุความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิงในแต่ละภูมิภาคและภาพรวมทั้งประเทศได้ผลเหมือนกัน คือ ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานหญิงและชายที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการเลือกปฏิบัติทางเพศเท่านั้น โดยไม่ได้เกิดจากความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือทุนมนุษย์ ทำให้แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย หากไม่มีการเลือกปฏิบัติทางเพศแรงงานหญิงควรได้รับค่าจ้างมากกว่าหรือเท่ากับแรงงานชาย รวมถึงช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ได้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือทุนมนุษย์ และการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างค่าจ้าง แต่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของการเลือกปฏิบัติทางเพศเท่านั้น ซึ่งเป็นส่วนที่มีผลต่อช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Thesis Title Gender Wage Discrimination in Various Regions of Thai Labor Market

Author Miss Churalak Nimchaiyanun

Degree Master of Economics

Thesis Advisory Committee Lect.Dr.Rossarin Osathanunkul Advisor
Lect.Dr.Nalitra Thaiprasert Co-advisor

ABSTRACT

This study was conducted to gain an insight into the issue of gender wage discrimination in various regions of Thai labor market. It consisted of three sections namely the study on the determinants of wage rates, the investigation on the causes of wage differential between genders in each region in 2011 and for the whole nation during 2002 - 2011, and the examination on the causes of change in the gender wage gap in the Thai labor market during 2002 - 2011. It was based on the National Statistical Office's nationwide employment survey data reported in the third quarter of 2002 and 2011. The estimation of wage equations with respect to male and female labors was undertaken after the two – step procedure of Heckman (1979) to correct for bias sample selection. To understand the causes of wage gap between genders, the non – discrimination wage structure model was applied following the works of Oaxaca (1973), Cotton (1988), and Oaxaca and Ransom (1994). The model advanced by Dolton (2001) was applied for examining the causes of change in gender wage gap.

The findings revealed the determinants at statistically significant level of wage differences between male and female labors in each region to include work experience, education, single marital status of male labors, occupation, industry, employment in private sector, and

Lambda (inverse Mills ratio) while the determinant of differential wage offers to male and female labors at the aggregate level in 2002 and 2011 was found to be the residence or workplace factor only. On the determinants of gender wage gap at regional and national levels, it was found that only the factor of discrimination that rendered the lower wage offers to women, not the factors of personal qualifications or human capital. This implies female labors should have received equal or even higher pay if there exists no gender discrimination in employment. Meanwhile, it was apparent that the change in wage gap was due solely to the change in the attitude towards gender discrimination and was independent of the changes in personal qualifications or human capital and the wage structure.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved