

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าความแตกต่างค่าจ้างแรงงานฝ่ายผลิตชายและหญิงใน นิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ประจำรายวันปฏิบัติหน้าที่ในงานสายการผลิตของโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 400 คน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเป็นเพศชายจำนวน 190 รายคิดเป็นร้อยละ 47.50 ตาม ดังนั้นผลการวิจัยจะ แบ่งตามเพศของแรงงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของแรงงานอายุการทำงานของแรงงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานบริษัทแรกจนถึงบริษัทปัจจุบัน อายุการทำงาน ของแรงงานในบริษัทปัจจุบัน การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ความถี่ในการเปลี่ยนงานที่ทำให้แรงงานตัดสินใจอยากเปลี่ยนงานหรือลาออก สวัสดิการที่แรงงานได้รับความเสี่ยงในการทำงาน ของแรงงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าจ้างของแรงงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่าง ระหว่าง แรงงานชายและหญิง

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานฝ่ายผลิตกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน

4.1.1 อายุ

บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษากว่า 4 ประเภท ส่วนใหญ่อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป เนื่องจากทุกโรงงานจะรับแรงงานที่อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี แต่ยังมีแรงงานหญิงจำนวน 6 คน ที่มีอายุต่ำกว่า 19 ปี ซึ่งเป็นแรงงานที่ทำงานชั่วคราว หรือเป็นนักเรียนที่มาทำงานในช่วงปิดเทอม วุฒิการศึกษาที่ใช้สมัครงาน คือ มัธยมศึกษาตอนต้น

กลุ่มตัวอย่าง แรงงานชายและหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีอายุระหว่าง 26-30 ปีมากที่สุด จำนวน 143 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 19-25 ปี จำนวน 114 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.50 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.30 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.50 มากกว่า 40 ปี จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.50 และผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 19 ปี จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.50 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุของแรงงาน

อายุ	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 19 ปี	0	0.00	6	2.90	6	1.50
อายุ 19-25 ปี	60	31.60	54	25.70	114	28.50
อายุ 26-30 ปี	67	35.30	76	36.20	143	35.80
อายุ 31-35 ปี	38	20.00	51	24.30	89	22.30
อายุ 36-40 ปี	21	11.10	17	8.10	38	9.50
มากกว่า 40 ปี	4	2.10	6	2.90	10	2.50
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.1.2 สถานภาพ

สถานภาพของแรงงานจะช่วยบ่งบอกถึงความต่อเนื่องของการทำงานเพราะหากแรงงานที่มีครอบครัวแล้วเวลาการทำงานจะน้อยกว่าคนที่ไม่มีครอบครัว เพราะไม่ต้องรับผิดชอบหรือดูแลครอบครัวสามารถทำงานล่วงเวลาได้ เช่น แรงงานที่มีบุตร หรือ คนในครอบครัวไม่สบาย ต้องลางานเพื่อจะดูแลเป็นต้น

แรงงานชายและหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 219 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 171 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.80 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.50 ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของแรงงาน

สถานภาพ	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	80	42.10	91	43.30	171	42.80
สมรส	105	55.30	114	54.30	219	54.80
หย่าร้าง/หม้าย	5	2.60	5	2.40	10	2.50
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.1.3 จำนวนบุตร

แรงงานส่วนใหญ่มีบุตรจำนวนน้อย เพราะการที่ต้องทำงานในโรงงานทำให้กลับบ้านไม่เป็นเวลา หรือหากมีบุตรหลายคนก็จะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายมากขึ้น แรงงานบางคนไม่ได้อยู่กับบุตร เพราะต้องทำงานช่วงกลางคืน ดังนั้นต้องนำบุตรไปฝากไว้กับพ่อหรือแม่ และคนที่มีบุตรจะมีการขาดงานหรือลางานน้อยกว่าคนที่ไม่มีบุตร

แรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 240 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ มีบุตร 1 คน จำนวน 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีบุตร 2 คน จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.30 มีบุตร 4 คน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.50 และมีบุตร 3 คน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.30

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชายส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 114 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ มีบุตร 1 คน จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.50 มีบุตร 2 คน จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.40 และมีบุตร 4 คน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.10

กลุ่มตัวอย่างแรงงานหญิงส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 126 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ มีบุตร 1 คน จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.40 มีบุตร 2 คน จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.10 ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนบุตรของแรงงาน

จำนวนบุตร	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่มีบุตร	114	60.00	126	60.00	240	60.00
1 คน	58	30.50	66	31.40	124	31.00
2 คน	16	8.40	17	8.10	33	8.30
3 คน	0	0.00	1	0.50	1	0.30
4 คน	2	1.10	0	0.00	2	0.50
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.1.4 ระดับการศึกษา

แรงงาน ที่ได้รับการศึกษาสูงมีโอกาที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากกว่าและง่ายกว่าแรงงาน ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า รวมทั้ง มีโอกาที่จะเลือกงานและเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่า แรงงานที่มีการศึกษาดำก็จะพยายามเรียนต่อภาคพิเศษเพื่อที่จะปรับวุฒิการศึกษา เพราะบางโรงงาน มีการปรับค่าจ้างให้แก่แรงงานหากจบการศึกษาที่สูงขึ้น จากการศึกษาพบว่าแรงงานที่จบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น เป็นแรงงานชั่วคราวมีสัญญาจ้างงานเป็นรายเดือนและรายสามเดือน

แรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 248 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมาคือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.50 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.00 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.00 และปริญญาตรี จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ ดังนั้นแรงงานส่วนใหญ่เมื่อจบระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. แล้วนิยมเริ่มทำงานทันที

กลุ่มตัวอย่าง แรงงานชาย ส่วนใหญ่ สำเร็จ การศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 116 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.10 รองลงมาคือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.30 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.60 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.50 และปริญญาตรี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.60

กลุ่มตัวอย่างแรงงานหญิง ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.90 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.30 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.90 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.50และปริญญาตรี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.40 ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาของแรงงาน

ระดับการศึกษา	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	29	15.30	25	11.90	54	13.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	20	10.50	20	9.50	40	10.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	116	61.10	132	62.90	248	62.00
อนุปริญญา/ปวส.	22	11.60	30	14.30	52	13.00
ปริญญาตรี	3	1.60	3	1.40	6	1.50
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.2 ข้อมูลและลักษณะของการทำงานของแรงงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแรงงาน อายุการทำงานของแรงงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานบริษัทแรกจนถึงบริษัทปัจจุบัน อายุการทำงานของแรงงานในบริษัทปัจจุบัน การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน จำนวนบริษัทที่แรงงานเคยทำงาน ตั้งแต่บริษัทแรกจนถึงปัจจุบัน สาเหตุที่ทำให้แรงงานตัดสินใจอยากเปลี่ยนงานหรือลาออก สวัสดิการที่แรงงานได้รับความเสี่ยงในการทำงานของแรงงาน

4.2.1 ประสบการณ์ทำงานของแรงงาน(Experience)

ประสบการณ์การทำงานแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความชำนาญในงานด้านนั้นที่เคยทำงานมาก่อนและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับอัตราค่าจ้าง เพราะแรงงานที่มีประสบการณ์มากเมื่อลาออกไปที่บริษัทใหม่ ค่าจ้างจะเพิ่มสูงขึ้น หรือแรงงานที่อยู่บริษัทเดิมเป็นเวลานานจะมีประสบการณ์มาก ดังนั้นก็เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งก็จะง่ายกว่าคนที่มีประสบการณ์น้อย

กลุ่มตัวอย่างแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนมีอายุการทำงานระหว่าง6-10 ปีมากที่สุด จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ33.00 รองลงมา คือ ระหว่าง 11 –

15 ปี จำนวน 116 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.00 ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.50 15 ปีขึ้นไป จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.30 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.30

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชายมีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.80 รองลงมา คือ ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.70 ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.10 15 ปีขึ้นไป จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.80 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.60

กลุ่มตัวอย่างแรงงานหญิงมีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี มากที่สุด จำนวน 71 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมา คือ ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.50 ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.00 16 ปีขึ้นไป จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.90 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.90 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ของแรงงาน

อายุการทำงาน	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	3	1.60	6	2.90	9	2.30
1 – 5 ปี	42	22.10	44	21.00	86	21.50
6 – 10 ปี	70	36.80	62	29.50	132	33.00
11 – 15 ปี	45	23.70	71	33.80	116	29.00
16 ปีขึ้นไป	30	15.80	27	12.90	57	14.30
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.2 อายุการทำงานของแรงงานตั้งแต่เริ่มทำงานในบริษัทปัจจุบัน(tenure)

แรงงานที่ทำงานในบริษัทเดิมเป็นเวลานานจะมีความเชี่ยวชาญในงานหรือผลิตภัณฑ์ของบริษัทนั้นเป็นอย่างดี แรงงานเพิ่งจะเข้าทำงานส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีความเชี่ยวชาญถึงแม้บริษัทเดิมจะผลิตผลิตภัณฑ์คล้ายกันแต่ระบบการทำงานของแต่ละองค์กรมักจะไม่เหมือนกัน ในการประเมินค่าจ้างก็จะได้รับน้อยกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันในบริษัทมาก่อน

กลุ่มตัวอย่างแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนมีอายุการทำงานระหว่าง 4 - 6 ปี มากที่สุด จำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.80 รองลงมา คือ ระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 117 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.30 ระหว่าง 7 – 9 ปี จำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.30 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.50 และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.30

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชายมีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 3 ปี มากที่สุด จำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.10 รองลงมาคือ ระหว่าง 4 - 6ปี จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.40 ระหว่าง 7 – 9 ปี จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.30 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.20 และ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.90

กลุ่มตัวอย่างแรงงานหญิงมีอายุการทำงานระหว่าง 4 - 6 ปี มากที่สุด จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมาคือ ระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.60 ระหว่าง 7 – 9 ปี จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.00 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.70 และ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.70 ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานของแรงงาน ในบริษัทปัจจุบัน

อายุการทำงาน	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	25	13.20	33	15.70	58	14.5
1 – 3 ปี	59	31.10	58	27.60	117	29.3
4 – 6 ปี	54	28.40	65	31.00	119	29.8
7 – 9 ปี	37	19.50	40	19.00	77	19.3
10 ปีขึ้นไป	15	7.90	14	6.70	29	7.3
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.3 ความถี่ในการเปลี่ยนที่บริษัททำงาน

แรงงานที่มีการเปลี่ยนงานบ่อย สามารถแยกออกได้เป็นสองประเภท คือ มีความสามารถหลายด้านและประสบการณ์หลากหลาย อีกประเภทคือมีปัญหาในที่ทำงาน เช่น มีปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้า ไม่มีความสามารถหรือทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายของบริษัทเป็นต้น การพิจารณาค่าจ้างก็จะพิจารณาจากสาเหตุนี้ด้วย

ความถี่ในการเปลี่ยนที่บริษัททำงานของแรงงาน กลุ่มตัวอย่าง นับตั้งแต่เริ่มทำงาน คือ ระหว่าง 1 – 3 ครั้ง มากที่สุด จำนวน 197 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.30 รองลงมา คือ ระหว่าง 4 – 6 ครั้ง จำนวน 195 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.80 ระหว่าง 7 – 10 ครั้ง จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.30 และไม่เคยเปลี่ยนงาน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.80

ความถี่ในการเปลี่ยนที่บริษัททำงานของกลุ่มตัวอย่าง แรงงานชาย ส่วนใหญ่ คือ ระหว่าง 1 – 3 ครั้ง จำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.60 รองลงมา คือ ระหว่าง 4 – 6 ครั้ง จำนวน 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.80 ระหว่าง 7 – 10 ครั้ง จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.10 และไม่เคยเปลี่ยนงาน จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.50

ความถี่ในการเปลี่ยนที่บริษัททำงานของกลุ่มตัวอย่าง แรงงานหญิง ส่วนใหญ่ คือ ระหว่าง 4 – 6 ครั้ง จำนวน 108 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมา คือ ระหว่าง 1 – 3 ครั้ง จำนวน 99 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.10 ไม่เคยเปลี่ยนงาน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.00 และระหว่าง 7 – 10 ครั้ง จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.50 และ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความถี่ในการเปลี่ยนบริษัทที่ทำงาน

อายุการทำงาน	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	1	0.5	2	1.00	3	0.80
1 – 3 ครั้ง	98	51.60	99	47.10	197	49.30
4 – 6 ครั้ง	87	45.80	108	51.40	195	48.80
7 – 10 ครั้ง	4	2.10	1	0.50	5	1.30
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.0

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.4 สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงานหรือ ลาออก

การศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงานหรือ ลาออก เนื่องจากแรงงานสามารถเข้าออกได้ตลาดแรงงานอย่างเสรี การที่แรงงานลาออกบ่อยจะทำให้โรงงานต้องสูญเสียบุคลากรและต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเพราะต้องอบรม ตรวจสอบสภาพ แจกชุดทำงานใหม่ เป็นต้น และงานก็ขาดความต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาแรงงานล่าช้า

สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงานหรือ ลาออกของแรงงานกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ ค่าจ้างต่ำจำนวน 160 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง จำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.30 โกลบ้านหรือที่พักจำ นวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.80 โอกาสความก้าวหน้าในงาน จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.30 ไม่มีสวัสดิการ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.30 แต่งงาน/คลอดบุตร จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.80 มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้า จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.30 และอื่นๆ คือ มีโรคประจำตัว ได้รับอุบัติเหตุจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเดิม อยากได้ประสบการณ์ใหม่ๆ จำนวนทั้งหมด 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.50

สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงานหรือ ลาออกของกลุ่มตัวอย่างแรงงานชายมากที่สุด คือ ค่าจ้างต่ำ จำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.60 รองลงมา คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.40 โกลบ้านหรือที่พักจำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.20 โอกาสความก้าวหน้าในงาน จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.10 ไม่มีสวัสดิการ จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.40 แต่งงาน/คลอดบุตร จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.20 มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้า จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.20

สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงานหรือ ลาออกของกลุ่มตัวอย่างแรงงานหญิงมากที่สุด คือ ค่าจ้างต่ำ จำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมา คือ บริษัทไม่มีความมั่นคง จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.90 โกลบ้านหรือที่พักจำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.20 โอกาสความก้าวหน้าในงาน จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.50 ไม่มีสวัสดิการ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.10 แต่งงาน/คลอดบุตร จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.30 มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้า จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.40 ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจอยากเปลี่ยนงานหรือลาออก

สาเหตุ	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ค่าจ้างต่ำ	81	42.60	79	37.60	160	40.00
โกลบ้านหรือที่พัก	25	13.20	34	16.20	59	14.80
แต่งงาน/คลอดบุตร	6	3.20	9	4.30	15	3.80
บริษัทไม่มีความมั่นคง	35	18.40	46	21.90	81	20.30
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	21	11.10	20	9.50	41	10.30
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้า	6	3.20	3	1.40	9	2.30
ไม่มีสวัสดิการ	14	7.40	15	7.10	29	7.30
อื่น ๆ	2	1.10	4	1.90	6	1.50
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.0

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง คือ โอกาสความก้าวหน้าในงานมากที่สุด จำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.00 รองลงมา คือ ค่าจ้างสูงจำนวน 90 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.50 บริษัทที่มีความมั่นคงจำนวน 83 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.80 มีเพื่อนหรือญาติที่รู้จักทำงานอยู่ก่อน จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.30 โกลับ้านหรือที่พัก จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.80 สวัสดิการดีจำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.80 และอื่นๆ คือ ต้องการประสบการณ์ใหม่ เวลาการทำงานมีความเหมาะสมทั้งหมดจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.00

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของแรงงานชาย คือ โอกาสความก้าวหน้าในงานมากที่สุด จำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.70 รองลงมา คือ บริษัทที่มีความมั่นคงจำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.10 ค่าจ้างสูง จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.50 มีเพื่อนหรือญาติที่รู้จักทำงานอยู่ก่อน จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.70 โกลับ้านหรือที่พัก จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.60 และสวัสดิการดีจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.80

การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของแรงงานหญิง คือ ค่าจ้างสูง มากที่สุดจำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.20 รองลงมา คือ โอกาสความก้าวหน้าในงาน จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.40 บริษัทที่มีความมั่นคง จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.50 มีเพื่อนหรือญาติที่รู้จักทำงานอยู่ก่อน จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.00 โกลับ้านหรือที่พัก จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.00 สวัสดิการดีจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.60 ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ค่าจ้างสูง	37	19.50	53	25.20	90	22.50
โกลับ้านหรือที่พัก	22	11.60	21	10.00	43	10.80
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	47	24.70	45	21.40	92	23.00
บริษัทที่มีความมั่นคง	42	22.10	41	19.50	83	20.80
มีเพื่อน/ญาติที่รู้จัก	26	13.70	23	11.00	49	12.30
สวัสดิการดี	11	5.80	16	7.60	27	6.80
อื่นๆ	5	2.60	11	5.20	16	4.00
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.0

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่าง แรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ปฏิบัติงานการประกอบชิ้นส่วนหรือการผลิต มากที่สุด จำนวน 198 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาคือรองลงมาคือตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 106 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.50 ควบคุมเครื่องจักร จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.80 และประกันคุณภาพจำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.30

กลุ่มตัวอย่าง แรงงานชาย ปฏิบัติงานการประกอบชิ้นส่วนหรือการผลิตมากที่สุด จำนวน 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.30 รองลงมาคือ รองลงมาคือ ตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 40 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.10 ควบคุมเครื่องจักรจำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.50 และประกันคุณภาพ จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.10

กลุ่มตัวอย่าง แรงงานหญิง ปฏิบัติงานการประกอบชิ้นส่วนหรือการผลิต มากที่สุด จำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาคือ รองลงมาคือ ตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.40 ประกันคุณภาพ จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.50 และควบคุมเครื่องจักร จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.70 ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงาน	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ควบคุมเครื่องจักร	39	20.50	12	5.70	51	12.80
การประกอบชิ้นส่วน/การผลิต	88	46.30	110	52.40	198	49.50
ตรวจสอบคุณภาพ	40	21.10	66	31.40	106	26.50
ประกันคุณภาพ	23	12.10	22	10.50	45	11.30
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.7 ความเสี่ยงในการทำงาน

แรงงานที่มีความเสี่ยงในการทำงานมากมักจะได้รับค่าจ้างสูงกว่างานที่มีความเสี่ยงน้อยแต่ในขณะเดียวกันแรงงานก็อยากทำงานที่มีความเสี่ยงต่ำความเสี่ยงในโรงงาน ความเสี่ยงในอันตรายที่เกิดจากอุบัติเหตุ มลพิษสารเคมีหรือก๊าซพิษ ความเสี่ยงเกี่ยวกับการได้ยินที่มักจะเกิดกับแรงงานที่ทำงานอยู่ในที่มีเสียงดังเป็นเวลานาน เป็นต้น ความเสี่ยงในการทำงานกำหนดเกณฑ์ไว้ คือ 0 – 10 คะแนน โดยแรงงานจะเป็นผู้ประเมินความเสี่ยงในการทำงานของตนเอง ซึ่งระดับความเสี่ยงแบ่งได้ดังนี้ ไม่มีความเสี่ยง คือ 0 คะแนน ความเสี่ยงน้อย คือ 1-3 คะแนน ความเสี่ยงปานกลาง คือ 4-6 คะแนนและ ความเสี่ยงสูง คือ 7-10 คะแนน จากการศึกษา พบว่า ความเสี่ยงในการทำงานของ

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่ คือ เสี่ยงปานกลาง จำนวน 274 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.50 รองลงมา คือ เสี่ยงน้อยจำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.50 เสี่ยงมาก จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.50 และไม่มีความเสี่ยงจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.50 ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความเสี่ยงในการทำงาน

ระดับความเสี่ยง	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่มีความเสี่ยง	3	1.60	7	3.30	10	2.50
ความเสี่ยงน้อย	33	17.40	33	15.70	66	16.50
ความเสี่ยงปานกลาง	123	64.70	151	71.90	274	68.50
ความเสี่ยงมาก	31	16.30	19	9.00	50	12.50
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.0

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.8 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่างแรงงานชายและหญิงที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,001-7,500 บาท จำนวน 319 ราย คิดเป็นร้อยละ 79.80 รองลงมา คือ ระหว่าง 7,501-10,000 บาท จำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.00 ต่ำกว่า 5,001 บาท จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.30 และตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน

ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,001 บาท	1	0.50	4	1.90	5	1.30
5,001 – 7,500 บาท	151	79.50	168	80.00	319	79.80
7,501 – 10,000 บาท	36	18.90	36	17.10	72	18.00
10,001 บาท ขึ้นไป	2	1.10	2	1.00	4	1.00
รวม	190	100.00	210	100.00	400	100.00

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.9 สวัสดิการ

สวัสดิการของโรงงานทุกบริษัทจะมีคล้ายๆกันแต่บางอย่างไม่ได้มีเป็นข้อกำหนดไว้ว่าทุกโรงงานต้องมี ซึ่งความแตกต่างทางด้านสวัสดิการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานอยากร่วมงานกับบริษัทนั้น จากการศึกษาสามารถอธิบายสวัสดิการต่างๆ ได้ดังนี้ สวัสดิการรรรับ-ส่ง คือ บริษัทมีรถรับส่งพนักงานจากที่พักถึงบริษัทโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แต่พนักงานส่วนนี้จะไม่ได้รับค่าน้ำมันในการเดินทางมาทำงาน เบี้ยขยัน คือ บริษัทจะพิจารณาจ่ายให้แก่พนักงานที่มาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ขาดลามาสาย ซึ่งเป็นเงินให้เปล่าซึ่งการจ่ายของแต่ละบริษัทไม่เท่ากันและต่างกัน คือ การจ่ายจำนวนคงที่และจ่ายแบบขั้นบันได คือหาก มาทำงานสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน จะจ่ายเพิ่มขึ้นเป็นขั้นบันได ค่าน้ำมัน คือ บริษัทจะให้ค่าน้ำมันในการเดินทาง อาจจะคิดเป็นรายวัน ตามระยะทางจากที่พักถึงบริษัท หรือเป็นราย ค่าอาหารกลางวัน อาจจะคิดเป็นรายวัน ระยะทางจากที่พักถึงบริษัท หรือเป็นรายเดือน ค่าอาหาร คือ บริษัทจะให้ค่าอาหาร จ่ายเป็นรายวันเฉพาะมือกลางวัน และจ่ายมือเย็นเฉพาะพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล คือ พนักงานสามารถนำค่ารักษาพยาบาล ที่ชำระด้วยตนเองมาเบิกค่ารักษาพยาบาล การลาคลอดบุตร คือ บริษัทจะอนุญาตเฉพาะแรงงานหญิงเท่านั้นที่สามารถลาคลอดบุตรได้ แต่บริษัทยังจ่ายค่าจ้างให้ ครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปัจจุบัน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คือ บริษัทจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พนักงานและบริษัทจ่าย 3 เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ผักไว้ประจำทุกเดือนให้กับพนักงานที่สมัครใจเข้าร่วมกองทุน เมื่อลาออกก็จะได้รับเงินจากกองทุนทั้งหมดหรือบางส่วนแล้วแต่เงื่อนไขของบริษัท

สวัสดิการ ที่ได้รับของ แ รงงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เหมือนกัน คือ เบี้ยขยัน ค่าน้ำมันในการเดินทาง ค่าอาหารกลางวัน การลาคลอดบุตร จำนวนเท่ากันคือ 400 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 381 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.30 รักษาพยาบาล 210 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.50 รถรับ-ส่ง จำนวน 156 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.0 และอื่นๆ เช่น ทูนาการ การศึกษาต่อ ค่ารักษาพยาบาลบิดาและมารดา ค่าที่พัก และเงินช่วยเหลือ(งานศพ,งานแต่งงาน,งานบวช) ทั้งหมด จำนวน81 ราย คิดเป็นร้อยละ20.30

สวัสดิการ ที่ได้รับของ กลุ่มตัวอย่าง แรงงานชาย ส่วนใหญ่เหมือนกัน คือ เบี้ยขยัน ค่าน้ำมันในการเดินทาง ค่าอาหารกลางวัน การลาคลอดบุตรจำนวนเท่ากันคือ 400 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 181 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.30 รักษาพยาบาล 101 ราย คิดเป็นร้อยละ53.20 รถรับ-ส่ง จำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ38.90

สวัสดิการ ที่ได้รับของ กลุ่มตัวอย่าง แรงงานหญิง ส่วนเหมือนกัน คือ เบี้ยขยัน ค่าน้ำมันในการเดินทาง ค่าอาหารกลางวัน การลาคลอดบุตร จำนวนเท่ากันคือ 400 ราย คิดเป็นร้อยละ

100.00 รองลงมา คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 200 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.20 รักษาพยาบาล 109 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.90 รถรับ-ส่ง จำนวน 82 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสวัสดิการที่แรงงานได้รับ

สวัสดิการ	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
รถรับ-ส่ง	74	38.90	82	39.00	156	39.00
เบี้ยขยัน	190	100.00	210	100.00	400	100.00
ค่าน้ำมัน	190	100.00	210	100.00	400	100.00
ค่าอาหาร	190	100.00	210	100.00	400	100.00
รักษาพยาบาล	101	53.20	109	51.90	210	52.50
ลาคลอดบุตร	-	-	210	100.00	400	100.00
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	181	95.30	200	95.20	381	95.30
อื่นๆ	42	22.10	39	18.60	81	20.30

หมายเหตุ : 1.ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

2.แรงงานชายไม่สามารถใช้สวัสดิการลาคลอดบุตรได้

ที่มา : จากการศึกษา

4.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิง

ทำการ ศึกษา ความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานชายและหญิง ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่าปัจจัยและลักษณะต่างๆที่อาจจะทำให้ผลิตภาพของผลผลิต (Productivity)แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ

4.3.1 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังตารางนี้.14 พบว่า ค่าจ้างเฉลี่ย 6,804.23 บาท ประสบการณ์ของแรงงานมีค่าเฉลี่ย 9.89 ปี แรงงานที่จบต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 13 แรงงานที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 62 แรงงานที่จบการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 5 และแรงงานที่มีสถานภาพสมรสเฉลี่ย ร้อยละ 55

แรงงานชายมีค่าจ้างเฉลี่ย 6,839.71บาท ประสบการณ์ของแรงงานมีค่าเฉลี่ย 9.87 ปี แรงงานที่จบต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 26 แรงงานที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 61 การศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 13 และสถานภาพสมรสเฉลี่ยร้อยละ 55 ส่วนแรงงานหญิง มีค่าจ้าง เฉลี่ย 6,771.65 บาท ประสบการณ์ของแรงงานมีค่าเฉลี่ย 9.90 ปี แรงงานที่จบต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 21 การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายเฉลี่ยร้อยละ 63 การศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 16 และสถานภาพสมรสเฉลี่ยร้อยละ 54

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงานชายและหญิง พบว่า $\ln(\text{ค่าจ้างเฉลี่ย})$ ของแรงงานชายสูงกว่าแรงงานหญิง ร้อยละ 0.01 แต่หากพิจารณาตัวแปรอื่น พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ของแรงงานชายต่ำกว่าแรงงานหญิง 0.03 ปี ค่าเฉลี่ยของการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายของแรงงานชายต่ำกว่าแรงงานหญิง 0.02 และการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายของแรงงานชายต่ำกว่าแรงงานหญิง 0.03 แสดงว่า แรงงานหญิงที่มีประสบการณ์ทำงานและการศึกษาระดับเดียวกันกับแรงงานชาย จะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นน้อยกว่าแรงงานชาย หรืออาจจะได้รับการขึ้นเงินเดือนในอัตราที่ต่ำกว่าแรงงานชาย ส่วนสถานภาพการสมรสแรงงานหญิงมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าชาย

ตารางที่ 4.14 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	ชาย		หญิง		รวม		ผลต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างชายและหญิง
	ค่าเฉลี่ย	SD.	ค่าเฉลี่ย	SD.	ค่าเฉลี่ย	SD.	
Ln(ค่าจ้าง)	8.83	0.14	8.82	0.14	8.83	0.14	0.01
ประสบการณ์(ปี) การศึกษา	9.87	5.31	9.90	5.25	9.89	5.27	-0.03
- ม.ปลาย	0.61	0.49	0.63	0.48	0.62	0.49	-0.02
- สูงกว่าม.ปลาย	0.13	0.34	0.16	0.36	0.15	0.35	-0.03
สถานภาพสมรส	0.55	0.50	0.54	0.50	0.55	0.50	0.01

ที่มา : จากการศึกษา

4.3.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากเพศของแรงงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.15 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 พบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประสบการณ์ (EXP) การศึกษามัธยมศึกษาตอน ปลาย(HS) การศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอน ปลาย(MORE HS) และสถานภาพสมรส(MARR) ส่วนตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 คือ เพศชาย (MALE) สรุปได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรประสบการณ์ (EXP) มีอิทธิพลต่อ ค่าจ้างแรงงาน โดย ประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตัวแปร การศึกษา มัธยมศึกษาตอน ปลาย (HS) มีอิทธิพลต่อ ค่าจ้างแรงงาน โดย ค่าจ้างของแรงงานที่จบ มัธยมศึกษาตอน ปลาย (HS) จะมากกว่าค่าจ้าง ของแรงงานที่จบต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 9.90 ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตัวแปร การศึกษา สูงกว่ามัธยมศึกษาตอน ปลาย(MORE HS) มีอิทธิพลต่อ ค่าจ้างแรงงาน โดยค่าจ้างของแรงงานที่จบ สูงกว่ามัธยมศึกษาตอน ปลาย(MORE HS)จะมากกว่าค่าจ้าง ของแรงงานที่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย(HS) ร้อยละ 28.60 ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตัวแปร สถานภาพสมรส (MARR) มีอิทธิพลต่อ ค่าจ้างแรงงาน โดยค่าจ้างของ แรงงานที่สถานภาพสมรส(MARR) จะมากกว่าค่าจ้าง ของแรงงานที่สถานภาพโสด ร้อยละ 28.60 ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตัวแปรเพศชาย(MALE) มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน โดยตัวแปรหุ่นเพศชายพบว่า มีรายได้สูงกว่าเพศหญิงร้อยละ 1.90 ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าจ้างและตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาของ เพศชายและหญิง

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	Std.Error	ระดับนัยสำคัญ
ค่าคงที่	8.591		
ประสบการณ์	0.010***	0.001	0.000
การศึกษา : ต่ำกว่า ม.ปลาย(ฐาน)			
- ม.ปลาย	0.099***	0.014	0.000
- สูงกว่าม.ปลาย	0.286***	0.019	0.000
สถานภาพการสมรส	0.042***	0.012	0.000
เพศชาย	0.019*	0.010	0.071
Adjust R ²		0.459	
N		400	

หมายเหตุ : ระดับการศึกษาใช้ มัธยมศึกษาตอนปลายเป็นฐาน
ที่มา : จากการศึกษา

4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างและตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาจำแนกตามเพศ

ก) เพศชาย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.16 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติของแรงงานชายที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประสบการณ์(EXP) การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย(HS) และการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย(MORE HS) ส่วนตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ สถานภาพสมรส(MARR) สรุปได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรประสบการณ์(EXP) มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน โดยประสบการณ์ของแรงงานชายที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.20 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตัวแปร การศึกษามัธยมศึกษาตอน ปลาย(HS) มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน โดยค่าจ้างของแรงงานชายที่จบ มัธยมศึกษาตอน ปลาย(HS) จะมากกว่าค่าจ้าง ของแรงงานชายที่จบต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 13.10 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตัวแปรการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย(MORE HS) มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน โดยค่าจ้างของแรงงานชายที่จบสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย(MORE HS)จะมากกว่าค่าจ้างของแรงงานชายที่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย(HS) ร้อยละ 32.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตัวแปร สถานภาพสมรส (MARR) มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน โดยค่าจ้างของแรงงานชายที่สถานภาพสมรส(MARR) จะมากกว่าค่าจ้างของแรงงานชายที่สถานภาพโสด ร้อยละ 28.60 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.10 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ข) เพศหญิง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.16 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติของแรงงานหญิงที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 พบว่า มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประสบการณ์(EXP) และการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย(MORE HS) ส่วนตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.010 คือ การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย(HS) และสถานภาพสมรส(MARR)

ตัวแปรประสบการณ์ (EXP) มีอิทธิพล ต่อค่าจ้างแรงงาน โดยประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นของแรงงานหญิงจะทำให้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ0.80 ดังแสดงในตารางที่4.16

ตัวแปร การศึกษา มัธยมศึกษาตอน ปลาย(HS) มีอิทธิพล ต่อค่าจ้างแรงงาน โดยค่าจ้างของแรงงานหญิงที่จบ มัธยมศึกษาตอน ปลาย(HS) จะมากกว่าค่าจ้าง ของแรงงานหญิงที่จบต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 6.50 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตัวแปรการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอน ปลาย(MORE HS) มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน โดยค่าจ้างของแรงงานหญิงที่จบ สูงกว่ามัธยมศึกษาตอน ปลาย(MORE HS)จะมากกว่าค่าจ้างของแรงงานหญิงที่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย(HS) ร้อยละ 25.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตัวแปร สถานภาพสมรส (MARR) มีอิทธิพลต่อค่าจ้างแรงงาน โดยค่าจ้างของแรงงานหญิงที่สถานภาพสมรส(MARR) จะมากกว่าค่าจ้างของแรงงานหญิงที่สถานภาพโสด ร้อยละ 5.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.1 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าจ้าง และตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา
จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	ชาย			หญิง			ความแตกต่าง ของส.ป.ศ. การถดถอย
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	Std. Error	ระดับ นัยสำคัญ	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	Std. Error	ระดับ นัยสำคัญ	
ค่าคงที่	8.567			8.636			
ประสบการณ์ การศึกษา :	0.012***	0.001	0.000	0.008***	0.002	0.000	0.010
ต่ำกว่า ม.ปลาย(ฐาน)							
- ม.ปลาย	0.131***	0.018	0.000	0.065***	0.021	0.002	0.066
- สูงกว่าม.ปลาย	0.320***	0.026	0.000	0.250***	0.028	0.000	0.070
สถานภาพการสมรส	0.036**	0.016	0.023	0.050***	0.017	0.004	-0.014
Adjust R ²	0.549			0.385			
N	190			210			

หมายเหตุ : ระดับการศึกษาใช้มัธยมศึกษาตอนปลายเป็นฐาน

ที่มา : จากการศึกษา

ค) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิง

จากการผลต่างของค่าเฉลี่ยของ ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ในตารางที่ 4.14 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน(EXP) มีค่าเท่ากับ -0.03 การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย(HS) มีค่าเท่ากับ -0.02 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย(MORE HS) มีค่าเท่ากับ -0.03 และสถานภาพการสมรส(MARR) มีค่าเท่ากับ 0.01 แสดงว่าความแตกต่างของรายได้ขึ้นอยู่กับลักษณะต่างๆ ได้แก่ ประสบการณ์และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันระหว่างเพศชายกับหญิง ผลรวมของผลต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปร เท่ากับ-0.04

จากการผลต่างของสัมประสิทธิ์ ของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ในตารางที่ 4.16 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน(EXP) มีค่าเท่ากับ 0.010 การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย (HS) มีค่าเท่ากับ 0.066 สูงกว่ามัธยมศึกษาตอน ปลาย(MORE HS) มีค่าเท่ากับ 0.070 และ สถานภาพการสมรส(MARR) มีค่าเท่ากับ -0.0014 ซึ่งเกิดจาก ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระไม่เท่ากันระหว่างชายกับหญิง ผลรวมของผลต่างของสัมประสิทธิ์ของตัวแปร เท่ากับ0.122

ตารางที่ 4.16 สรุปได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทุกตัวของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ดังนั้น ผลตอบแทนจากประสบการณ์ในการทำงานและการศึกษาของชายสูงกว่าหญิง ยกเว้นตัวแปรหุ่นสถานภาพการสมรสที่ชายต่ำกว่าหญิง

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้าง พบว่า ค่าจ้างเฉลี่ยของแรงงานชายสูงกว่าแรงงานหญิงร้อยละ 0.00 และเมื่อพิจารณาแบบจำลองค่าจ้างแรงงานชายและหญิงจากข้อมูลในตารางที่ 4.16 และข้อมูลของแรงงานในตาราง 4.14 พบว่า ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากลักษณะของแรงงาน $[\hat{\beta}_{\text{male}} (Z_{\text{male}} - Z_{\text{female}})]$ เท่ากับ -0.013 ในขณะที่ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์ $(\hat{\beta}_{\text{female}} - \hat{\beta}_{\text{male}}) Z_{\text{female}}$ เท่ากับ 1.084 แสดงว่าความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดขึ้นไม่สามารถอธิบายได้ด้วยแบบจำลองทั้งหมด โดยแบบจำลองพยากรณ์ว่าความแตกต่างของ $n(\text{ค่าจ้าง})$ จะเท่ากับ 1.071 ในขณะที่ค่าความแตกต่างที่แท้จริงแค่เพียง 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรบางตัวที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลอง ที่ทำให้เพศหญิงมีผลิตภาพสูงกว่าเพศชายหรืออาจจะเป็นเพราะแรงงานกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานไร้ฝีมือค่าจ้างจึงได้รับอิทธิพลจากการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานด้วย

4.4 ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานชายและหญิง ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือวัดลำพูน

การศึกษา เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานปัจจุบันของแรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจ้างงานและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาดังนี้

จากการศึกษาพบว่า แรงงานชายและหญิง ในนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ พึงพอใจมากในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการจ้างงานและสวัสดิการ พึงพอใจปานกลางในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 คะแนนเฉลี่ยของระดับของความพึงพอใจในด้านต่างๆของแรงงานชายและหญิง
ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ปัจจัย	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านการจ้างงานและสวัสดิการ	3.50	มาก	3.48	มาก	3.49	มาก
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.68	มาก	3.60	มาก	3.64	มาก
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.07	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.38	มากที่สุด	4.30	มากที่สุด	4.34	มากที่สุด
รวม	3.65	มาก	3.61	มาก	3.63	มาก

ที่มา : จากการศึกษา

ด้านการจ้างงานและสวัสดิการ พบว่า แรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเหมือนกัน คือ 3.49 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สวัสดิการ (เช่น ค่าน้ำมัน,ค่าอาหาร,เบี้ยขยัน) ระยะเวลาในการทำงาน และ ชั่วโมงการทำงาน รองลงมาคือ ระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าจ้าง / เงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษ/โบนัส ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 คะแนนเฉลี่ยของระดับของความพึงพอใจของแรงงานชายและหญิง ในนิคม
อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ด้านการจ้างงานและสวัสดิการ

ปัจจัย	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
1. ค่าจ้าง/เงินเดือน	3.36	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนพิเศษ/โบนัส	3.40	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
3. สวัสดิการ(เช่น ค่าน้ำมัน, ค่าอาหาร, เบี้ยขยัน)	3.62	มาก	3.52	มาก	3.57	มาก
4. ระยะเวลาในการทำงาน	3.61	มาก	3.55	มาก	3.57	มาก
5. ชั่วโมงการทำงาน	3.52	มาก	3.54	มาก	3.53	มาก
รวม	3.50	มาก	3.48	มาก	3.49	มาก

ที่มา : จากการศึกษา

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเหมือนกัน คือ 3.64 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความท้าทายของงาน งานที่ต้องใช้ทักษะหรือฝีมือสูง เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ใช้ งานที่ถนัดหรือตรงกับความสามารถ และความเสียงที่อาจจะได้รับจากการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 คะแนนเฉลี่ยของระดับของความพึงพอใจของแรงงานชายและหญิง ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัย	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
1. ความท้าทายของงาน	3.52	มาก	3.44	มาก	3.48	มาก
2. งานที่ต้องใช้ทักษะหรือฝีมือสูง	3.84	มาก	3.80	มาก	3.82	มาก
3. เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ใช้	3.95	มาก	3.79	มาก	3.87	มาก
4. งานที่ถนัด/ตรงกับความสามารถ	3.55	มาก	3.47	มาก	3.51	มาก
5. ความเสียงที่อาจจะได้รับจากการทำงาน	3.52	มาก	3.50	มาก	3.51	มาก
รวม	3.68	มาก	3.60	มาก	3.64	มาก

ที่มา : จากการศึกษา

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า แรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเหมือนกัน คือ 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการพิจารณา /การประเมินผลงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โอกาสเพิ่มพูนความรู้(การศึกษาต่อ /การฝึกอบรม/สัมมนา) อัตราการขึ้นค่าจ้าง/เงินเดือน และความยุติธรรมขององค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 คะแนนเฉลี่ยของระดับของความพึงพอใจของแรงงานชายและหญิง ในนิคม
อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ปัจจัย	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. การได้รับการพิจารณา/การประเมินผลงาน	3.37	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
2. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.02	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
3. โอกาสเพิ่มพูนความรู้ (การศึกษาต่อ/การฝึกอบรม/ สัมมนา)	2.91	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
4. อัตราการขึ้นค่าจ้าง/เงินเดือน	3.08	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
5. ความยุติธรรมขององค์กร	2.99	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
รวม	3.07	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง

ที่มา : จากการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเหมือนกัน คือ 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 คะแนนเฉลี่ยของระดับของความพึงพอใจของแรงงานชายและหญิง ในนิคม
อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัย	ชาย		หญิง		รวม	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
1. การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.32	มากที่สุด	4.23	มากที่สุด	4.27	มากที่สุด
2. มิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน	4.47	มากที่สุด	4.38	มากที่สุด	4.42	มากที่สุด
3. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.36	มากที่สุด	4.30	มากที่สุด	4.33	มากที่สุด
รวม	4.38	มากที่สุด	4.30	มากที่สุด	4.34	มากที่สุด

ที่มา : จากการศึกษา