



สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

THE BUSINESS AND INDUSTRIAL CENSUS AN ANALYSIS SERIES

บทวิเคราะห์ข้อมูลระดับย่อยโครงการสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2565

ISSUE 3 : ความเสมอภาคระหว่างเพศของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ:
จากโนเบลทางเศรษฐศาสตร์ถึงข้อมูลจุลภาคอุตสาหกรรมไทย
(GENDER EQUALITY OF PERSON ENGAGED IN ESTABLISHMENT:
FROM ECONOMICS NOBEL PRIZE TO THAI'S INDUSTRIAL MICRO DATA)

ความเสมอภาคระหว่างเพศของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ:
จากโนเบลทางเศรษฐศาสตร์ ถึงข้อมูลจุลภาคอุตสาหกรรมการผลิตไทย

(Gender Equality of Person Engaged in Establishment:
From Economics Nobel Prize to Thai's Manufacturing Micro Data)

ประเด็นที่สำคัญ

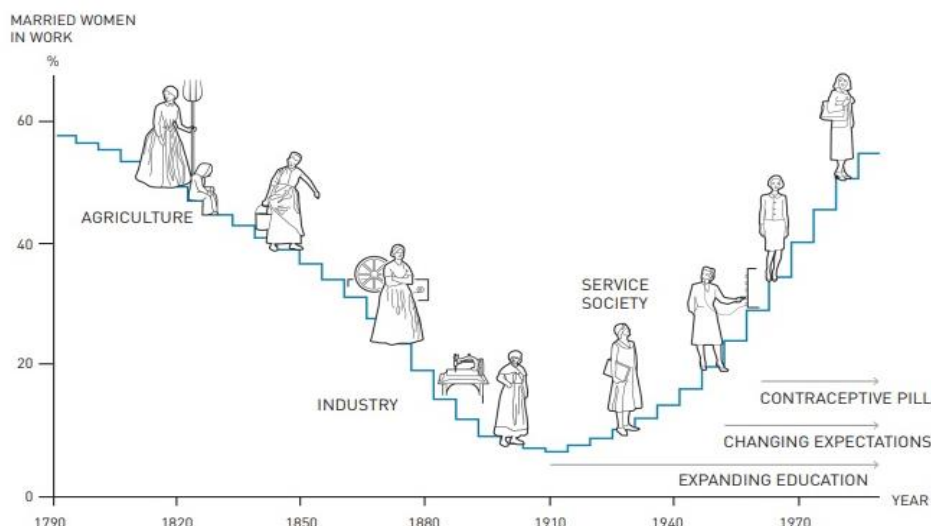
ในมิติของการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน อัตราส่วนเพศ และสัดส่วนการเพิ่มขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการแต่ละเพศ แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน เนื่องจากงานบางประเภทจำเป็นต้องใช้ทักษะ หรือความชำนาญ ที่จำเป็นต้องมีการจ้างผู้ปฏิบัติงานเพศใดเพศหนึ่งมากกว่า

สำหรับมิติการของการได้รับค่าตอบแทนแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงมักได้รับค่าตอบแทนแรงงานต่ำกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศชาย โดยผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มักได้รับค่าตอบแทนแรงงานต่ำกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศชายอย่างชัดเจน รวมถึงผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรส หรือมีหรือมีระดับการศึกษาเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในอาชีพระดับพื้นฐานถึงระดับกลาง จะได้รับค่าตอบแทนแรงงานต่ำกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศชายในกลุ่มเดียวกันอย่างชัดเจน

นิยาม

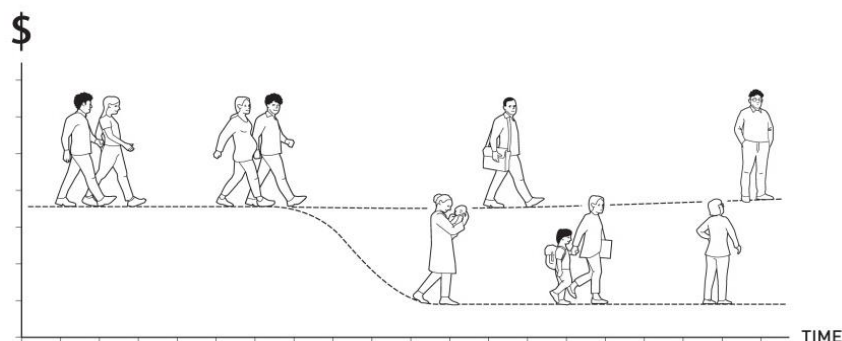
การยุติการเลือกปฏิบัติต่อเพศหญิงเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างอนาคตที่ยั่งยืน โดยการเสริมสร้างบทบาทของผู้หญิงและเด็กหญิงจะช่วยสนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ แม้ในปัจจุบันจะมีเด็กผู้หญิงที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น และมีจำนวนผู้หญิงในตลาดแรงงานมากขึ้น แต่ยังคงมีความไม่เสมอภาคระหว่างเพศในการเข้าถึงสิทธิแรงงานและค่าจ้าง นอกจากนี้ ความรุนแรงและการละเมิดทางเพศ และการเลือกปฏิบัติต่อเพศหญิง ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมในการทำงาน ตลอดจนเข้าถึงสิทธิสุขภาวะทางเพศ และอนามัยการเจริญพันธุ์ จึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญให้บรรลุเป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศ

รางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ประจำปี 2566 ได้มอบให้กับงานวิจัย History helps us understand gender differences in the labour market ของศาสตราจารย์คลอเดีย โกลดิน (Claudia Goldin) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ศึกษาเกี่ยวกับช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ และปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนความแตกต่างทางเพศในตลาดแรงงาน ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในตลาดแรงงานตลอดช่วงเวลา 200 ปีที่ผ่านมา มีลักษณะแนวโน้มแบบ U-shaped curve โดยการมีส่วนร่วมของผู้หญิงที่แต่งงานแล้วลดลงเมื่อเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรมในต้นศตวรรษที่ 19 จากนั้นก็เริ่มมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการเติบโตของภาคบริการในต้นศตวรรษที่ 20 (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1: การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในตลาดแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการพัฒนาบรรทัดฐานทางสังคมด้านความรับผิดชอบของผู้หญิงต่อบ้านและครอบครัว
ที่มา: <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/popular-economicsciencesprize2023.pdf>

แม้โครงสร้างทางเศรษฐกิจจะเปลี่ยนแปลง และสัดส่วนของผู้หญิงที่มีงานทำเพิ่มขึ้นในศตวรรษที่ 20 แต่ช่องว่างรายได้ระหว่างผู้หญิงและผู้ชายแทบจะไม่ลดลง และกลับเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในอดีตช่องว่างระหว่างเพศในด้านรายได้ส่วนใหญ่สามารถอธิบายได้ด้วยความแตกต่างด้านการศึกษา และการเลือกอาชีพ แต่ความแตกต่างทางรายได้ในบริบทของสังคมยุคใหม่เกิดขึ้นเมื่อผู้หญิงมีการคลอดบุตรคนแรก (ภาพที่ 2)



ภาพที่ 2: ความแตกต่างทางรายได้ที่เกิดขึ้นเมื่อมีการคลอดบุตรคนแรก
ที่มา: <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/popular-economicsciencesprize2023.pdf>

จากงานวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความแตกต่างระหว่างเพศในการทำงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ ดำเนินโครงการสำมะโนอุตสาหกรรม มีการเก็บรวบรวมข้อมูลระดับจุลภาคของสถานประกอบการ ทั้งในด้านของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ด้านคนทำงาน ประเภทคนทำงาน จำแนกตามเพศ จากสถานประกอบการในภาคการผลิต รวมถึงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลลักษณะทางประชากร กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และค่าตอบแทนแรงงาน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจากโครงสร้างดังกล่าว อาจสามารถชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์ความเสมอภาคระหว่างเพศของการทำงานในสถานประกอบการของประเทศไทยได้ ผู้วิเคราะห์ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ในมิติของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนแรงงานที่ได้รับของผู้ปฏิบัติงานแต่ละเพศ โดยมีคำนิยามสำคัญ ดังนี้

คนทำงาน หมายถึง คนที่ทำงานในสถานประกอบการทั้งที่ได้รับเงินเดือนและไม่ได้รับเงินเดือน ที่สถานประกอบการมีอยู่ตามปกติ รวมทั้งผู้ที่ปกติทำงานอยู่ในสถานประกอบการแห่งนี้ แต่ไม่ได้มาทำงาน เนื่องจากเจ็บป่วย ลาหยุดพักผ่อน โดยได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ประกอบด้วย

1) คนทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน หมายถึง เจ้าของกิจการหรือหุ้นส่วนที่ทำงานให้สถานประกอบการ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และผู้ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนของเจ้าของกิจการหรือหุ้นส่วน หรือบุคคลอื่น ที่ทำงานให้กับสถานประกอบการอย่างน้อยสัปดาห์ละ 20 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน เป็นประจำ

2) ลูกจ้างในกรรมวิธีการผลิต หมายถึง ลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิตในขั้นตอนต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตโดยได้รับค่าจ้างเงินเดือน โดยผู้ที่ทำงานด้านการผลิตซึ่งเคยได้รับการฝึกฝนอบรมมาก่อนอย่างน้อย 3 เดือน หรือผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ในงานเฉพาะที่ทำอยู่ เช่น ช่างงานดูแลเครื่องจักร ผู้ผลิต หรือติดตั้งอุปกรณ์ ผู้เดินเครื่องจักร ผู้ประกอบชิ้นส่วนต่าง ๆ เป็นต้น ถือเป็นผู้ปฏิบัติงานมีฝีมือ ส่วนผู้ที่ทำงานด้านการผลิตที่ได้รับการฝึกงานก่อนปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 สัปดาห์ เช่น พนักงานทำความสะอาดเครื่องจักร ถือเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่มีฝีมือ

3) ลูกจ้างอื่น ๆ หมายถึง ลูกจ้างทั้งหมดนอกเหนือจากลูกจ้างในกรรมวิธีการผลิต รวมถึงผู้ปฏิบัติงานนักบริหาร นักวิชาการ เสมียนพนักงาน เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และกรรมการบริหารที่ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผู้ปฏิบัติงานในห้องทดลองและนักวิจัย พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานบัญชี และพนักงานขาย เป็นต้น

ไม่รวมคนทำงาน ดังต่อไปนี้

- ผู้บริหารหรือผู้ถือหุ้นที่ได้รับเบี้ยประชุมเป็นครั้งคราว
- คนทำงานของสถานประกอบการอื่นที่มาปฏิบัติงานประจำที่สถานประกอบการ
- คนทำงานที่รับงานไปทำที่บ้านแล้วนำมาส่งโดยไม่ได้นำลงทุนซื้อวัสดุ อุปกรณ์ (หรือถ้ามีการใช้เครื่องมือส่วนตัวเล็กน้อยได้ เช่น มีด เข็ม ด้าย)
- คนงานที่ทำงานเป็นระยะเวลานาน เช่น ลาไปราชการทหาร
- คนที่สถานประกอบการจ้างมาทำงานเฉพาะอย่างเป็นครั้งคราว เช่น กรรมกรที่จ้างมาขนของ พนักงานเดินตลาดหรือตัวแทนขายที่ไม่มีเงินเดือนประจำ
- ลูกจ้างเช่าหรือแรงงานเช่า หมายถึง ลูกจ้างเฉพาะหรืออยู่ในกระบวนการผลิตที่ส่งตัวจากสำนักจัดหางานหรือองค์กรที่คล้ายคลึงกัน ให้แก่สถานประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต สำนักจัดหางานดังกล่าวไม่มีหน้าที่บังคับบัญชาลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุม (การสั่งการ หรือการบังคับบัญชา) ของลูกจ้างของสำนักจัดหางาน ลูกจ้างเช่นนี้จะมีชื่อในบัญชีเงินเดือนของสำนักจัดหางาน ไม่ใช่ของสถานประกอบการ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานเช่า จะเป็นประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานของหน่วยอุตสาหกรรมที่ทำการผลิต ซึ่งมีการป้อนแรงงานเช่าเป็นวัตถุดิบในการผลิตที่แท้จริง แรงงานต่อไปนี้ไม่จัดอยู่ในหมวดแรงงานเช่า
 - เจ้าหน้าที่ชั่วคราวที่ได้รับจากบริการจัดหาเจ้าหน้าที่
 - ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วงหรือผู้รับเหมาอิสระ
 - บริการที่อยู่ใต้การบริหารจัดการ เช่น แม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย บริการปรับปรุงภูมิทัศน์
 - บริการวิชาชีพหรือบริการด้านเทคนิคที่ซื้อหามาจากกิจการอื่น เช่น บริการที่ปรึกษา ด้านซอฟต์แวร์ การจัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บริการด้านวิศวกรรมหรือบริการด้านบัญชี

สถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง สถานประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิต ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนรูปวัตถุดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ด้วยเครื่องจักรหรือเคมีภัณฑ์ โดยไม่คำนึงถึงว่างานนั้นทำด้วยเครื่องจักรหรือด้วยมือ หรือทำในโรงงาน โรงซ่อม หรือเคหสถาน หรือผลิตภัณฑ์นั้นขายส่งหรือขายปลีกก็ตาม การประกอบชิ้นส่วนของผลิตภัณฑ์นับว่าเป็นการผลิตด้วย โดยในการจัดจำแนกจะพิจารณาตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย ปี 2552 (Thailand Standard Industrial Classification: TSIC-2009) ซึ่งอุตสาหกรรมผลิตจัดอยู่ในประเภท C (หมวดย่อย 10 – 33)

รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย

1) ส่วนบุคคล ห้างหุ้นส่วนสามัญที่ไม่เป็นนิติบุคคล หมายถึง สถานประกอบการที่มีเจ้าของเป็นบุคคลธรรมดา คนเดียวหรือหลายคนรวมกัน และให้หมายรวมถึง ห้างหุ้นส่วนสามัญที่ไม่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลด้วย

2) ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด หมายถึง สถานประกอบการที่จัดตั้งขึ้นโดยมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป รวมทุนกันเพื่อประกอบการผลิตและมีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย

3) บริษัทจำกัด หมายถึง สถานประกอบการที่จัดตั้งขึ้นโดยผู้ริเริ่มคนหนึ่ง และได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีผู้ริเริ่มดำเนินการอย่างน้อย 3 คนขึ้นไป และบริษัทจำกัด (มหาชน) หมายถึง สถานประกอบการที่จัดตั้งขึ้นโดยการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท การควบบริษัท หรือการแปรรูปบริษัท และวัตถุประสงค์ที่จะขายหุ้นต่อประชาชน โดยมีผู้ริเริ่มดำเนินการตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป

4) ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หมายถึง สถานประกอบการที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือมีทุนอยู่ด้วย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของทุนทั้งหมด ในที่นี้ให้หมายรวมถึงสถานประกอบการที่ดำเนินการโดยรัฐบาลด้วย

5) สหกรณ์ หมายถึง สถานประกอบการที่จัดตั้งขึ้นในรูปของสหกรณ์ โดยจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ โดยมีผู้ก่อตั้งไม่น้อยกว่า 10 คน

6) การรวมกลุ่ม หมายถึง กลุ่มที่เกิดจากความต้องการของสมาชิกที่มารวมกลุ่มกันขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวคิดสร้างสรรค์กลุ่มเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดียิ่งขึ้นทั้งคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคม โดยใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนาสมาชิก

7) มูลนิธิ หมายถึง ทรัพย์สินที่จัดสรรไว้โดยเฉพาะสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อการกุศลสาธารณะ การศาสนา ศิลปะ วิทยาศาสตร์ วรรณคดี การศึกษา หรือเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างอื่น โดยมีได้มุ่งหาประโยชน์มาแบ่งปันกัน และการจัดการทรัพย์สินของมูลนิธิ ต้องมิใช่เป็นการหาผลประโยชน์เพื่อบุคคลใด

8) วิสาหกิจชุมชน หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการ หรือการอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลในรูปแบบใดหรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อสร้างรายได้และเพื่อการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชน และระหว่างชุมชน

9) อื่น ๆ หมายถึง สถานประกอบการที่จัดตั้งในรูปแบบอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวข้างต้น เช่น สมาคม สโมสร ชมรมต่าง ๆ เป็นต้น

ระดับการศึกษา จำแนกการศึกษาตามระดับการศึกษาที่สำเร็จดังนี้

- 1) ไม่มีการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ไม่เคยเข้าศึกษาในโรงเรียน หรือไม่เคยได้รับการศึกษา
- 2) ต่ำกว่าประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 หรือชั้น ม.3 เดิม
- 3) ประถมศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 หรือชั้น ม.3 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า
- 4) มัธยมศึกษาตอนต้น หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้น ม.3 ม.ศ.3 หรือ ม.6 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า
- 5) มัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาตั้งแต่ชั้น ม.6 ม.ศ.5 หรือ ม.8 เดิมขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า สายอาชีวศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา หรือวิชาชีพที่ เรียนต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า โดยมีหลักสูตรไม่เกิน 3 ปี และไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า สายวิชาการศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาการศึกษา (การฝึกหัดครู) ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป แต่ไม่สำเร็จระดับการศึกษาที่สูงกว่า
- 6) อนุปริญญา สายสามัญศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษา หรือสายวิชาการโดยได้รับวุฒิบัณฑิตระดับอนุปริญญา สายอาชีวศึกษา หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา หรือสายวิชาชีพที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ปกศ.สูง)
- 7) ปริญญาตรีขึ้นไป ประกอบด้วย ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก จากทุกสถาบันการศึกษา
- 8) การศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ หลักสูตรที่ไม่ได้วุฒิการศึกษา เช่น หลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน การศึกษาพอเนาะ การศึกษาที่เทียบระดับไม่ได้ เช่น การศึกษาทางศาสนา อิสลามศึกษา แผนกวิชาศาสนาอิสลาม และเรียนแต่ไม่ทราบระดับการศึกษา

อาชีพ หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่บุคคลนั้นทำอยู่ บุคคลส่วนมากมีอาชีพเดียว สำหรับบุคคลที่ในสัปดาห์หนึ่งมีการสำรวจมีอาชีพมากกว่า 1 อาชีพ ให้นับอาชีพที่มีชั่วโมงทำงานมากที่สุดถ้าชั่วโมงทำงานแต่ละอาชีพเท่ากัน ให้นับอาชีพที่มีรายได้มากกว่า ถ้าชั่วโมงทำงานและรายได้ที่ได้รับจากแต่ละอาชีพเท่ากัน ให้นับอาชีพที่ผู้ตอบสัมภาษณ์พอใจมากที่สุด ถ้าผู้ตอบสัมภาษณ์ตอบไม่ได้ ให้นับอาชีพที่ได้ทำมานานที่สุด การจัดจำแนกประเภทอาชีพ ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2554 ปรับใช้ตาม International Standard Classification of Occupation, 2008 (ISCO – 08) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ก่อน พ.ศ. 2553 การจัดประเภทอาชีพจำแนกตามความเหมาะสมกับลักษณะอาชีพของประเทศไทย โดยอ้างอิง The International Standard Classification of Occupation, 1988 (ISCO –88)

ผลการวิเคราะห์

ในกระบวนการศึกษาเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อหาข้อสรุปในประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย

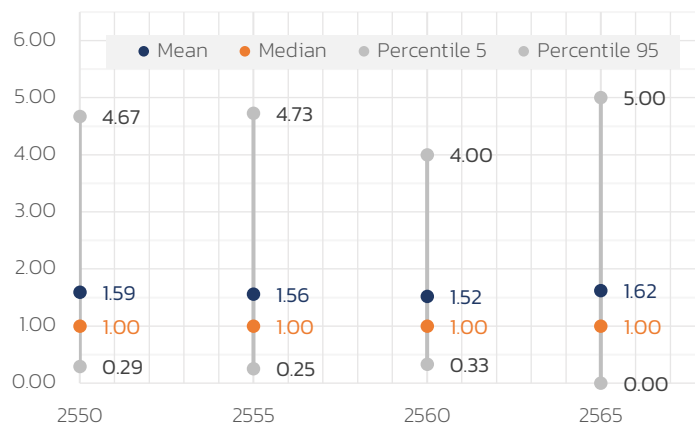
1. โครงสร้างของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิต
2. ความเสมอภาคในมิติของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
3. ความเสมอภาคในมิติของค่าตอบแทนแรงงานที่ได้รับของผู้ปฏิบัติงาน

❶ โครงสร้างของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต

สำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต ผู้วิเคราะห์ได้ศึกษาเกี่ยวกับอัตราส่วนเพศ (Sex ratio) ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคของผู้ปฏิบัติงาน ดังสมการ (1)

$$\text{อัตราส่วนเพศ} = \frac{\text{จำนวนผู้ปฏิบัติงานเพศชาย}}{\text{จำนวนผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง}} \quad (1)$$

แผนภูมิที่ 1: การเปลี่ยนแปลงของอัตราส่วนเพศของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต ระหว่างปี 2550 – 2565 ♂♀



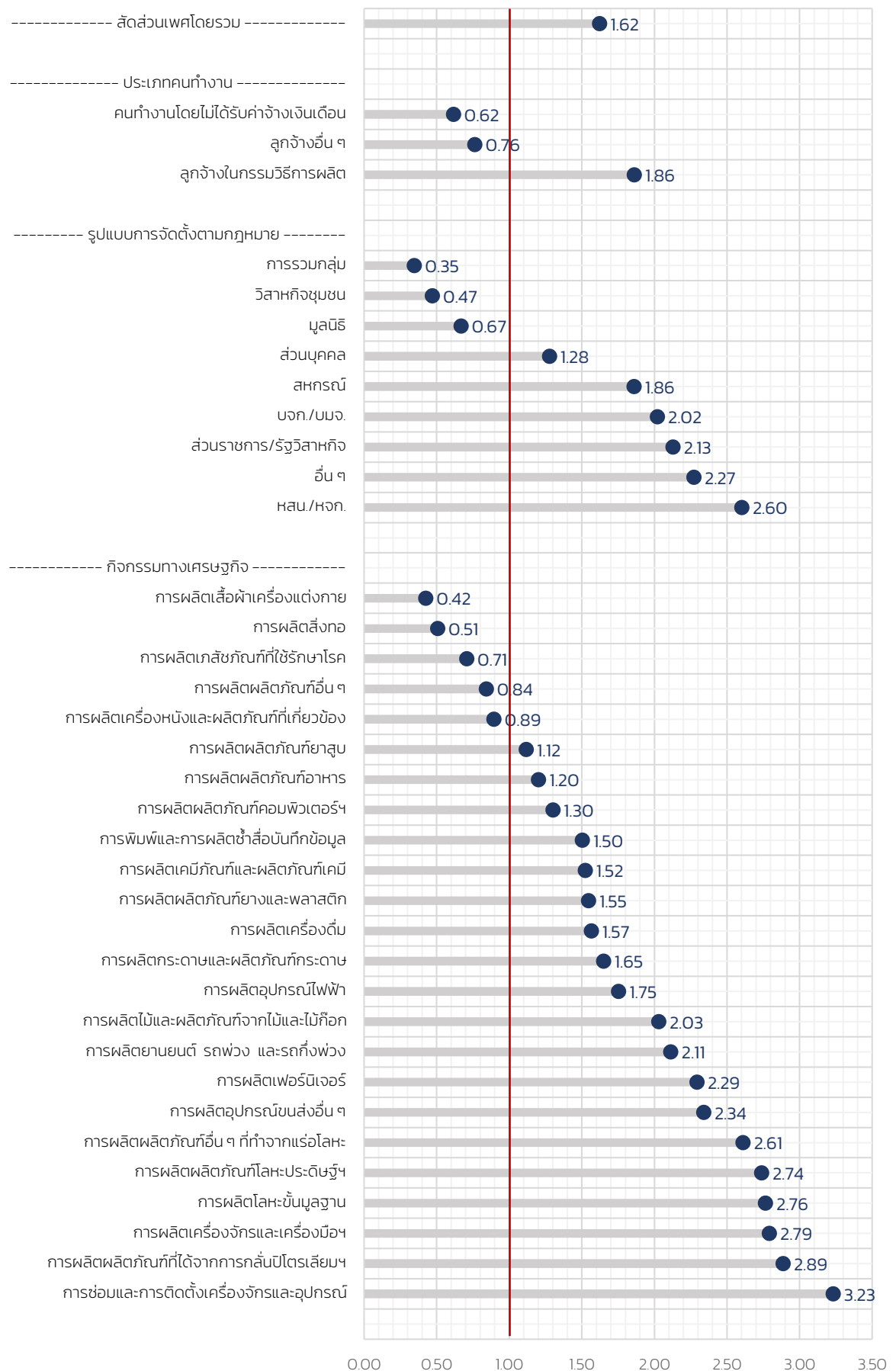
จากการพิจารณาข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิต (แผนภูมิที่ 1) ตั้งแต่การสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2550 จนถึงสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2565 (อุตสาหกรรมการผลิต) พบว่า มีอัตราส่วนเพศของผู้ปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงไปมากนัก โดยค่ามัธยฐานอัตราส่วนเพศมีค่าเท่ากับ 1.00 กล่าวคือ มีผู้ปฏิบัติงานเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน แต่หากพิจารณาค่าเฉลี่ยของอัตราส่วนเพศในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า มีค่ามากกว่า 1.00 ตลอด 15 ปีที่ผ่านมา กล่าวคือ โดยเฉลี่ยแล้วในสถานประกอบการผลิตมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาตามประเภทคนทำงาน รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย และกิจกรรมทางเศรษฐกิจจากสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2565 (อุตสาหกรรมการผลิต) พบว่า มีอัตราส่วนเพศของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันไป โดยผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคนทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเงินเดือน และลูกจ้างอื่น ๆ มีอัตราส่วนเพศต่ำกว่า 1.00 กล่าวคือ มีผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงมากกว่าชาย

เมื่อพิจารณาอัตราส่วนเพศในสถานประกอบการที่มีรูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมายแตกต่างกัน พบว่า สถานประกอบการที่เป็นการรวมกลุ่ม วิชาชีพชุมชน และมูลนิธิ มีอัตราส่วนเพศต่ำกว่า 1.00 กล่าวคือ มีผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงมากกว่าชาย ส่วนการจัดตั้งในรูปแบบอื่น ๆ มีอัตราส่วนเพศสูงกว่า 1.00 โดยสถานประกอบการที่เป็น ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล (หสน.) ห้างหุ้นส่วนจำกัด (หจก.) บริษัท จำกัด (บจก.) บริษัท จำกัด (มหาชน) (บมจ.) ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และอื่น ๆ มีอัตราส่วนเพศของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่า 2.00

สำหรับอัตราส่วนเพศในสถานประกอบการที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน พบว่า สถานประกอบการการผลิตเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย สิ่งทอ เกล็ดขัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค การผลิตเครื่องหนัง และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ มีอัตราส่วนเพศต่ำกว่า 1.00 กล่าวคือ มีผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงมากกว่าชาย ส่วนในกิจกรรมอื่น ๆ มีอัตราส่วนเพศสูงกว่า 1.00 โดยสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้งและซ่อมแซมเครื่องจักรและอุปกรณ์ มีอัตราส่วนเพศสูงถึง 3.23 (แผนภูมิที่ 2)

แผนภูมิที่ 2: อัตราส่วนเพศของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต จำแนกตามประเภทคนทำงาน รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ♂♀



๒ ความเสมอภาคในมิติการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ในมิติของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้วิเคราะห์ได้สร้างตัวแบบการถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression model) โดยกำหนดให้จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้นเป็นตัวแปรต้น (Independent variable) และจำนวนผู้ปฏิบัติงานแต่ละเพศเป็นตัวแปรตาม (Dependent variable) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้ปฏิบัติงานแต่ละเพศ เมื่อจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้นเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ดังสมการ (2) และ (3)

$$Employee_{Male} = Employee\beta_1 + \varepsilon_1 \quad (2)$$

$$Employee_{Female} = Employee\beta_2 + \varepsilon_2 \quad (3)$$

เมื่อ	Employee	แทน	จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น
	Employee _{Male}	แทน	จำนวนผู้ปฏิบัติงานชาย
	Employee _{Female}	แทน	จำนวนผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง

ทั้งนี้ ผู้วิเคราะห์ได้กำหนดให้ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างเงินเดือน ลูกจ้างในกรรมวิธีการผลิต และลูกจ้างอื่น ๆ) รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2552 (Thailand Standard Industrial Classification: TSIC-2009) ระดับหมวดย่อย (2 หลัก) เป็นอิทธิพลคงที่ (Fixed effects) และนำสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression coefficient) จากตัวแบบของแต่ละเพศไปทำการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสัมประสิทธิ์การถดถอย เพื่อหาข้อสรุปความแตกต่างของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของแต่ละเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ Z ดังสมการ (4)

$$Z = \frac{\beta_1 - \beta_2}{\sqrt{(SE\beta_1)^2 + (SE\beta_2)^2}} \quad (4)$$

ในภาพรวม เมื่อจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตเปลี่ยนแปลงไป 100 หน่วย จำนวนผู้ปฏิบัติงานเพศชายจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 43.56 หน่วย และจำนวนผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงจะเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกัน 56.44 หน่วย ซึ่งหากพิจารณาในแต่ละประเภทคนทำงาน พบว่า จำนวนผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงจะเปลี่ยนแปลงในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศชายในทุกประเภท

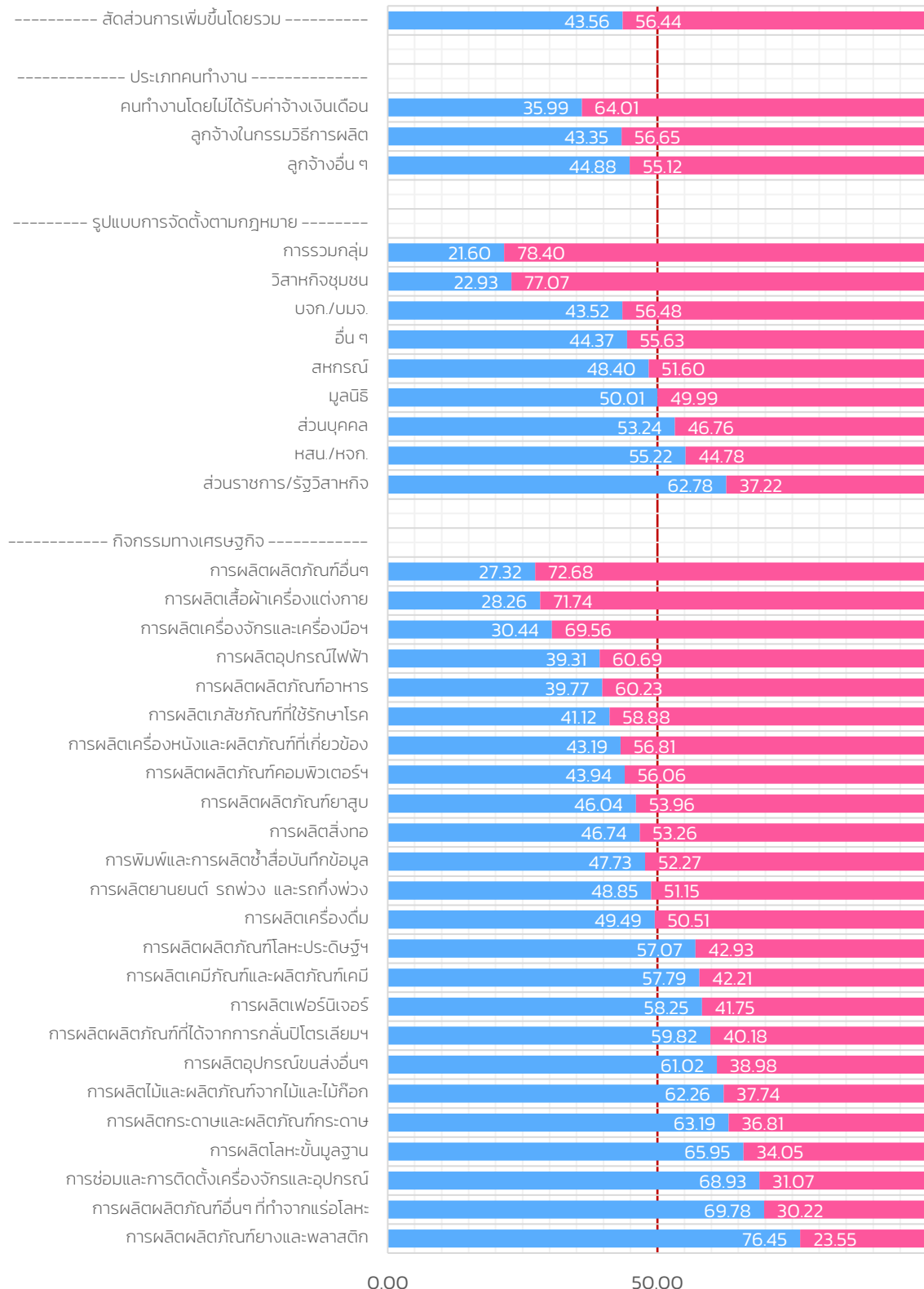
หากพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ปฏิบัติงานแต่ละเพศ เมื่อจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้นเปลี่ยนแปลงไป ตามรูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย พบว่า เมื่อจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นมูลนิธิ ส่วนบุคคล ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล (หสน.) ห้างหุ้นส่วนจำกัด (หจก.) ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ เปลี่ยนแปลงไป 100 หน่วย จะมีสัดส่วนผู้ปฏิบัติงานเพศชาย ที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน ที่สูงกว่าเพศหญิง ส่วนสถานประกอบการที่มีรูปแบบการจัดตั้งในรูปแบบอื่น ๆ จะมีสัดส่วนผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันสูงกว่าเพศชาย

หากพิจารณาการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ปฏิบัติงานแต่ละเพศ เมื่อจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้นเปลี่ยนแปลงไป ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่า สถานประกอบการที่ประกอบกิจการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย เครื่องจักรและเครื่องมือฯ อุปกรณ์ไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์อาหาร เกษษณกรรมที่ใช้รักษาโรค เครื่องหนังและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ฯ ผลิตภัณฑ์ยาสูบ สิ่งทอ การพิมพ์และการผลิต ซ้ำสื่อบันทึกข้อมูล การผลิตยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง และการผลิตเครื่องดื่ม จะมีสัดส่วนผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันสูงกว่าเพศชาย

ในทางกลับกัน สถานประกอบการที่ประกอบกิจการการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะประดิษฐ์ เคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นปิโตรเลียมฯ อุปกรณ์ขนส่งอื่นๆ การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อก กระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ โลหะขั้นมูลฐาน การซ่อมและการติดตั้ง เครื่องจักรและอุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ทำจากแร่โลหะ และการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก จะมีสัดส่วนผู้ปฏิบัติงาน เพศชายที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันสูงกว่าเพศหญิง (แผนภูมิที่ 3)

จะเห็นว่า สถานประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมหนัก จะมีสัดส่วนการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานเพศชายสูงกว่าเพศหญิง แต่สถานประกอบการที่อยู่ในอุตสาหกรรมในลักษณะที่เป็นงานฝีมือ หรือใช้ความละเอียด จะมีสัดส่วนการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย (แผนภูมิที่ 3)

แผนภูมิที่ 3: การเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ปฏิบัติงานแต่ละเพศ เมื่อมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้นเพิ่มขึ้น 100 คน
จำแนกตามประเภทคนทำงาน รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ♂♀

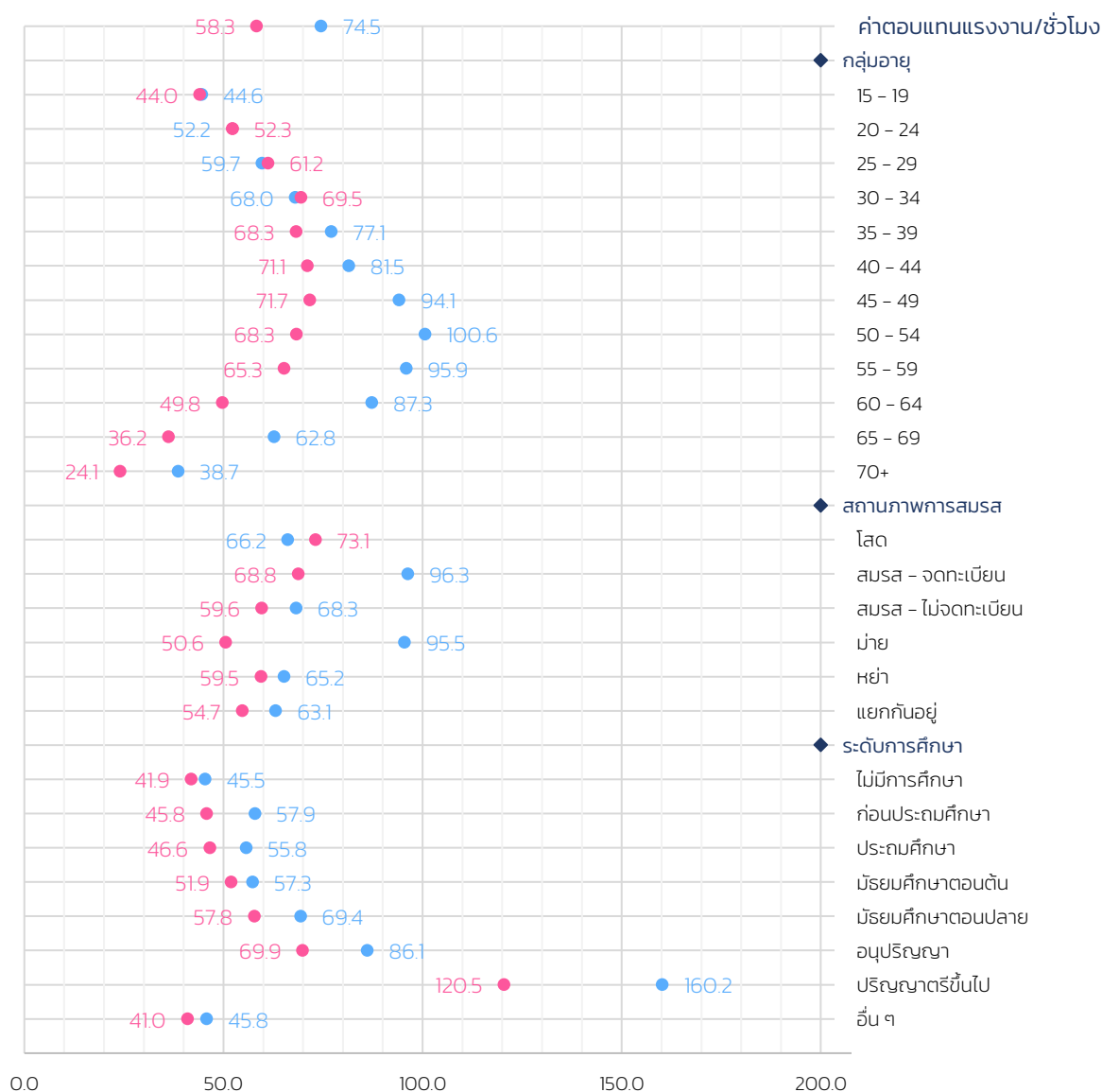


๓ ความเสมอภาคในมิติของค่าตอบแทนแรงงานที่ได้รับของผู้ปฏิบัติงาน

จากการพิจารณาผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ที่ว่าราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 4: ตุลาคม - ธันวาคม 2564 พบว่า ในภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตเพศชาย ได้รับค่าตอบแทนแรงงานเฉลี่ย 74.5 บาท/ชั่วโมง ซึ่งมากกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงที่ได้รับค่าตอบแทนแรงงานโดยเฉลี่ยเพียง 58.3 บาท/ชั่วโมง เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุ พบว่า ในช่วงอายุ 15 - 34 ปี ผู้ปฏิบัติงานแต่ละเพศยังได้รับค่าตอบแทนแรงงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ในกลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไป ผู้ปฏิบัติงานเพศชาย จะได้รับค่าตอบแทนแรงงานเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง โดยมีช่องว่างของค่าตอบแทนแรงงานค่อย ๆ สูงขึ้น จนกระทั่งอายุ 55 ปีขึ้นไป ค่าตอบแทนแรงงานเฉลี่ยของแต่ละเพศจึงค่อย ๆ ลดลง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพการสมรสของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติเพศหญิงที่มีสถานภาพโสด จะได้รับค่าตอบแทนแรงงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย แต่ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพการสมรสอื่น ผู้ปฏิบัติงานเพศชายจะได้รับค่าตอบแทนแรงงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง โดยผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสแบบจดทะเบียน และฝ่ายจะได้รับค่าตอบแทนแรงงานที่ต่ำกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศชายในสถานภาพการสมรสเดียวกันค่อนข้างสูง (แผนภูมิที่ 4)

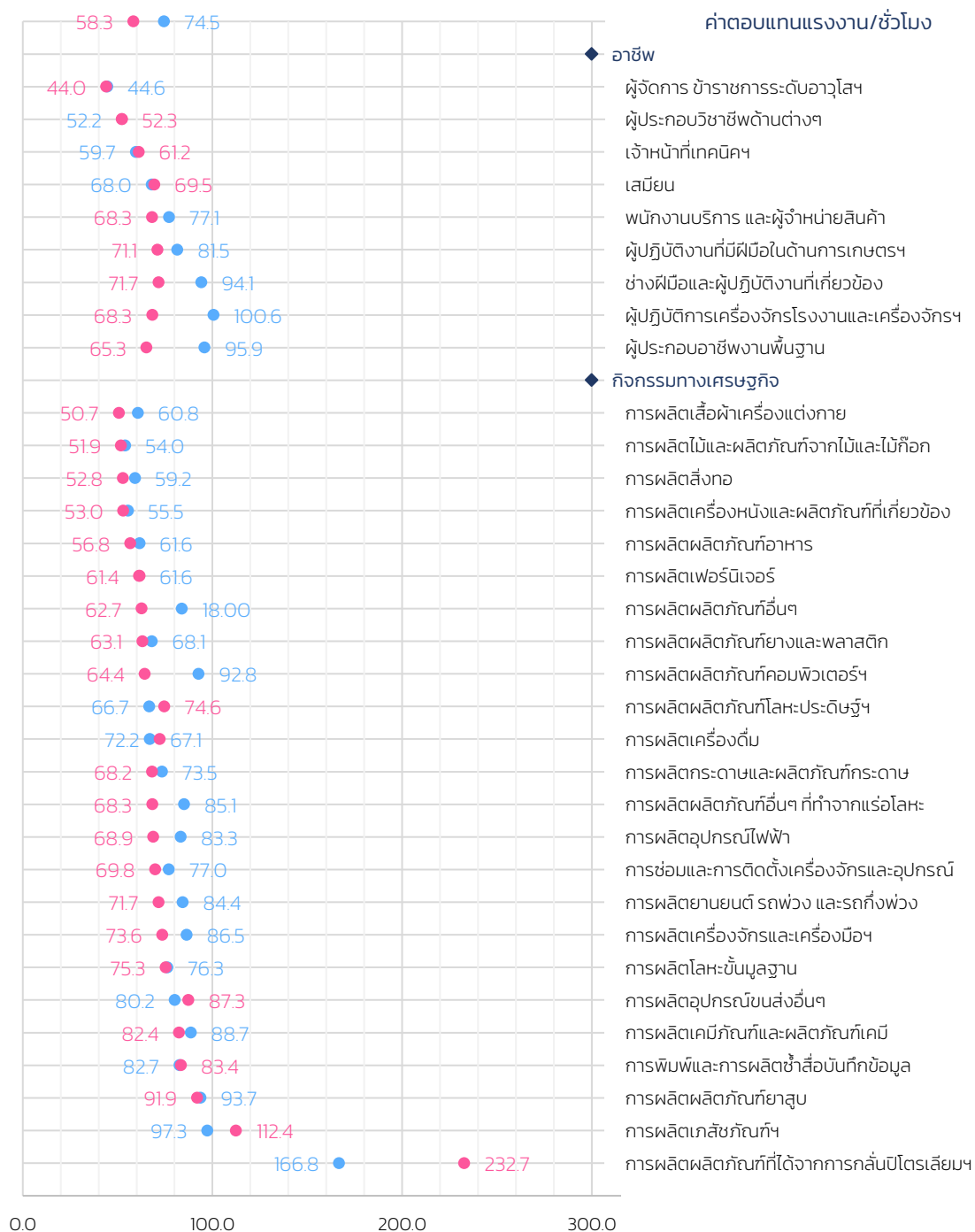
แผนภูมิที่ 4: ค่าตอบแทนแรงงานที่ได้รับของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตแต่ละเพศ จำแนกตามกลุ่มอายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ♂♀



จากแผนภูมิที่ 4 จะเห็นได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงจะได้รับค่าตอบแทนแรงงานโดยเฉลี่ยต่ำกว่าเพศชาย ที่จบการศึกษาในระดับเดียวกัน โดยผู้ปฏิบัติงานที่จบการศึกษาในระดับอวุฒิปริญญา และปริญญาตรีขึ้นไป มีความแตกต่างของค่าตอบแทนแรงงานที่ได้รับระหว่างเพศที่ชัดเจนกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับอื่น

เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนแรงงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละอาชีพ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในอาชีพพื้นฐานถึงระดับกลาง ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพงานพื้นฐาน ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักรฯ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรฯ และพนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า จะได้รับค่าตอบแทนแรงงานต่ำกว่าเพศชายอย่างชัดเจน ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานในอาชีพระดับกลางขึ้นไป ได้แก่ เสมียน เจ้าหน้าที่เทคนิคฯ ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ และผู้จัดการข้าราชการระดับอาวุโส ผู้ปฏิบัติงานแต่ละเพศจะได้รับค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมากนัก (แผนภูมิที่ 5)

แผนภูมิที่ 5: ค่าตอบแทนแรงงานที่ได้รับของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตแต่ละเพศ จำแนกตามอาชีพ และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (ต่อ) ♂♀



จากแผนภูมิที่ 5 จะเห็นได้ว่า เมื่อพิจารณาคำตอบแทนแรงงานที่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้รับ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในแต่ละกิจกรรมทางเศรษฐกิจจะได้รับคำตอบแทนแรงงานแตกต่างกันไป โดยผู้ปฏิบัติงานเพศชายที่อยู่ในสถานประกอบการที่ประกอบกิจการการผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ทำจากแร่โลหะ อุปกรณ์ไฟฟ้า ยานยนต์ รถพ่วง และรถกึ่งพ่วง และการผลิตเครื่องจักรและเครื่องมือ จะได้รับคำตอบแทนแรงงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ในทางกลับกัน ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงที่อยู่ในสถานประกอบการที่ประกอบกิจการการผลิตเภสัชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นปิโตรเลียมฯ จะได้รับคำตอบแทนแรงงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย

บทสรุป

ในมิติของการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน อัตราส่วนเพศ และสัดส่วนการเพิ่มขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการแต่ละเพศ แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน เนื่องจากงานบางประเภทจำเป็นต้องใช้ทักษะ หรือความชำนาญ ที่จำเป็นต้องมีการจ้างผู้ปฏิบัติงานเพศใดเพศหนึ่งมากกว่า

สำหรับมิติการของการได้รับคำตอบแทนแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงมักได้รับคำตอบแทนแรงงานต่ำกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศชาย โดยผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มักได้รับคำตอบแทนแรงงานต่ำกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศชายอย่างชัดเจน รวมถึงผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรส หรือมี หรือมีระดับการศึกษาเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในอาชีพระดับพื้นฐานถึงระดับกลาง จะได้รับคำตอบแทนแรงงานต่ำกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศชายในกลุ่มเดียวกันอย่างชัดเจน ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัย History helps us understand gender differences in the labour market ของศาสตราจารย์คลอเดีย โกลดิน (Claudia Goldin) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง ยังคงได้รับคำตอบแทนแรงงานที่ต่ำกว่าเพศชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเพศหญิงด้วยตนเอง เมื่อมีการคลอดบุตรคนแรก จะยังมีช่องว่างของคำตอบแทนแรงงานที่ชัดเจนขึ้น

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ขอขอบคุณสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์ และฝ่ายเศรษฐกิจมหภาคธนาคารแห่งประเทศไทย และกองนโยบายเศรษฐกิจมหภาค สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สำหรับข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานศึกษา

บรรณานุกรม

- Claudia G. (2566). *History helps us understand gender differences in the labour market*. สืบค้น 12 ธันวาคม 256, จาก <https://www.nobelprize.org/uploads/2023/10/popular-economicsciencesprize2023.pdf>, ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566.
- Clogg, C. C., Petkova, E., & Haritou, A. (2538). *Statistical methods for comparing regression coefficients between models*. สืบค้น 29 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/230638>
- Daniel, G., & Hannah, R. (2566). *Sex Ratios Across the Life Course*. สืบค้น 29 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.census.gov/content/dam/Census/programs-surveys/international-programs/select-topics-in-international-population-health/sex-ratios-across-the-life-course.pdf>
- สหประชาชาติ ประเทศไทย. (2566). *ความเท่าเทียมทางเพศ*. สืบค้น 10 ธันวาคม 2566, จาก <https://thailand.un.org/th/sdgs/5>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). *สามะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2550 ทวีราชอาณาจักร*, กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดอกเบ๊ยะ จำกัด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). *สามะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555: อุตสาหกรรมการผลิต ทวีราชอาณาจักร*, กรุงเทพมหานคร: บริษัท เก็ชชี แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *สามะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ทวีราชอาณาจักร*, กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล๊อค.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ทวีราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 4: ตุลาคม - ธันวาคม 2564*, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *สามะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2565 อุตสาหกรรมการผลิต ทวีราชอาณาจักร*, กรุงเทพมหานคร: บริษัท สไตล์ ครีเอทีฟ เฮาส์ จำกัด.

