



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์

สาขา

เศรษฐศาสตร์

ภาควิชา

เรื่อง การประกันการว่างงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงานของแรงงานไทย

Unemployment Insurance and Factors Effecting the Unemployment Duration of Thai
Labors

นามผู้วิจัย นายรามรัฐ ชุมสุวรรณ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์วัลลภกร์ พลทรัพย์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภชาติ สุขารมณ, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ชูชีพ พิพัฒน์ศิริ, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การประกันการว่างงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงานของแรงงานไทย

Unemployment Insurance and Factors Effecting the Unemployment Duration of Thai Labors

โดย

นายรามรัฐ ชุมสุวรรณ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2552

รามรัฐ ชุมสุวรรณ 2552: การประกันการว่างงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงานของ
แรงงานไทย ปรินญาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์วัลลภกร์ พลทรัพย์, Ph.D. 146 หน้า

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงการประกันการว่างงาน พฤติกรรมการหา
งานทำ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงานในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลของผู้ประกันตนกรณี
ว่างงานในสาขาอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 220 ตัวอย่าง จากโครงการสำรวจผลกระทบของประโยชน์
ทดแทนกรณีว่างงานที่มีต่อระยะเวลาการว่างงานของแรงงานไทย ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
ร่วมกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าไคส
แควร์ และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการว่างงานด้วย สถิติ t – test และ F – test สำหรับข้อมูลที่มีการ
แจกแจงแบบปกติ และใช้สถิติ Mann – Whitney U test และ Kruskal – Wallis H test สำหรับข้อมูลที่ไม่ได้แจก
แจงแบบปกติ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.10, 0.05,
และ 0.01 ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า นับตั้งแต่ทางสำนักงานประกันสังคมเริ่มจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
ผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51.5 – 63.3) เป็นกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ได้
เผชิญความเสี่ยงต่อการว่างงานอย่างแท้จริง สำหรับพฤติกรรมการหางานทำพบว่า ปัจจัยที่ผู้ประกันตนให้
ความสำคัญในการหางานทำมากที่สุด คือ เงินเดือน และอุปสรรคในการหางานคือ สถานที่ทำงานอยู่ห่างจากที่
พัก ส่วนบทบาทของสำนักจัดหางานในฐานะเป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านตำแหน่งงานว่างนับว่ายังมีบทบาทไม่
มากนัก นอกจากนี้พบว่า ในจำนวนผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 71.7) ประกอบอาชีพอิสระ
และรับจ้างชั่วคราว ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศจำแนก
ตามสถานภาพสมรส เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน วิธีที่ใช้ในการ
สมัครงาน และความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล
ต่อระยะเวลาการว่างงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน

การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะว่า ทางสำนักจัดหางานควมปรับปรุงระบบฐานข้อมูลตำแหน่งงาน
ว่างให้มีความหลากหลาย และทันสมัยอยู่เสมอ และส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้กับแรงงานหญิง และผู้
ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ทางสำนักงานประกันสังคมควรพิจารณาการให้ประโยชน์ทดแทนกรณี
ว่างงานในสัดส่วนที่น้อยลงสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวในระหว่างที่ใช้สิทธิประกันการ
ว่างงานเพื่อเป็นการป้องกันการหาผลประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม

Ramrad Chumsuvan 2009: Unemployment Insurance and Factors Effecting the Unemployment Duration of Thai Labors. Master of Economics, Major Field: Economics, Department of Economics. Thesis Advisor: Miss Wallapak Polasub, Ph.D. 146 pages.

The objective of this paper is to study general characteristics of the unemployment insurance scheme, job-seeking behaviors and factors effecting the unemployment duration of labors in manufacturing industrial sector. The data of 220 unemployed insured individuals is extracted from a survey conducted by the Thailand Research Fund and Kasetsart University. The statistics used for the analyses are frequency, percentage, mean, chi-square. The study of factors influencing the unemployment duration employs the t – test and F – test for the normal distribution data, while the Mann – Whitney U test and Kruskal – Wallis H test are used for the non-normal distribution data. The level of statistical significance is set at 0.10, 0.05 and 0.01 respectively.

The results in this study show that 51.5 – 63.3 per cent of the unemployment insurance benefit recipients are those who voluntarily resign. In fact, these people do not face real unemployment risk. The most important factor for job-seekers is salary. On the other hand, the main obstacle of job searching is the distance between home and work place. The Department of Employment plays a limited role as a source of information on job vacancies. Moreover, the study finds that 71.7 per cent of the benefit recipients are self-employed or part time employees. The significant factors effecting the unemployment duration are gender categorized by marital status, gender categorized by the number of pre-school children, unemployment benefits, job search method, and the difference between wage from the new job and the reservation wage. However, age, educational level, and the average number of job applications per month are not statistically significant.

The policy suggestions from this study include: the improvement of the database on the variety and updated information of job vacancies by the Department of Employment, the promotion of self-employment for women labors and workers who are over 35 years old, and the reduction in unemployment benefits for recipients who are self-employed to prevent the recipients from taking advantage of the social security fund.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ อ.ดร.วัลลภภัทร์ พลทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ท่านได้กรุณาให้แนวทาง คำแนะนำ ตลอดจนคำปรึกษาอันมีคุณค่ายิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ศุภชาติ สุขารมณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ท่านได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคุณพ่อคนอง ชุมสุวรรณ คุณแม่ศุภนิจ ชุมสุวรรณ คุณป้าจารีย์ ชุมสุวรรณ คุณป้าเขียน ชุมสุวรรณ คุณย่าเขียน ชุมสุวรรณ และทุกคนในครอบครัว รวมถึงเพื่อนๆ ปริญาโท รุ่ง 65M ECON ทุกคนที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในช่วงของการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความ ต่างๆ ที่ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในการศึกษาครั้งนี้

คุณค่าอันพึงมีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน หากเกิดความผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

รามรัฐ ชุมสุวรรณ
มีนาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
สมมติฐานในการวิจัย	27
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	29
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ประวัติความเป็นมาของระบบประกันสังคมกรณีว่างงาน และสถานการณ์ ประกันสังคมกรณีว่างงานไทย	39
ประวัติความเป็นมาของระบบประกันสังคมกรณีว่างงานในประเทศไทย	39
สถานการณ์การประกันสังคมกรณีว่างงานไทย	43
บทที่ 5 ผลการศึกษา	47
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	47
กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน	54
พฤติกรรมการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน	59
วิเคราะห์การได้งานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน	76
วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน	88

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 6 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	103
สรุปผลการศึกษา	103
ข้อเสนอแนะ	109
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	111
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	117
ภาคผนวก ข กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันการว่างงาน	128
ภาคผนวก ค การทดสอบการแจกแจงปกติ และการทดสอบความแปรปรวน	131
ภาคผนวก ง ข้อมูลตารางไขว้ที่ใช้ในการวิเคราะห์	136
ภาคผนวก จ แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงาน จำแนกตามวิธีที่ใช้ในการสมัครงานด้วยวิธี Mann-Whitney U test	144
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	146

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปผลของการทดแทนและผลของรายได้เมื่ออัตราอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง	9
4.1	จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนและจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการว่างงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 – 2551	46
5.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุการว่างงาน	48
5.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผลที่ออกจากงาน	48
5.3	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่างและสาเหตุการออกจากงาน	50
5.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลของการทำงานเดิม ก่อนการว่างงานในครั้งนี้และสาเหตุการออกจากงาน	52
5.5	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามระยะเวลาที่มากขึ้น ทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานหลังออกจากงาน	54
5.6	แหล่งที่มาของรายได้ขณะว่างงานจำแนกตามสาเหตุที่ออกจากงาน	55
5.7	จำนวนและร้อยละของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มีรายงานตัว ที่สำนักจัดหางานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน	57
5.8	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน	58
5.9	การเตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมก่อนการหางานทำ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.10	ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงาน	61
5.11	จำนวนและร้อยละแหล่งข้อมูลตำแหน่งงานว่างจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน	62
5.12	จำนวนและร้อยละการสมัครงานและไม่สมัครงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน	63
5.13	จำนวนและร้อยละวิธีที่ใช้ในการสมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษาและสาเหตุการออกจากงาน	65
5.14	ค่าเฉลี่ยของจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามตัวแปรต่างๆ	67
5.15	จำนวนและร้อยละผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน	69
5.16	จำนวนและร้อยละผู้ที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนจำแนกตามการประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวและสาเหตุการออกจากงาน	70
5.17	อุปสรรคในการสมัครงาน	71
5.18	จำนวนและร้อยละผู้สมัครงานที่ได้รับการติดต่อสัมภาษณ์งาน	72
5.19	จำนวนและร้อยละผู้สมัครงานที่ได้รับการและไม่ได้รับการติดต่อสัมภาษณ์งานจากสถานประกอบการจำแนกตามตัวแปรต่างๆ	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.20	จำนวนและร้อยละผู้สมัครงานที่ได้รับการติดต่อบรรจุงานและการตอบรับการบรรจุงาน	75
5.21	จำนวนและร้อยละการตอบรับการบรรจุงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน	76
5.22	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส	77
5.23	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามเพศและการมีบุตรก่อนวัยเรียน	78
5.24	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามอายุ	79
5.25	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามระดับการศึกษา	79
5.26	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามการเตรียมความรู้ ความพร้อม เพิ่มเติมก่อนหางานทำ	80
5.27	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน	81
5.28	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามการได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.29	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามสาเหตุการว่างงานและการได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน	83
5.30	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามสาเหตุการว่างงานและการประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	85
5.31	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานใหม่ทำจำแนกตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมไทย	86
5.32	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานใหม่ทำจำแนกตามค่าจ้างจากงานใหม่	87
5.33	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานใหม่ทำโดยเปรียบเทียบระหว่างค่าจ้างจากงานใหม่กับค่าจ้างจากงานเดิม	87
5.34	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานใหม่ทำจำแนกตามวิธีสมัครงาน	88
5.35	ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างเพศจำแนกตามสถานภาพสมรสกับระยะเวลาการว่างงาน	89
5.36	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระยะเวลาการว่างงานจำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.37	ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างเพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียนกับระยะเวลาการว่างงาน	91
5.38	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระยะเวลาการว่างงานจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน	92
5.39	ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุกับระยะเวลาการว่างงาน	93
5.40	ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับการศึกษากับระยะเวลาการว่างงาน	94
5.41	ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างการได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานกับระยะเวลาการว่างงาน	95
5.42	ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือนกับระยะเวลาการว่างงาน	96
5.43	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระยะเวลาการว่างงานจำแนกตามจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน	97
5.44	ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างจำนวนครั้งในการสมัครงานโดยเฉลี่ยต่อเดือนกับระยะเวลาการว่างงาน	98
5.45	ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างวิธีการสมัครงานกับระยะเวลาการว่างงาน	99
5.46	ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้กับระยะเวลาการว่างงาน	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.47	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระยะเวลาการว่างงานจำแนกตามความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	101
5.48	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรต่างๆ กับระยะเวลาการว่างงาน	102
ตารางผนวกที่		
ค 1	แสดงผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติ	133
ค 2	แสดงผลการทดสอบความแปรปรวน	135
ง 1	จำนวนและร้อยละของสาเหตุที่ผู้ประกันตนไม่สมัครงาน	137
ง 2	ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานจำแนกตามเพศ	137
ง 3	ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานจำแนกตามสถานภาพสมรส	138
ง 4	ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานจำแนกตามการมีบุตร	138
ง 5	ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษา	139
ง 6	อุปสรรคในการสมัครงานจำแนกตามอายุ	140
ง 7	อุปสรรคในการสมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษา	141

สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ง 8	จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่สมัครและไม่สมัครงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	142
ง 9	ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้เฉลี่ยจำแนกตามระดับการศึกษา	143
จ 1	ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงานระหว่างการสมัครงาน โดยการติดต่อนายจ้าง โดยตรงกับการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต	145
จ 2	ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงานระหว่างการสมัครงาน โดยการติดต่อนายจ้าง โดยตรงกับการสมัครงานผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลหรือเอกชน	145
จ 3	ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงานระหว่างการสมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ตกับการสมัครงานผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลหรือเอกชน	145

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	การตัดสินใจทำงานเมื่อรายได้อื่นๆ ที่มีใช้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น	7
2.2	การตัดสินใจทำงานเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น	8
2.3	ผลของเงินชดเชยขณะว่างงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน	11
2.4	ผลได้ส่วนเพิ่มและต้นทุนส่วนเพิ่มของการหางาน	13
2.5	ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้กับความถี่การกระจายของค่าจ้าง	15
4.1	จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 – 2551	44
4.2	จำนวนผู้ที่ขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำแนกตาม สาเหตุการออกจากงาน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ปี พ.ศ. 2547 ถึงมิถุนายน ปี พ.ศ. 2550	45

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

สาเหตุของการว่างงานสามารถจำแนกออกเป็น 2 สาเหตุหลัก คือ การว่างงานที่เกิดจากปัจจัยภายนอก และการว่างงานที่เกิดจากปัจจัยภายใน (กองแผนงานและสารสนเทศ, 2546) โดยการว่างงานจากปัจจัยภายนอกนั้น มักเกิดขึ้นจากสิ่งที่อยู่เหนือการควบคุมของตัวแรงงานเอง เช่น การที่อุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน การที่ความต้องการแรงงานลดลงเนื่องจากภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตจากการใช้เครื่องจักรทดแทนแรงงาน เป็นต้น ส่วนการว่างงานที่เกิดจากปัจจัยภายในนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฐานะของผู้ว่างงาน การเลือกงานของผู้ที่หางาน การว่างงานโดยสมัครใจ และการได้รับความช่วยเหลือทางการเงินขณะว่างงาน เป็นต้น

วิกฤตเศรษฐกิจปี พ.ศ. 2540 เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงานทุกกลุ่มสาขาอาชีพ สถานประกอบการหลายแห่งประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจ ทั้งต้นทุนการผลิตและหนี้สินต่างประเทศล้วนเพิ่มสูงขึ้นจากการอ่อนค่าลงของเงินบาท ดังนั้นสถานประกอบการจึงมีการปรับตัวเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้โดยการลดค่าจ้าง ลดชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการปลดคนงานออก โดยระหว่างปี พ.ศ. 2541 – 2546 มีลูกจ้างถูกเลิกจ้างจำนวน 1,163,836 คน จากตัวเลขดังกล่าวเห็นได้ว่าภาวะเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อแรงงานเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้การหางานทำของแรงงานก็ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากอุปสงค์แรงงานลดน้อยลง ดังจะเห็นได้จากจำนวนตำแหน่งงานว่างในปี พ.ศ. 2541 – 2544 โดยมีจำนวนตำแหน่งงานว่างลดลงร้อยละ 50.36, 46.73, 35.27 และ 37.00 ตามลำดับ เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานว่างในปี พ.ศ. 2540 ถึงแม้ว่าช่วงวิกฤตเศรษฐกิจไม่ได้สะท้อนให้เห็นระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานขึ้น แต่หลังจากปี พ.ศ. 2543 ดัชนีการบรรจุงาน (Job Matching Index) ซึ่งบ่งบอกถึงความสามารถในการจับคู่งานเริ่มมีแนวโน้มลดลง¹ ซึ่งอาจเป็นเพราะความไม่สอดคล้องกันระหว่างตำแหน่งงานว่างกับคุณสมบัติของแรงงาน

¹ คำนวณตัวเลขดัชนีการบรรจุงาน (Job Matching Index) โดยใช้ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2551)

เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เป็นต้น ส่งผลให้ระยะเวลาการทำงานก่อนได้งานใหม่ของผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2542 และ พ.ศ. 2543 พบว่าผู้ว่างงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 9 สัปดาห์ มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 35.63 เป็นร้อยละ 35.89 และในปี พ.ศ. 2544 พบว่าผู้ว่างงานที่มีระยะเวลาในการหางานมากกว่า 3 เดือน² มีจำนวนร้อยละ 48.84 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2542, 2543, 2544) จะเห็นได้ว่าระยะเวลาการทำงานของแรงงานยาวนานขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยภายในหรือลักษณะส่วนบุคคลของแรงงาน อันได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ทักษะ ฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือน และลักษณะงานที่คาดหวังหรือเงินเดือนที่คาดหวัง เป็นต้น ซึ่งทำให้ความจำเป็นในการรีบเร่งหางานทำ รวมทั้งระยะเวลาการว่างงานของแรงงานแตกต่างกัน (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2538)

เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนให้กับแรงงานอันเกิดจากภาวะการว่างงาน รัฐบาลจึงเริ่มมีการศึกษาถึงความเป็นไปได้สำหรับการจัดตั้งประกันสังคมกรณีว่างงานนับตั้งแต่วิกฤตเศรษฐกิจ พ.ศ. 2540 ซึ่งขณะนั้นมีการว่างงานเป็นจำนวนมาก และก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่แรงงานจนนำไปสู่การเรียกร้องให้มีการบังคับใช้ประกันสังคมกรณีว่างงานโดยขบวนการแรงงานนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้รัฐบาลตราพระราชกฤษฎีกาในปี พ.ศ. 2546 (อภิชาติ สถิตนิรามัย, 2549) และเริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 และดำเนินการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานครั้งแรกในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา

การประกันการว่างงานถือเป็นระบบประกันสังคมรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ความคุ้มครองทางด้านรายได้เมื่อเกิดการสูญเสียรายได้เป็นการชั่วคราวของผู้ประกันตน ทั้งที่ถูกเลิกจ้าง ลาออกโดยสมัครใจ และหมดสัญญาจ้างงาน โดยลักษณะการประกันการว่างงานในประเทศไทย ผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานก็ต่อเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และต้องมารายงานตัวที่สำนักจัดหางานทุกๆ 1 เดือน สำหรับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ในกรณีที่ถูกลีกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนในระหว่างการว่างงานร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบ มีระยะเวลารับประโยชน์ทดแทนไม่เกิน 180 วัน ส่วนผู้ที่ลาออกโดยสมัครใจและหมดสัญญาจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนในระหว่างการว่างงานร้อยละ 30 ของค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบ มีระยะเวลารับประโยชน์ทดแทนไม่เกิน 90 วัน (สำนักงานประกันสังคม, ม.ป.ป.)

² ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 ทางสำนักงานสถิติแห่งชาติได้เปลี่ยนการจัดเก็บข้อมูลช่วงระยะเวลาการทำงานทำจาก สัปดาห์เป็นเดือน

ถึงแม้ว่าการประกันการว่างงานจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนแก่แรงงานให้มีรายได้ขณะว่างงาน แต่ขณะเดียวกันก็อาจเกิดผลเสียได้คือ ประโยชน์ทดแทนอาจทำให้ผู้ว่างงานขาดแรงกดดันที่จะต้องยอมรับงาน โดยเร็ว โดยลักษณะดังกล่าวมีส่วนทำให้ระยะเวลาการว่างงานของผู้ว่างงานยาวนานขึ้น ดังที่เกิดขึ้นในหลายประเทศ เช่น สหราชอาณาจักร แคนาดา สหรัฐอเมริกา และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Narendranathan *et al.*, 1985; Ham and Rea, 1987; Katz and Meyer, 1990; Hunt, 1995) ซึ่งถือว่าเป็นผลดีต่อวัตถุประสงค์ของโครงการประกันการว่างงานที่ต้องการช่วยบรรเทาความทุกข์ยากขณะว่างงาน พร้อมกันนั้นต้องการเร่งให้ผู้ว่างงานกลับเข้ามาทำงานโดยเร็วที่สุด นอกจากนี้การที่ผู้ประกันตนมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ทางสำนักงานประกันสังคมต้องจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้กับผู้ประกันตนยาวนานขึ้น ซึ่งในระยะยาวอาจเป็นภาระต่อระบบประกันสังคมที่มีส่วนบั่นทอนเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคม แม้ว่าผลกระทบของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่มีผลต่อระยะเวลาการว่างงานจะมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกันในหลายประเทศ แต่เนื่องจากลักษณะเฉพาะของแต่ละประเทศ เช่น ลักษณะของผู้ประกันตน รวมถึงเงื่อนไขต่างๆ ของโครงการประกันการว่างงาน อาจทำให้ผลที่ได้จากการศึกษาในประเทศไทยมีลักษณะที่แตกต่างกัน นอกจากนี้การประกันการว่างงานของไทยได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่ลาออกโดยสมัครใจมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จึงน่าสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้ประกันตนในระหว่างที่ว่างงาน โดยเฉพาะการหางานทำเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้ประกันตนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและพัฒนาเป็นแนวทางเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบประกันการว่างงานของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงการประกันการว่างงานในประเทศไทย
2. ศึกษาพฤติกรรมการหางานทำของผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
3. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงานของผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาที่ได้ ทำให้ทราบถึงลักษณะทั่วไปของระบบประกันสังคมกรณีว่างงาน และสถานการณ์การประกันการว่างงานของประเทศไทย พร้อมทั้งเข้าใจพฤติกรรมการทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ และสามารถหาหนทางที่จะกระตุ้นให้ระยะเวลาการว่างงานเป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสมโดยผ่านปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ข้อมูลหลักที่นำมาวิเคราะห์เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม ภายใต้โครงการสำรวจผลกระทบของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่มีผลต่อระยะเวลาการว่างงานของแรงงานไทย ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ร่วมกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นข้อมูลของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มาขึ้นทะเบียนประกันการว่างงานกับสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ทั้ง 10 เขตพื้นที่ โดยจัดเก็บแบบสอบถามภายในวันที่ 15 – 26 ตุลาคม พ.ศ. 2550 และติดตามสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทุกๆ 1 เดือน จนกว่ากลุ่มตัวอย่างจะได้งานใหม่ทำหรือจนกว่าติดตามสัมภาษณ์ครบ 3 เดือน ลักษณะของข้อมูลแบ่งได้ดังนี้

1. ด้านพื้นที่จัดเก็บข้อมูล โดยทำการจัดเก็บข้อมูลภายในสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ทั้ง 10 เขตพื้นที่ ได้แก่ เขตพระนคร เขตปทุมธานี เขตดินแดง เขตบางรัก เขตธนบุรี เขตตลิ่งชัน เขตบางขุนเทียน เขตคลองเตย เขตรามอินทรา และเขตมีนบุรี

2. ด้านประชากร ข้อมูลที่ใช้เพื่อทำการศึกษาเป็นกลุ่มผู้ประกันตนกรณีว่างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม(ประเทศไทย)³ ที่ขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

³ อุตสาหกรรมการผลิต (Manufacturing) หมายถึง สถานประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิต ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงวัตถุหรือส่วนประกอบของวัตถุในทางกายภาพหรือทางเคมีให้เป็นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ โดยไม่คำนึงถึงว่างานนั้นทำด้วยเครื่องจักรหรือด้วยมือ หรือทำในโรงงาน โรงซ่อมหรือ เคหสถาน หรือผลิตภัณฑ์นั้นขายส่งหรือขายปลีกก็ตาม รวมถึงการประกอบชิ้นส่วนของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้น (กรมการจัดหางาน, 2547)

นิยามศัพท์

การประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance) หมายถึง หลักประกันเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานที่ต้องออกจากงาน โดยผู้ที่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือจะต้องเป็นผู้ประกันตน และจ่ายเงินสมทบเข้าโครงการตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

นายจ้าง หมายถึง ผู้ที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงาน

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ที่ตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน

ผู้ประกันตน หมายถึง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมซึ่งได้จ่ายเงินสมทบที่ก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หมายถึง ผู้ที่มายื่นคำร้องขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่สำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ทั้ง 10 เขตพื้นที่

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หมายถึง จำนวนเงินที่สำนักงานประกันสังคมจ่ายให้กับผู้ประกันตนในระหว่างการว่างงาน

ผู้ว่างงาน หมายถึง ผู้ประกันตนกรณีว่างงานซึ่งเดิมเคยเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ และต่อมาต้องออกจากงานไม่ว่าจะมีสาเหตุจากการลาออกโดยสมัครใจ หมดสัญญาจ้าง และถูกเลิกจ้าง ซึ่งส่งผลให้นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง

ระยะเวลาการว่างงาน หมายถึง ระยะเวลาที่นับตั้งแต่วันแรกที่ผู้ประกันตนว่างงานจนกระทั่งกลับไปทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

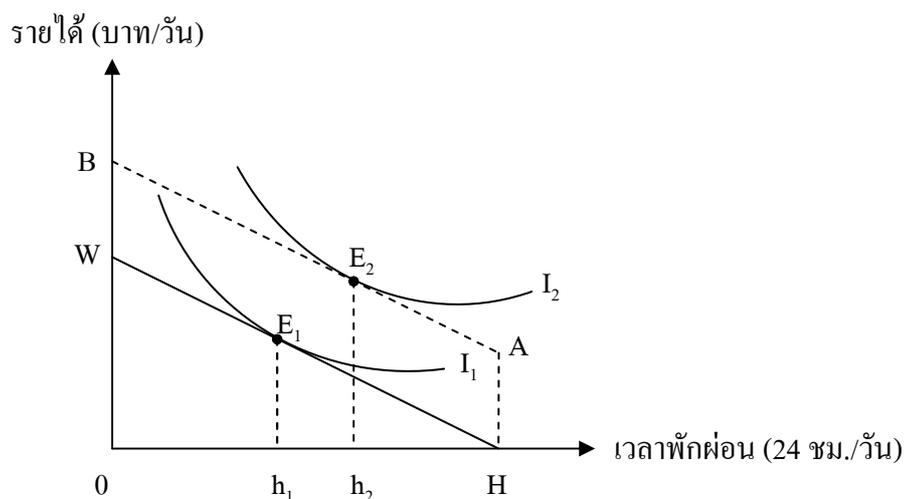
การศึกษาการประกันการว่างงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงานของแรงงานไทยในครั้งนี้ ทำการตรวจเอกสาร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และ (2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) ทฤษฎีการตัดสินใจทำงาน (A Theory of the Decision to Work) (2) ทฤษฎีการแสวงหางาน (Job Search Theory) และ (3) แนวคิดที่ว่าด้วยการเป็นเครื่องมือการส่งสัญญาณ (Signaling) ซึ่งได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการตัดสินใจทำงาน (A Theory of the Decision to Work)

ทฤษฎีนี้สมมติให้ผู้ที่เสนอขายแรงงานจะได้รับความพึงพอใจจากการบริโภคสินค้า 2 ชนิด คือ เวลาพักผ่อน (Leisure Time) และรายได้จากการทำงาน (Ehrenberg and Smith, 2000) โดยแรงงานจะจัดสรรเวลาที่ใช้ในการพักผ่อน และรายได้ซึ่งเกิดจากการใช้เวลาในการทำงานภายใต้ค่าจ้างและเวลาที่มีจำกัด เพื่อให้แรงงานได้รับความพึงพอใจสูงสุด (Maximize Utility) ซึ่งจุดดุลยภาพที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้ที่เสนอขายแรงงานสามารถอธิบายดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การตัดสินใจทำงานเมื่อรายได้อื่นๆ ที่มีใช้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น

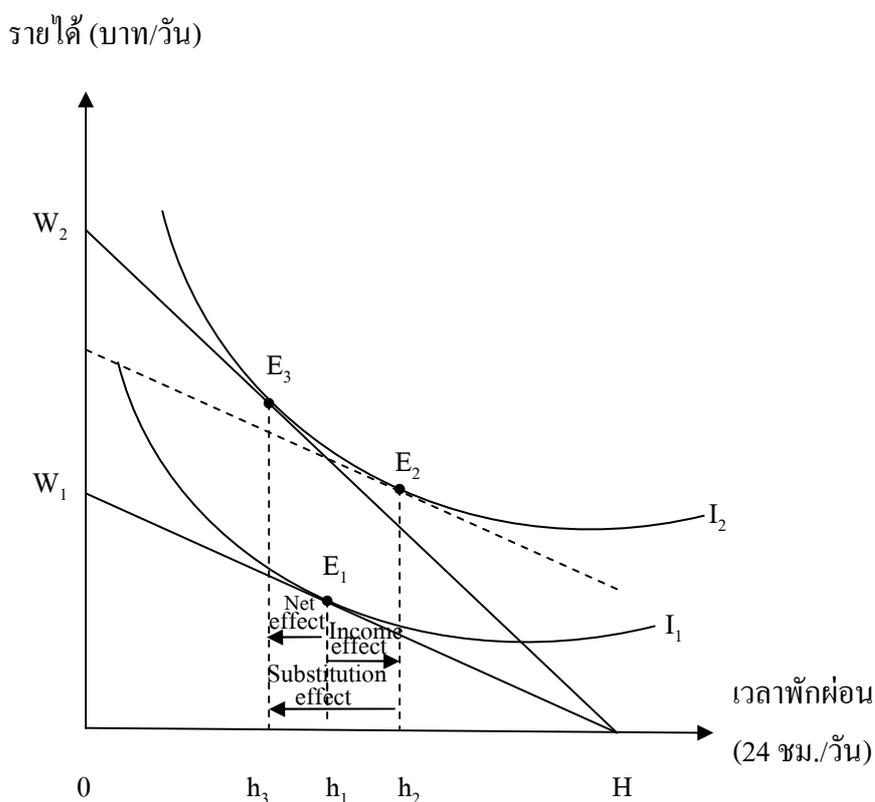
ที่มา: Ehrenberg and Smith (2000)

จากภาพที่ 2.1 กำหนดให้แกนตั้งแทนรายได้จากการทำงาน แกนนอนแทนเวลาว่าง และเส้น I คือ เส้นความพึงพอใจเท่ากัน (Indifference Curve) ซึ่งแสดงสัดส่วนระหว่างรายได้และเวลาพักผ่อนในระดับต่างๆ ที่ให้ความพึงพอใจเท่ากัน โดยความชันของเส้นความพึงพอใจเท่ากัน คือ อัตราการทดแทนหน่วยสุดท้าย (Marginal Rate of Substitution: MRS) ระหว่างรายได้กับเวลาพักผ่อนของแรงงานที่ให้ความพึงพอใจเท่ากัน ส่วนเส้นงบประมาณ (Budget Constraint) ถูกแทนด้วยเส้น HW แสดงถึงขอบเขตของส่วนผสมสูงสุดที่ผู้เสนอขายแรงงานจะได้รับจากรายได้และเวลาว่าง ความชันของเส้นงบประมาณ คือ อัตราค่าจ้าง (Wage Rate) โดยจุดที่แสดงถึงความพึงพอใจสูงสุดของการเสนอขายแรงงานจะอยู่ที่จุดสัมผัสของเส้นความพึงพอใจเท่ากันกับเส้นงบประมาณ นั่นคือ เกิดดุลยภาพที่จุด E_1 ณ จุดนี้แรงงานจะได้รับความพอใจสูงสุดจากการทำงานวันละ Hh_1 ชั่วโมง และพักผ่อนวันละ $0h_1$ ชั่วโมง โดยได้รับรายได้ $0W$ บาทต่อวัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงปัจจัยใดๆ ที่มีผลต่อรายได้จะทำให้การตัดสินใจในการเสนอขายแรงงานเปลี่ยนแปลงไป สามารถสรุปแยกได้ 2 ประเด็น กล่าวคือ

1.1 การตัดสินใจทำงานของแรงงานเมื่อมีรายได้ที่มาจากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่รายได้จากการทำงาน เช่น ค่าเช่า ดอกเบี้ย และเงินช่วยเหลือจากแหล่งอื่นๆ เป็นต้น จากภาพที่ 2.1 สมมติเพิ่มเติมว่าแรงงานได้รับรายได้จากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้างเป็นจำนวนเงิน HA บาท โดยที่อัตราค่าจ้างคงที่ ทำให้เส้นงบประมาณเปลี่ยนแปลงจากเส้น HW เป็นเส้น HAB ซึ่งขนานกับเส้นงบประมาณเดิม และเส้นความพึงพอใจเท่ากันเปลี่ยนแปลงจากเส้น I_1 เป็นเส้น I_2 เกิดดุลยภาพใหม่ที่จุด E_2 จะเห็นว่า

ณ จุด E_2 แรงงานได้รับความพึงพอใจมากกว่าจุดดุลยภาพเดิมจากการที่มีรายได้เพิ่มขึ้น และแรงงานจะลดชั่วโมงการทำงานลงจาก Hh_1 เป็น Hh_2 ซึ่งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานดังกล่าวนำไปสู่แนวคิดที่สำคัญแนวคิดหนึ่งของการตัดสินใจเสนอขายแรงงาน นั่นคือ ผลของรายได้ (Income effect) กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงจำนวนชั่วโมงในการทำงานเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของรายได้ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามโดยกำหนดให้อัตรากำลังที่ นั่นคือ ถ้าแรงงานมีรายได้ที่ไม่ใช่ค่าจ้างเพิ่มขึ้นจะทำให้แรงงานเสนอขายชั่วโมงการทำงานลดลง ในทางตรงกันข้ามถ้าแรงงานมีรายได้ที่ไม่ใช่ค่าจ้างลดลงหรือฐานะความเป็นอยู่ของแรงงานลดลงจะทำให้แรงงานเสนอขายชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น

1.2 การตัดสินใจทำงานของแรงงานเมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างอาจทำให้แรงงานเสนอขายแรงงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของผลของรายได้ (Income Effect) และผลของการทดแทน (Substitution Effect) สามารถอธิบายได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 การตัดสินใจทำงานเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น

ที่มา: Ehrenberg and Smith (2000)

จากภาพที่ 2.2 กำหนดให้ดุลยภาพเดิมก่อนที่อัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงอยู่ที่จุด E_1 ณ จุดนี้แรงงานจะได้รับความพอใจสูงสุดจากการทำงานวันละ Hh_1 ชั่วโมงที่อัตราค่าจ้าง $0W_1/0H$ และพักผ่อนวันละ $0h_1$ ชั่วโมง โดยได้รับรายได้ $0W_1$ บาทต่อวัน ต่อมาสมมติให้อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจาก $0W_1/0H$ เป็น $0W_2/0H$ ทำให้เส้นงบประมาณเปลี่ยนแปลงจากเส้น HW_1 เป็นเส้น HW_2 การที่อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นพิจารณาได้ว่า ถ้าแรงงานเสนอขายชั่วโมงการทำงานในจำนวนที่เท่ากับชั่วโมงการทำงานก่อนที่อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น จะพบว่าในแต่ละวันแรงงานจะมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งรายได้ที่เพิ่มขึ้นนี้จะเป็นส่วนกระตุ้นให้แรงงานลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลงและพักผ่อนมากขึ้น ซึ่งผลกระทบลักษณะนี้เป็นผลมาจากผลของรายได้ (Income Effect) ส่งผลให้แรงงานลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลงจาก Hh_1 เป็น Hh_2 และในขณะเดียวกันการที่อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นนอกจากจะทำให้รายได้เพิ่มขึ้นแล้วยังเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้นทุนค่าเสียโอกาสหรือมูลค่าของการพักผ่อนเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย จึงทำให้แรงงานลดจำนวนชั่วโมงการทำงานพักผ่อนลง และเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงาน ซึ่งผลกระทบลักษณะนี้เรียกว่า ผลของการทดแทน (Substitution Effect) ส่งผลให้แรงงานเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานจาก Hh_2 เป็น Hh_3 ผลสุทธิส่งผลให้แรงงานเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานจาก Hh_1 เป็น Hh_3 ในกรณีนี้จะเห็นได้ว่าผลของการทดแทนมีขนาดมากกว่าผลของรายได้ จึงสรุปได้ว่าเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นแรงงานจะเสนอขายแรงงานเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าผลของรายได้มีขนาดมากกว่าผลของการทดแทนจะทำให้แรงงานลดชั่วโมงการทำงานลง ดังนั้นจำนวนชั่วโมงการทำงานจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับผลของรายได้และผลของการทดแทนว่าผลใดมีอิทธิพลมากกว่า ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปผลของการทดแทนและผลของรายได้เมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง

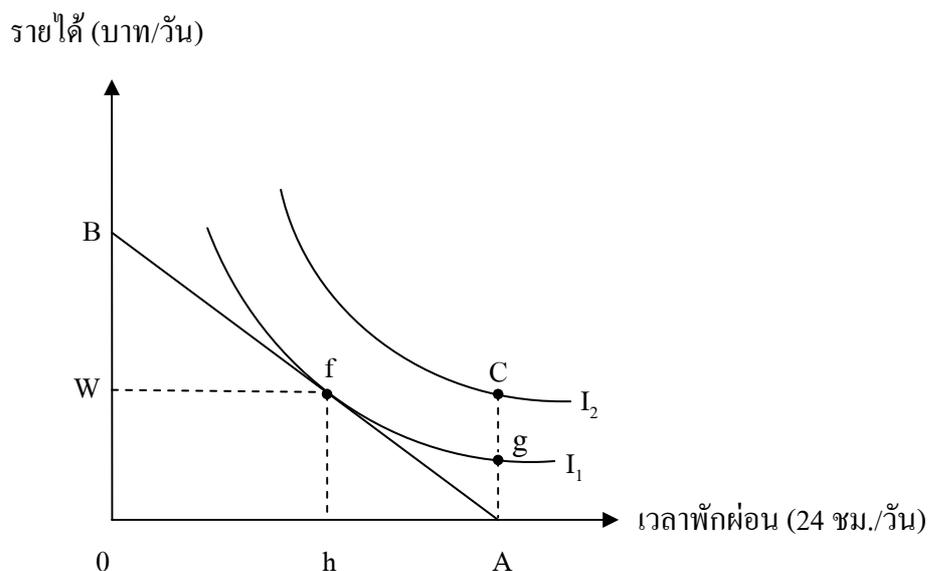
ขนาดของผลกระทบ	ผลกระทบต่อชั่วโมงการทำงาน		ความชันของเส้นอุปทานส่วนบุคคล
	อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น	อัตราค่าจ้างลดลง	
ผลของการทดแทน > ผลของรายได้	เพิ่มขึ้น	ลดลง	เป็นบวก
ผลของการทดแทน = ผลของรายได้	ไม่เปลี่ยนแปลง	ไม่เปลี่ยนแปลง	เส้นตั้งฉาก
ผลของการทดแทน < ผลของรายได้	ลดลง	เพิ่มขึ้น	เป็นลบ

ที่มา: McConnell *et al.* (2003)

จากตารางที่ 2.1 สรุปขนาดผลการทดแทนและผลของรายได้ที่ส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานเมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง โดยเมื่ออัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น ถ้าผลของการทดแทนมีขนาด

มากกว่าผลของรายได้จะส่งผลให้แรงงานเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงาน แต่ถ้าผลของรายได้มีขนาดมากกว่าจะส่งผลให้แรงงานลดชั่วโมงการทำงานลง และเมื่ออัตราค่าจ้างลดลง ถ้าผลของการทดแทนมีขนาดมากกว่าผลของรายได้จะส่งผลให้แรงงานลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน แต่ถ้าผลของรายได้มีขนาดมากกว่าจะส่งผลให้แรงงานเพิ่มชั่วโมงการทำงาน ซึ่งสาเหตุที่ผลสุทธิของผลของรายได้และผลการทดแทนแตกต่างกัน เป็นเพราะความแตกต่างของรูปร่างของเส้นความพึงพอใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความชอบ (preference) ในการแลกเปลี่ยนระหว่างรายได้เมื่อเทียบกับการพักผ่อน เนื่องจากความชอบของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันจึงทำให้พฤติกรรมการเสนอขายแรงงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ดังนั้นจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ตอบสนองต่ออัตราค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงไปของแต่ละคนจึงแตกต่างกันด้วย ส่งผลให้เส้นอุปทานแรงงานอาจมีความชันเป็นบวก (positive slope) คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานจะเปลี่ยนไปในทิศทางเดียวกับอัตราค่าจ้าง หรือเส้นอุปทานแรงงานอาจมีความชันเป็นลบ (negative slope) คือ จำนวนชั่วโมงการทำงานจะเปลี่ยนไปในทิศทางตรงกันข้ามอัตราค่าจ้าง เป็นต้น

จากทฤษฎีข้างต้น สามารถนำมาอธิบายผลกระทบของโครงการประกันสังคมที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน โครงการประกันสังคมบางโครงการจะจ่ายเงินชดเชยให้กับแรงงานตามสาเหตุที่ได้กำหนดไว้ ดังเช่น โครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน ซึ่งลักษณะของโครงการจะจ่ายเงินชดเชยให้กับผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ยังไม่ได้งานทำ เพื่อทำความเข้าใจผลของเงินชดเชยที่มีต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานนำมาอธิบายประยุกต์กับโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน โดยสมมติให้เส้น AB คือ เส้นงบประมาณเดิมก่อนที่แรงงานจะว่างงาน และได้รับค่าจ้าง OB/OA บาทต่อชั่วโมง ซึ่งแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงสุดจากการทำงานวันละ Ah ชั่วโมง มีรายได้จากการทำงาน OW บาทต่อวัน ดังภาพที่ 2.3 ต่อมาแรงงานได้สูญเสียงานที่ทำ ส่งผลให้แรงงานมีชั่วโมงการทำงานเท่ากับ 0 ชั่วโมงต่อวัน และไม่มีรายได้จากการทำงาน ซึ่งแสดงด้วยตำแหน่ง A ดังนั้นเพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ว่างงานทางสำนักงานประกันสังคมจึงได้จ่ายเงินชดเชยให้กับผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำนวนหนึ่ง แต่เพื่อให้เห็นผลกระทบที่ชัดเจนจึงสมมติต่อไปว่าแรงงานจะได้รับการชดเชยเป็นจำนวนเงินเท่ากับรายได้เดิมก่อนการว่างงาน นั่นคือแรงงานจะได้รับเงินชดเชย AC บาทต่อวัน ส่งผลให้เส้นความพึงพอใจเปลี่ยนแปลงขยับสูงขึ้นไปจากเส้น I_1 เป็นเส้น I_2 เนื่องจากแรงงานมีรายได้จากเงินชดเชยเท่ากับก่อนการว่างงาน และสามารถใช้เวลาทั้งหมดสำหรับการพักผ่อน ซึ่งเงินชดเชยดังกล่าวอาจสร้างปัญหาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยเหตุผล 2 ประการดังนี้



ภาพที่ 2.3 ผลของเงินชดเชยขณะว่างงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ที่มา: ดัดแปลงจาก Ehrenberg and Smith (2000)

ประการแรก เมื่อแรงงานว่างงานและได้รับเงินชดเชย ทำให้แรงงานมีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ที่จุด C ซึ่งเป็นจุดที่แรงงานสามารถใช้เวลาทั้งหมดสำหรับการพักผ่อน และจำนวนเงินที่แรงงานได้รับจากการชดเชยคือ OW ณ จุดนี้จะเห็นได้ว่าการกลับมาทำงานจะทำให้แรงงานมีรายได้ลดลงอย่างมากเนื่องจากการสูญเสียเงินชดเชย เพราะตามหลักการจ่ายเงินชดเชยเมื่อแรงงานกลับมาทำงานแม้เพียงชั่วโมงเดียวก็ตามจะทำให้หมดสิทธิ์รับเงินชดเชยทันที อาจทำให้ค่าจ้างสุทธิหลังจากการกลับมาทำงานเป็นลบ ซึ่งถือเป็นลักษณะของผลของการทดแทน (Substitution effect) และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานขาดแรงจูงใจในการกลับมาทำงาน

ประการที่สอง จากข้อสมมติ เส้น AC คือจำนวนเงินที่ชดเชยให้ผู้ว่างงานซึ่งเท่ากับ OW (เท่ากับระดับรายได้ก่อนการว่างงาน) จะเห็นว่าแรงงานสามารถได้รับรายได้ระดับเดิม และยังได้รับความพึงพอใจจากการที่มีเวลาทั้งหมดเพื่อการพักผ่อนอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จะทำให้แรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น โดยตำแหน่งความพึงพอใจสูงสุดเปลี่ยนจากจุด f บนเส้น I_1 เป็นจุด C บนเส้น I_2 และการได้รับความพึงพอใจที่สูงขึ้นกว่าเดิมโดยไม่ต้องทำงานเลยนี้เอง ทำให้เกิดผลของรายได้ (Income effect) ที่รุนแรงที่ทำให้แรงงานขาดแรงจูงใจหรือต้องใช้เวลาอันยาวนานในการกลับมาทำงาน

ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้นโยบายดังกล่าวเป็นสาเหตุให้แรงงานขาดแรงจูงใจในการกลับมาทำงาน ผู้วางนโยบายควรจ่ายเงินชดเชยโดยให้น้อยกว่าระดับ Ag เพราะถึงแม้ว่าทาง

สำนักงานประกันสังคมจ่ายเงินชดเชย ณ ระดับ Ag เมื่อแรงงานไม่มีงานทำระดับความพึงพอใจ ขณะว่างงานจะเท่ากับระดับความพึงพอใจเดิมก่อนการว่างงาน (อยู่บนเส้นความพึงพอใจ I_1) ซึ่งทำให้แรงงานยังขาดแรงจูงใจในการกลับเข้ามาทำงาน แต่ถ้ากำหนดให้เงินชดเชยต่ำกว่าระดับ Ag จะทำให้ระดับความพึงพอใจต่ำกว่าเส้นความพึงพอใจ I_1 แสดงว่าขณะว่างงานแรงงานจะได้รับความพึงพอใจลดลง ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้แรงงานกลับเข้ามาทำงาน เพราะถ้าแรงงานต้องการรักษา ระดับความพึงพอใจที่ I_1 แรงงานจะต้องทำงานจำนวน Ah ชั่วโมงต่อวัน (ณ ระดับอัตราค่าจ้าง 0B/0A เดิม) แต่ในความเป็นจริง การกำหนดจำนวนเงินชดเชยให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตขณะว่างงาน และไม่มากเกินไปจนเป็นสาเหตุให้แรงงานขาดแรงจูงใจในการกลับเข้ามาทำงานนั้นเป็นเรื่องที่ยาก เนื่องจากแรงงานแต่ละคนมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ดังนั้นจำนวนเงินชดเชยที่เหมาะสมจึงแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งหากเงินชดเชยที่แรงงานได้รับมีจำนวนมากจนทำให้ความพึงพอใจในขณะว่างงานสูงกว่าตอนที่ทำงานก็จะทำให้แรงงานขาดแรงจูงใจในการกลับเข้ามาทำงาน ส่งผลให้แรงงานยังคงเป็นผู้ว่างงานต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าแรงงานจะหมดสิทธิ์รับเงินชดเชย

ตามแนวคิดข้างต้นมีข้อสมมติฐานที่สำคัญว่า แรงงานแต่ละคนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานสมบูรณ์ที่สุด ทำให้แรงงานทราบเป็นอย่างดีว่าตำแหน่งงานว่างอยู่ที่ใด และให้ค่าตอบแทนเป็นจำนวนเท่าใด แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วข้อมูลดังกล่าวมักไม่สมบูรณ์ แรงงานจะรู้ข้อมูลเพียงคร่าวๆ เท่านั้น ดังนั้นผู้หางานแต่ละคนจึงต้องหาข้อมูลว่าสถานประกอบการใดจ่ายค่าจ้างเท่าไร ด้วยการเสาะแสวงหา (Search) และเกิดค่าใช้จ่ายสำหรับการแสวงหาในแต่ละครั้ง ดังนั้น ทฤษฎีการแสวงหาจึงเข้ามามีบทบาทในการอธิบายการตัดสินใจดังกล่าว

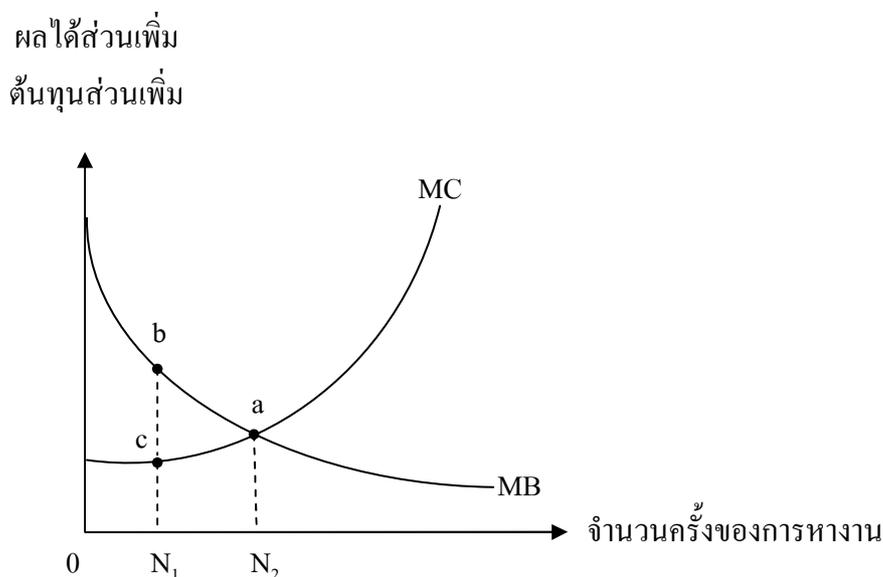
2. ทฤษฎีการแสวงหา (Job Search Theory)

ทฤษฎีการแสวงหาเชื่อว่าการว่างงานไม่ได้เกิดจากการไม่มีงาน แต่เกิดจากการไม่มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานที่จะหางานได้ที่ไหน และจะได้รับค่าจ้างเป็นจำนวนเท่าไร ดังนั้นกระบวนการแสวงหาจะเริ่มจากการหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง การกรอกใบสมัคร การสอบสัมภาษณ์ จนกระทั่งการรับเข้าทำงาน ซึ่งหากผู้หางานมีข้อมูลข่าวสารครบถ้วน เช่น ค่าจ้าง ลักษณะงาน สภาพการทำงาน เป็นต้น จะทำให้ผู้หางานใช้เวลาไม่นานสำหรับการหางานในตำแหน่งที่ต้องการ แต่ในสภาพความเป็นจริงทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างที่กำลังหางานมีความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานเพียงคร่าวๆ ดังนั้นผู้หางานจึงต้องใช้ระยะเวลาจำนวนหนึ่งเพื่อค้นหางานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด จึงเกิดประเด็นที่น่าสนใจ 2 ประเด็น คือ ระยะเวลาการว่างงานดังกล่าว

จะยาวนานเท่าไร และมีปัจจัยใดเป็นส่วนกำหนดระยะเวลาเหล่านั้น ซึ่งมี 2 แนวคิดที่อธิบายประเด็นดังกล่าว (McConnell *et al.*, 2003; Kaufman and Hotchkiss, 2006) ดังนี้

2.1 แนวคิดส่วนเพิ่ม

แบบจำลองการแสวงหางานทำนี้ถูกพัฒนาโดย George Stigler ในช่วงต้นปี ค.ศ.1960 โดย Stigler ใช้แนวคิดเรื่องส่วนเพิ่ม (Marginal) ในการวิเคราะห์จำนวนการหางานที่เหมาะสม นั่นคือ ผู้หางานจะหางานเพิ่มขึ้นหากผลได้ส่วนเพิ่ม (Marginal Benefit) จากการหางานมากกว่าต้นทุนส่วนเพิ่ม (Marginal Cost) จากการหางาน โดยต้นทุนส่วนเพิ่มของการหางาน คือ ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการที่แรงงานหางานเพิ่มขึ้น ต้นทุนเหล่านี้ประกอบไปด้วยต้นทุนทางตรง เช่น ค่าใบสมัคร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสัมภาษณ์ ค่านายหน้าจัดหางาน เป็นต้น และต้นทุนค่าเสียโอกาสของการหางาน คือ ค่าจ้างที่ผู้หางานได้เสียสละไปจากการปฏิเสธการเข้าทำงานจากสถานประกอบการที่ได้ติดต่อก่อนหน้านี้ เนื่องจากผู้ที่หางานทำเห็นว่าจะได้รับข้อเสนอจากการหางานอื่นที่ดีกว่า ส่วนผลได้ส่วนเพิ่มของการหางาน คือ รายได้ที่แรงงานคาดว่าจะได้รับเพิ่มขึ้นจากการหางาน ตามแนวคิดนี้ปริมาณการหางานที่เหมาะสมคือจำนวนที่ทำให้ผลได้ส่วนเพิ่มเท่ากับต้นทุนส่วนเพิ่มจากการหางาน อธิบายดังนี้



ภาพที่ 2.4 ผลได้ส่วนเพิ่มและต้นทุนส่วนเพิ่มของการหางาน

ที่มา: Kaufman and Hotchkiss (2006)

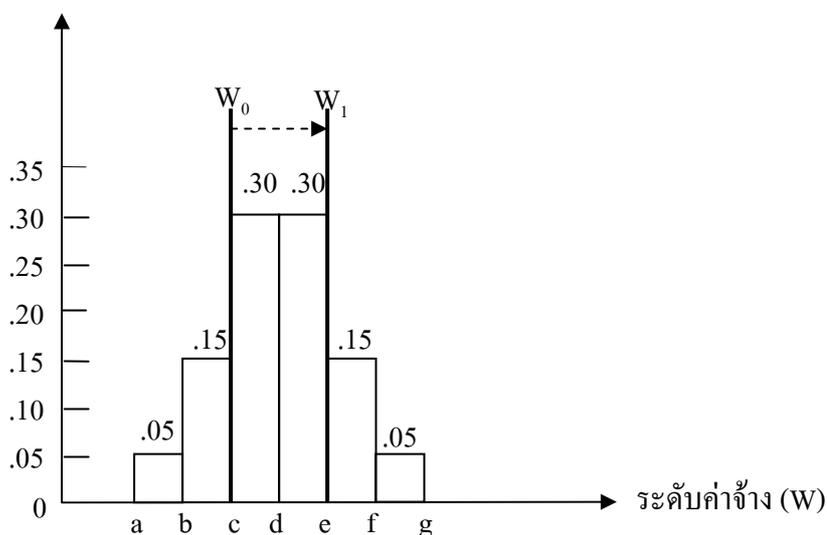
จากภาพที่ 2.4 แกนนอนแทนจำนวนครั้งของการหางาน (N) แกนตั้งแทนมูลค่าของต้นทุนส่วนเพิ่มและผลได้ส่วนเพิ่มจากการหางานทำ และเส้นต้นทุนส่วนเพิ่ม (MC) จะมีลักษณะทอดขึ้นไปจากซ้ายไปขวาบอกเป็นนัยว่าเมื่อมีการเพิ่มจำนวนการหางานในแต่ละครั้งจะทำให้ต้นทุนส่วนเพิ่มเพิ่มสูงขึ้น ส่วนเส้นผลได้ส่วนเพิ่ม (MB) จะมีลักษณะลาดลงจากซ้ายไปขวา เนื่องจากโดยปกติผู้ที่หางานทำมักจะสมัครงานกับสถานประกอบการที่จ่ายค่าจ้างสูงก่อน การไปสมัครงานที่ใหม่จึงมีโอกาสดังกล่าวที่ได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าเดิมค่อนข้างยาก ทำให้ค่าจ้างส่วนที่เพิ่มจึงลดลง เมื่อพิจารณาที่จำนวนการหางาน N_1 ตำแหน่งนี้ถือว่าไม่ใช่จำนวนการหางานที่เหมาะสม เพราะผลได้ส่วนเพิ่ม (จุด b) สูงกว่าต้นทุนส่วนเพิ่ม (จุด c) ดังนั้นแรงงานจะหางานเพิ่มขึ้นจนกระทั่งผลได้จากการหางานเท่ากับต้นทุนจากการหางาน (จุด a) นั่นคือมีจำนวนการหางาน N_2 ซึ่งถือเป็นจำนวนการหางานที่เหมาะสม จากลักษณะข้างต้นจะเห็นได้ว่าจำนวนการหางานที่เหมาะสมของแต่ละคนจะขึ้นกับผลได้ส่วนเพิ่มและต้นทุนส่วนเพิ่ม หากผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีการหางานที่เหมาะสม จำนวนมากระยะเวลาการว่างงานจึงยาวนานขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ว่างงานมีจำนวนการหางานที่เหมาะสมจำนวนน้อยระยะเวลาการว่างงานก็จะสั้นลง

2.2 แนวคิดค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้

ตามแบบจำลองของ Stigler ผู้หางานจะคาดคะเนจำนวนการหางานที่เหมาะสมและเลือกงานที่ให้ข้อเสนอดีที่สุด ณ เวลานั้น ส่วนตามแนวคิดของค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (Minimum Acceptance Wage หรือ Reservation Wage) กล่าวไว้ว่า ผู้หางานจะยอมรับงานใดๆ เมื่อค่าจ้างของงานนั้นสูงกว่าหรือเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ สามารถอธิบายเพิ่มเติมดังภาพที่ 2.5 กำหนดให้ แกนนอนแทนระดับค่าจ้างต่างๆ ที่นายจ้างเสนอให้ในตลาดแรงงาน โดยค่าจ้างที่แจกแจงทางขวามือจะมีค่าจ้างในระดับที่สูงกว่าค่าจ้างที่อยู่ทางซ้ายมือ และแกนตั้งแทนความถี่ของค่าจ้างในแต่ละระดับ ถ้าผู้หางานกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ที่ w_0 ผู้หางานรายนี้จะยอมรับงานที่จ่ายค่าจ้างมากกว่าหรือเท่ากับ w_0 และปฏิเสธงานใดๆ ที่ให้ค่าจ้างต่ำกว่า w_0 นั่นคือแรงงานจะปฏิเสธข้อเสนอทั้งหมดที่ให้ค่าจ้างต่ำกว่า c และจะยอมรับข้อเสนอที่ให้ค่าจ้างที่อยู่ระหว่าง c ถึง g ดังนั้นความเป็นไปได้ที่ค่าจ้างใดๆ ที่เสนอให้จะเกินกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ คือร้อยละ 80 และความเป็นไปได้ที่ผู้ว่างงานจะยอมรับค่าจ้างใดๆ ที่เสนอให้ในช่วง 0 ถึง c คือศูนย์ และความเป็นไปได้ที่ผู้ว่างงานจะยอมรับค่าจ้างใดๆ ที่เสนอให้ในช่วง c ถึง g คือร้อยละร้อย โดยค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ถูกกำหนด ณ ระดับที่ประโยชน์ส่วนเพิ่มเท่ากับต้นทุนส่วนเพิ่มจากการหางานทำ และเมื่อพิจารณาเงินชดเชยที่ผู้ว่างงานได้รับจากโครงการประกันการว่างงาน พบว่า เงินส่วนนี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ช่วยลดต้นทุนส่วนเพิ่มจากการหางานทำจึงทำให้ผู้หางานคาดหวังค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้สูงขึ้นจาก

W_0 เป็น W_1 จะเห็นได้ว่าความเป็นไปได้ของการได้รับข้อเสนอที่มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ลดลง จากร้อยละ 80 เป็นร้อยละ 20 ส่งผลให้ความยาวนานในการหางานทำเพิ่มขึ้น

ความถี่ของค่าจ้างในแต่ละระดับ



ภาพที่ 2.5 ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้กับความถี่การกระจายของค่าจ้าง

ที่มา: McConnell *et al.* (2003)

กล่าวโดยสรุปแบบจำลองการแสวงหางานนี้บอกเป็นนัยว่า ปัจจัยใดๆ ที่ลดต้นทุนของการว่างงานจะเพิ่มระยะเวลาของการหางาน หรือมีระยะเวลาการว่างงานยาวนานขึ้นนั่นเอง ดังเช่น เงินชดเชยจากโครงการประกันการว่างงาน นอกจากนี้ถ้าผู้หางานกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ไว้ต่ำ บุคคลนั้นย่อมได้รับการเสนองานอย่างรวดเร็วและจะทำให้ระยะเวลาการว่างงานสั้นลง ในทางตรงกันข้ามถ้ากำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ไว้ในระดับสูงจะทำให้ระยะเวลาการหางานหรือระยะเวลาการว่างงานยาวนานขึ้นตามไปด้วย

3. แนวคิดว่าด้วยการเป็นเครื่องมือการส่งสัญญาณ (Signaling)

แนวคิดว่าด้วยการเป็นเครื่องมือการส่งสัญญาณ (จุฑา มนัสไพบุลย์, 2537) โดยส่วนใหญ่แล้วในการวิเคราะห์มักมีข้อสมมติให้ตลาดแรงงานมีลักษณะ “perfect information” ซึ่งจะทำให้นายจ้างสามารถทราบได้ว่าแรงงานคนหนึ่งจะก่อให้เกิดผลผลิตให้กับนายจ้างเท่าใด ทำให้นายจ้างสามารถเสนออัตราค่าจ้างให้กับแรงงานเป็นจำนวนเท่ากับมูลค่าของผลผลิตที่แรงงานผลิตได้ แต่

เนื่องจากในความเป็นจริงนายจ้างไม่สามารถทราบได้ว่าแรงงานที่ตนจะจ้างมานั้นจะทำงานให้ผลผลิตเท่าใด และคุ้มค่าพอกับอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้หรือไม่ แต่สิ่งที่นายจ้างทำได้ก็เพียงแต่สังเกตหรือมีความเชื่อว่าศักยภาพของบุคคลน่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่นายจ้างจะนำมาพิจารณาในการคัดเลือกรับคนเข้าทำงาน เปรียบเสมือนสัญญาณ (Signaling) ที่ให้นายจ้างเข้าใจว่าแรงงานรายนั้นๆ จะมีความสามารถมากน้อยเพียงใด ดังนั้นแรงงานจะพยายามแสดงคุณสมบัติเหล่านี้ให้นายจ้างได้รับทราบ ทั้งนี้เพราะผู้ที่สรรหาคandidateเหล่านี้ติดตัวได้มักเป็นผู้ลงทุนทั้งทรัพย์สินและเวลาเพื่อปรับปรุงตนให้ดีกว่าผู้ที่มีคุณสมบัติด้อยกว่า ดังนั้นแรงงานที่มีคุณสมบัติที่ดีมักจะมีโอกาสได้งานทำสูงกว่า และส่งผลให้มีระยะเวลาการว่างงานที่สั้นกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ (1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน (2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน ดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

กรมการจัดหางาน (2543) ศึกษาเรื่องภาวะการทำงานทำของผู้อยู่ในวัยทำงาน มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาภาวะการทำงานและการได้งานทำ ข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ได้จากการออกแบบสอบถามสัมภาษณ์กลุ่มผู้ถูกเลิกจ้าง กลุ่มผู้ว่างงานและกลุ่มบัณฑิต โดยกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้างและกลุ่มผู้ว่างงานทำการเก็บตัวอย่างครอบคลุมทุกภาคของประเทศ รวมจำนวน 3,659 ตัวอย่าง ส่วนกลุ่มบัณฑิตมีจำนวน 2,514 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่าในการเลือกตำแหน่งงานกลุ่มผู้ว่างงานและกลุ่มบัณฑิตพิจารณาความเหมาะสมของลักษณะงานกับความรู้ความสามารถในการสมัครงานเป็นสำคัญ ส่วนกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ โดยกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงานส่วนใหญ่สมัครงาน 3 – 6 แห่ง ส่วนกลุ่มบัณฑิตสมัครงาน 1 – 2 แห่ง ซึ่งกลุ่มผู้ถูกเลิกจ้างและกลุ่มบัณฑิตมีสัดส่วนการได้งานทำคิดเป็นร้อยละ 34.8 และ 52.7 ตามลำดับ สำหรับการเตรียมความพร้อมและช่องทางการเข้าสู่สถานประกอบการ พบว่า กลุ่มผู้ถูกเลิกจ้าง กลุ่มผู้ว่างงานและกลุ่มบัณฑิตมีการเตรียมความพร้อม คิดเป็นร้อยละ 23.7, 35.0 และ 46.3 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่เตรียมความพร้อมด้านคอมพิวเตอร์ รองลงมาคือ เรียนภาษาอังกฤษและฝึกวิชาชีพ แหล่งข้อมูลในการหางาน พบว่า ทั้งสามกลุ่มส่วนใหญ่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์และเพื่อนเป็นแหล่งข้อมูลในการหางาน และทุกกลุ่มส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน

ไม่เกิน 800 บาท และกว่าร้อยละ 42.0 – 51.6 ใช้บริการจัดหางานของรัฐ โดยผู้ไม่ใช้บริการหางานของรัฐให้เหตุผลว่าไม่ทราบรายละเอียดและไม่คิดว่าจะได้งานทำ และสิ่งที่ทุกกลุ่มต้องการให้รัฐช่วยเหลือในการหางานคือ สนับสนุนปัจจัยในการประกอบอาชีพ การให้ข้อมูลข่าวสาร และจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ว่างงาน เป็นต้น

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน (2546) ศึกษาเรื่องสาเหตุการไม่หางานทำของผู้ไม่มีงานทำแต่พร้อมที่จะทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการไม่หางานทำแต่พร้อมที่จะทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะของการว่างงาน โดยเปรียบเทียบกลุ่มผู้ว่างงานที่ออกหางานและไม่ออกหางานจากพื้นที่ต่างๆ รวม 4 ภาค ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ รวม 1,232 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการศึกษาเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ การทำตารางไขว้ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Logistic Regression Analysis ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ออกหางานทำ โดยส่วนใหญ่หางานไม่เกิน 5 ครั้ง ซึ่งจะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 21 – 25 ปีมากที่สุด เป็นผู้จบปริญญาตรีมากกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ และมีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการหางานต่ำกว่า 250 บาทต่อครั้ง ส่วนผู้ที่เตรียมความพร้อมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านคอมพิวเตอร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับทราบแหล่งข้อมูลในการหางานจากญาติ ปัจจัยที่พิจารณาในการหางานส่วนใหญ่ตอบว่าความมั่นคงในการทำงาน ส่วนอุปสรรคในการหางานที่สำคัญคือขาดประสบการณ์การทำงาน ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการออกหางานพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้นมีโอกาสออกหางานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ส่วนผู้ว่างงานมาแล้ว 1 – 3 เดือนโอกาสที่จะออกหางานมีมากกว่าผู้ที่ว่างงานมากกว่า 3 เดือน ส่วนผู้ที่ทำกิจกรรมช่วงที่ว่างงานคือการทำงานบ้าน โอกาสจะออกหางานมากกว่าผู้ที่ทำกิจกรรมอื่นๆ ผู้ที่รับข่าวสารจากญาติโอกาสที่จะออกหางานน้อยกว่าผู้ที่รับข่าวสารจากแหล่งอื่น ผู้ที่เตรียมความรู้ในการหางานโอกาสที่จะออกหางานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เตรียมความรู้ และผู้ที่เคยใช้บริการจัดหางานของรัฐ โอกาสออกหางานมากกว่าผู้ที่ไม่เคยใช้บริการ

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน (2547) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการหางานทำของแรงงานไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการหางานทำ และปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการหางานทำของแรงงานไทย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้มีงานทำและผู้ว่างงาน จาก 8 จังหวัดรวม 800 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการศึกษาเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ การทำตารางไขว้ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีงานทำและผู้ว่างงานมีการเตรียมความรู้เพิ่มเติมโดยการเรียนคอมพิวเตอร์มากที่สุด ซึ่งเพศหญิงจะเตรียมความรู้เพิ่มเติมมากกว่าเพศชาย และผู้ที่มีการศึกษา

ระดับปริญญาตรีจะมีการเตรียมความรู้ในทุกๆ ด้านมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ปัญหาหลักที่พบในการหา
งานทำ คือ การขาดประสบการณ์การทำงาน ส่วนกลุ่มผู้ว่างงานส่วนใหญ่หางานที่ตรงกับความรู้
ความสามารถไม่ได้ การรับรู้เกี่ยวกับแหล่งงานพบว่า ทั้งสองกลุ่มรับรู้ข้อมูลจากสื่อสิ่งพิมพ์มาก
ที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมหางานในประเด็นที่เกี่ยวกับการเตรียมตัวขณะศึกษาใน
สถาบันพบว่า กลุ่มผู้มีงานทำให้ความสำคัญกับการเลือกวิชาที่สอดคล้องกับอาชีพที่จะทำในอนาคต
และปรับปรุงการเรียนให้ดี ส่วนกลุ่มผู้ว่างงานให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการเรียนให้ดี สํารวจ
ความถนัดของตน เลือกวิชาที่สอดคล้องกับอาชีพที่จะทำในอนาคต ฝึกงาน และใช้บริการแนะแนว
ของสถาบันการศึกษา การเตรียมตัวเมื่อสำเร็จการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้มีงานทำให้ความสำคัญกับการ
เตรียมบุคลิกภาพ หลักฐานการสมัครงาน และการฝึกทักษะต่างๆ เพิ่มเติม ส่วนกลุ่มผู้ว่างงานให้
ความสำคัญในการเตรียมหลักฐานเพื่อการสมัครงาน บุคลิกภาพ การฝึกทักษะต่างๆ เพิ่มเติม ด้าน
ความรู้และความสามารถพบว่า กลุ่มผู้มีงานทำให้ความสำคัญมากกับความสามารถในการใช้
เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ ส่วนกลุ่มผู้ว่างงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง
กับความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ การใช้เครื่องใช้สำนักงาน ภาษาอังกฤษ ขับขี่รถยนต์ ด้านปัจจัย
คุณสมบัติพบว่า ผู้มีงานทำให้ความสำคัญมากที่สุดกับความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา
ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความมีระเบียบวินัย และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่วนกลุ่มผู้
ว่างงานให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ด้านปัจจัยการรับรู้แหล่ง
งานพบว่า กลุ่มผู้มีงานทำให้ความสำคัญมากกับสื่อสิ่งพิมพ์ สมาชิกในครอบครัว ญาติ เพื่อน คน
รู้จัก และสำนักจัดหางานของรัฐ ส่วนกลุ่มผู้ว่างงานให้ความสำคัญมากกับสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ สำนัก
จัดหางานของรัฐ สมาชิกในครอบครัว ญาติ เพื่อน คนรู้จัก และสื่อโทรทัศน์ วิทยุ

สถาบันวิจัยนโยบายและแผนอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (2548) ได้เสนอ
รายงานการวิจัยเรื่อง ผลการสำรวจสถานการณ์และพฤติกรรมหางานทำของผู้ประกันตนกรณี
ว่างงาน เพื่อศึกษาพฤติกรรมหางานของผู้ประกันตน โดยสัมภาษณ์ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
จำนวน 5,040 ตัวอย่างใน 32 พื้นที่ของสำนักจัดหางาน ประกอบด้วยพื้นที่สำนักจัดหางานเขต
กรุงเทพมหานครจำนวน 10 เขต และพื้นที่ของสำนักจัดหางานจังหวัดอีก 22 จังหวัดในทุกภาคทั่ว
ประเทศ ในระหว่างเดือนเมษายนถึงกลางเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2548 วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ
Chi – square และ ANOVA ส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาการว่างงานก่อนได้งาน
ใหม่ใช้วิธี Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า หลังจากออกจากงานผู้ประกันตนส่วนใหญ่หา
งานทำตลอด ส่วนผู้ที่ไม่ได้หางานทำให้เหตุผลว่าสถานะตลาดแรงงานไม่เหมาะสม สำหรับผู้ที่หา
งานทำพบว่า ส่วนใหญ่สมัครงาน 1 – 3 แห่ง โดยมีวิธีในการสมัครงานหลายทางแต่วิธีที่ใช้สมัคร
งานมากที่สุดคือ สมัครงานที่สถานประกอบการของนายจ้างโดยตรง โดยส่วนใหญ่ทราบตำแหน่ง

งานว่างจากเพื่อนหรือญาติ สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้งานใหม่ ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 5,040 ตัวอย่าง มีผู้ประกันตนที่ได้งานใหม่จำนวน 360 ราย หรือร้อยละ 6.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่ต่ำ ส่วนใหญ่เพศหญิงได้งานมากกว่าเพศชาย และส่วนใหญ่ได้เงินเดือนต่ำกว่าอาชีพสุดท้ายก่อนการว่างงาน และอัตราการบรรจุนานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานไม่มีความแตกต่างกันตามเพศ และอายุ แต่มีความแตกต่างตามระดับการศึกษา และปัจจัยดังกล่าวยังมีผลต่อระยะเวลาการหางานก่อนบรรจุนานใหม่ ผู้ที่มีการศึกษิต่ำกว่าระดับอุดมศึกษามีอัตราการบรรจุนานสูงกว่าและมีระยะเวลาการหางานสั้นกว่าผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวนครั้งในการสมัครงานไม่มีผลต่ออัตราการบรรจุนาน แต่การไม่เลือกงานทำให้ผู้ประกันตนมีอัตราการบรรจุนานสูงกว่า ส่วนเงินชดเชยจากนายจ้างกรณีออกจากงาน และผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีผลต่อการได้งานใหม่และระยะเวลาการหางาน ส่วนผู้ว่างงานที่มีรายได้ที่มีค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากจะมีอัตราการได้งานใหม่ที่ต่ำกว่า และมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนาน

จิตติมา ราชพงศ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยและพฤติกรรมการทำงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงานภายใต้โครงการประกันสังคม กรณีศึกษาพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงาน และปัจจัยที่กำหนดการทำงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยใช้ข้อมูลจากโครงการสำรวจการทำงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ซึ่งเป็นข้อมูลจากการสอบถามผู้ประกันตนกรณีว่างงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 3,143 ตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยแบบจำลองโลจิสติก (Logit Model) ผลการศึกษาพบว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลิกจ้าง ปัจจัยเพศ อายุ เงินประโยชน์ทดแทน และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำของผู้ประกันตน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำ คือ อายุและระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตน ส่วนปัจจัยเพศ และประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ลาออก ปัจจัยอายุ เงินประโยชน์ทดแทน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำ คือ อายุและระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตน ส่วนปัจจัยเพศ สถานภาพในครัวเรือน และประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตน เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ผู้ประกันตนไม่หางานทำ สาเหตุโดยรวมส่วนใหญ่คือ ไม่มีตำแหน่งงานที่ต้องการ งานที่มีอยู่ไกลจากบ้านหรือที่พัก อายุเกินที่จะสมัครในตำแหน่งงานว่าง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่ผู้วิจัยได้ทำการตรวจเอกสารพบว่า งานที่ได้ทำการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปในด้านกิจกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ทำงานทำ เช่น การเตรียมความรู้ แหล่งรับรู้ข้อมูล วิธีที่ใช้ในการสมัครงาน จำนวนครั้งในการสมัครงาน และอุปสรรคในการหางานทำ นอกจากนี้ลักษณะข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลปฐมภูมิ ที่มีความแตกต่างทางด้านกลุ่มตัวอย่าง พื้นที่ในการจัดเก็บ รวมถึงระยะเวลาที่เก็บข้อมูล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ผลการศึกษามีลักษณะที่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามข้อค้นพบในประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการหางานทำมีบางส่วนที่สอดคล้องกันคือ ในส่วนของการเตรียมความรู้พบว่า เมื่อแรงงานประสบกับภาวะการว่างงาน แรงงานส่วนใหญ่ที่มีการเตรียมความรู้เพิ่มเติมมักเน้นเรียนรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ส่วนแหล่งรับรู้ตำแหน่งงานพบว่าญาติและเพื่อน รวมถึงสื่อสิ่งพิมพ์ยังคงมีบทบาทสำคัญ จำนวนครั้งในการสมัครงานโดยส่วนใหญ่ประมาณ 1 – 3 แห่ง ส่วนอุปสรรคที่พบในการหางานทำคือการขาดประสบการณ์การทำงาน ในส่วนของพฤติกรรมต่างๆ ของผู้ประกันตนในระหว่างว่างงาน เป็นเรื่องที่น่าสนใจในการศึกษากลุ่มผู้ประกันตน โดยเฉพาะศึกษาตามสาเหตุการออกจากงาน ซึ่งอาจทำให้เห็นถึงพฤติกรรมบางอย่างเพิ่มเติม เช่น ความพยายามในการหางาน การยอมรับหรือปฏิเสธงาน เป็นต้น ดังผลที่ได้จากการศึกษาของสถาบันวิจัยนโยบายและแผนอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บขึ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2550 ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาที่ยาวนานพอสมควรนับจากเริ่มต้นดำเนินโครงการประกันการว่างงาน ซึ่งคาดได้ว่าผู้ประกันตนส่วนใหญ่น่าจะมีการเรียนรู้ถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ เกี่ยวกับการประกันการว่างงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการศึกษาครั้งนี้ได้มีการติดตามสัมภาษณ์ผู้ประกันตนเดือนละครั้ง ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อาจทำให้เห็นรูปแบบพฤติกรรมการทำงานทำ และกิจกรรมระหว่างว่างงาน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน

มัทนา พนานิรามัย และ สมบุญ ยมนา (2550) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการประกันการว่างงานในรอบ 2 ปี เพื่อศึกษาผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงานในรอบ 2 ปี และศึกษาผลกระทบของโครงการที่มีต่อพฤติกรรมปรับตัวของนายจ้างและลูกจ้าง ดังเช่น พฤติกรรมการทำงาน ระยะเวลาการว่างงาน และแบบแผนการออกจากสภาพการว่างงาน รวมถึงความพึงพอใจของลูกจ้างต่อบริการของโครงการ กิจกรรมระหว่างว่างงาน แหล่งเงินใช้จ่าย และความเพียงพอของเงินใช้จ่ายระหว่างว่างงาน โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิที่สำรวจในปี พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นเวลาก่อนและหลังจากที่ลูกจ้างจะเกิดสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยการศึกษาผลกระทบของโครงการต่อพฤติกรรมของ

ลูกจ้าง วิเคราะห์โดยใช้สมการโลจิต ส่วนการศึกษาปัจจัยกำหนดระยะเวลาการว่างงานวิเคราะห์โดยใช้ Censored regression หรือ Tobit regression model และศึกษาแบบแผนของการคงอยู่และการออกจากการว่างงานด้วยการวิเคราะห์แบบ Duration analysis ผลการศึกษาพบว่า ในแง่ของผลการดำเนินงานเห็นได้ว่า ผู้ที่มาขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมัครใจลาออกจากงาน และผู้ประกันตนส่วนมากจะรับประโยชน์ทดแทนจนกระทั่งหมดสิทธิรับประโยชน์ทดแทน เมื่อสอบถามความรู้ความเข้าใจของลูกจ้างต่อโครงการประกันการว่างงาน พบว่าลูกจ้างยังไม่เข้าใจในเรื่องการจ่ายเงินสมทบ และเงื่อนไขการได้รับประโยชน์ทดแทน ส่วนเรื่องความพึงพอใจพบว่า ผู้ประกันตนมีความพึงพอใจน้อยเกี่ยวกับการจ่ายเงินล่าช้า และการไม่ได้ฝึกพัฒนาฝีมือที่ต้องการ ส่วนผลกระทบของโครงการที่มีต่อพฤติกรรมการว่างงาน พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส และอัตราการว่างงานรวม เป็นปัจจัยที่กำหนดความน่าจะเป็นในการเปลี่ยนงานและระยะเวลาการว่างงานในปี พ.ศ. 2547 กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุมากและสมรสแล้วจะมีความน่าจะเป็นในการเปลี่ยนงานต่ำกว่า และในภาวะที่มีอัตราการว่างงานรวมสูงจะมีความน่าจะเป็นในการเปลี่ยนงานสูงกว่าและมีระยะเวลาการว่างงานยาวนานกว่า ส่วนในปี พ.ศ. 2549 พบว่า ผลกระทบของอัตราการว่างงานกลับมีทิศทางตรงกันข้ามกับปี พ.ศ. 2547 ซึ่งอธิบายได้ว่าการมีโครงการประกันการว่างงานทำให้อัตราการลาออกโดยสมัครใจเพิ่มขึ้นและเกิดขึ้นในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ในส่วนของการคงอยู่ในสภาพการว่างงานพบว่า มีการออกจากการว่างงานในเดือนที่ 3 สูงเป็นพิเศษซึ่งเห็นได้ชัดในปี พ.ศ. 2549 ทั้งนี้ตรงกับระยะเวลาการหมดสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานสำหรับบุคคลที่ลาออกโดยสมัครใจ แต่อย่างไรก็ตามไม่พบว่ามี การออกจากการว่างงานสูงเป็นพิเศษในเดือนที่ 6 ซึ่งตรงกับเวลาการหมดสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง

Moffitt (1985) ศึกษาเรื่อง Unemployment Insurance and the Distribution of Unemployment Spell งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาผลกระทบของระบบประกันสังคมกรณีว่างงานที่มีต่อระยะเวลาการว่างงาน โดยสุ่มตัวอย่างผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจาก 13 รัฐในประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1978 – 1980 ทำการวิเคราะห์โดยใช้ non – parametric proportional hazard model ผลจากการศึกษาพบว่า จำนวนของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการว่างงาน โดยขนาดของผลกระทบคือ เมื่อประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จะทำให้ระยะเวลาการว่างงานเพิ่มขึ้นประมาณครึ่งสัปดาห์ และเมื่อขยายระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพิ่มขึ้น 1 สัปดาห์ จะทำให้ระยะเวลาการว่างงานเพิ่มขึ้น 0.15 สัปดาห์ และเมื่อพิจารณาการกระจาย

ของระยะเวลาการว่างงานพบว่า อัตราการไต่งานทำมีแนวโน้มที่สูงมากเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

Meyer (1988) ศึกษาเรื่อง Unemployment Insurance and Unemployment Spell งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาผลกระทบของจำนวนและระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่มีต่อระยะเวลาการว่างงาน โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้ว่างงานในระหว่างที่รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจนกระทั่งสิ้นสุดระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และใช้ข้อมูลจาก Continuous wage and benefit history unemployment insurance administrative records ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,365 ราย วิเคราะห์โดยใช้ Proportional Hazard Model ผลจากการศึกษาพบว่า จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเป็นไปได้ของการออกจากการทำงาน เนื่องจากเมื่อผู้ว่างงานได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เงินชดเชยส่วนนี้จะช่วยลดต้นทุนค่าเสียโอกาสของการหางาน โดยขนาดของผลกระทบที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ เมื่อประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 จะทำให้ความเป็นไปได้ของการออกจากการทำงานลดลงร้อยละ 8.8 ซึ่งขนาดของผลกระทบดังกล่าวเห็นได้ชัดว่า ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานทำให้เกิดผลเสียค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตามความเป็นไปได้ของการออกจากการทำงานจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อระยะเวลาของการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานใกล้สิ้นสุดลง นอกจากนี้ข้อสรุปจากงานวิจัยยังพบว่า แรงงานที่มีรายได้สูงก่อนการว่างงานมีความเป็นไปได้ของการออกจากการทำงานที่สูงเช่นกัน โดย Meyer ให้เหตุผลว่าแรงงานกลุ่มนี้มีต้นทุนในรูปของการสูญเสียค่าจ้างสูงกว่า และการที่มีรายได้จากงานเดิมที่สูงย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการหางาน

Katz and Meyer (1990) ศึกษาเรื่อง The Impact of the Potential Duration of Unemployment Benefit on the Duration of Unemployment เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงานระหว่างผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานและผู้ที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน รวมทั้งวิเคราะห์ระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานว่ามีผลต่อระยะเวลาการว่างงานหรือไม่ โดยใช้ข้อมูลจาก Continuous Wage and Benefit History (CWBH) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1978 – 1983 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,365 ราย จาก 12 รัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา และใช้แบบจำลอง Hazard สำหรับการวิเคราะห์ ผลจากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาการว่างงานของผู้ที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง โดยพบว่าผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเมื่อใกล้สิ้นสุดระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนจะมีอัตราการกลับเข้ามาทำงานสูงมากขึ้น นอกจากนั้นผลจากการคาดประมาณยังชี้ว่า นโยบายที่ขยายระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่านโยบายที่เพิ่ม

จำนวนของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ขนาดของผลกระทบจากการคาดประมาณคือ เมื่อระยะเวลาการได้รับประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้น 1 สัปดาห์จะทำให้ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการว่างงานของผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพิ่มขึ้น 0.16 และ 0.20 สัปดาห์

Foley (1997) ศึกษาเรื่อง Determinant of Unemployment Duration in Russia โดยทำการวิเคราะห์ก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเพื่อชี้ว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์ต่อระยะเวลาการว่างงาน ซึ่งตัวแปรอธิบายที่นำมาวิเคราะห์คือ ตัวแปรด้านลักษณะของประชากร รายได้ที่เข้ามาช่วยเหลือขณะว่างงาน และความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่ โดยใช้ Competing – Risks Waiting Model ในการหาความสัมพันธ์ดังกล่าว ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วจะมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชายที่แต่งงานแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคคลที่มีอายุมากสามารถคาดประมาณได้ว่าเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคนหนุ่มสาว ส่วนตัวแปรเกี่ยวกับระดับการศึกษาและการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไม่พบว่ามีผลต่อระยะเวลาการว่างงาน การมีบุตรหรือไม่มีบุตรไม่มีผลต่อระยะเวลาการว่างงานเช่นกัน อย่างไรก็ตามพบว่า การมีบุตรจะเป็นเหตุกระตุ้นให้แรงงานหญิงออกจากกำลังแรงงาน เพราะการมีบุตรทำให้แรงงานหญิงเพิ่มมูลค่าของเวลาสำหรับกิจกรรมภายในครัวเรือนสูงขึ้น ส่วนความแตกต่างในแต่ละพื้นที่พบว่าผลกระทบต่อระยะเวลาการว่างงาน โดยผู้ว่างงานที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีอัตราการว่างงานสูงจะมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่า และเมื่อพิจารณาตามสาเหตุการว่างงานพบว่า ผู้ที่ถูกเลิกจ้างจะมีระยะเวลาการว่างงานที่สั้นกว่าผู้ที่ลาออกโดยสมัครใจ

Kartseva (2002) ศึกษาเรื่อง The Duration of Unemployment in Russia โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยของการว่างงานในประเทศรัสเซีย ซึ่งใช้ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และตัวแปรด้านการศึกษา เช่น ระดับการศึกษา สาขาที่จบ นำมาวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่มีสัมพันธ์กับระยะเวลาการว่างงาน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้จาก The Russian Longitudinal Monitor Survey (RLMS) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 – 2000 และวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลอง Proportional Hazard ผลการศึกษาในด้านลักษณะของประชากรพบว่า แรงงานที่มีอายุมากมีความเป็นไปได้ที่จะได้งานทำน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับคนหนุ่มสาว ส่วนแรงงานชายที่แต่งงานแล้วมีความเป็นไปได้ที่ระยะเวลาการว่างงานสั้นกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชายที่ยังไม่ได้แต่งงาน เนื่องจากแรงงานชายมักเป็นผู้ที่หาเลี้ยงครอบครัวและมีความกระตือรือร้นในการหางาน ส่วนแรงงานหญิงที่แต่งงานแล้วมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานหญิงที่ยังไม่ได้แต่งงาน และยังพบอีกว่าระยะเวลาการว่างงานของแรงงานหญิงจะยาวนานขึ้นไปอีกเมื่อมีบุตร เนื่องจากแรงงานหญิงต้องรับภาระดูแลบุตร และแรงงานหญิงส่วนใหญ่นิยมเลี้ยงดูดูแลลูกด้วย

ตนเอง แต่ในระหว่างที่แรงงานหญิงประกอบกิจกรรมในครัวเรือนนั้น พวกเขาก็ยังมองหางานที่มีลักษณะเป็นงานชั่วคราวหรือหางานมาทำที่บ้าน โดยสรุปแล้วแรงงานหญิงมีความเป็นไปได้น้อยกว่าที่จะออกจากการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานชาย ส่วนในด้านผลกระทบจากระดับการศึกษาพบว่า การศึกษามีความสำคัญต่อความเป็นไปได้ของการได้งานทำ โดยแรงงานที่มีการศึกษาสูงมักมีโอกาสมากกว่าที่จะได้รับการจ้างงาน ซึ่งผลดังกล่าวเหมือนกันทั้งแรงงานหญิงและแรงงานชาย นอกจากนี้แรงงานที่มีการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยมีความเป็นไปได้ที่จะพบงานที่เหมาะสมสูงถึงร้อยละ 50 เมื่อวิเคราะห์สาขาที่จบพบว่า แรงงานหญิงที่มีการศึกษาในสาขาวิศวกรรมและการบริหารมีความเป็นไปได้สูงกว่าที่จะพบงานเมื่อเทียบกับการศึกษาในด้านครุและด้านสุขภาพ และยังพบอีกว่าแรงงานหญิงที่มีการศึกษาในสาขาวิศวกรรมและการบริหาร กับแรงงานหญิงที่เรียนด้านศิลปะมีความเป็นไปได้ที่จะได้งานที่เหมาะสม

Tansel and Tasci (2004) ศึกษาเรื่อง Determinant of Unemployment Duration for Men and Woman in Turkey งานวิจัยฉบับนี้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นไปได้ของการออกจากการทำงาน โดยใช้ข้อมูลการสำรวจครัวเรือนตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 – 2001 และวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลอง Proportional Hazard ผลจากการศึกษาพบว่า แรงงานหญิงมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่าแรงงานชาย และผู้ชายที่แต่งงานแล้วมีความเป็นไปได้ที่จะออกจากการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะผู้ชายที่แต่งงานแล้วมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว ขณะที่ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วมีความเป็นไปได้ที่จะออกจากการทำงานลดลง ส่วนอายุมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเป็นไปได้ของการออกจากการทำงาน และผู้ว่างงานที่อาศัยอยู่ในเมืองมีความเป็นไปได้ที่จะออกจากการทำงานสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ว่างงานที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายสนับสนุนการย้ายถิ่นของแรงงานจากพื้นที่ชนบทเข้าสู่เมืองในประเทศตุรกี ส่วนระดับการศึกษาพบว่า แรงงานหญิงที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรือสูงกว่ามีความเป็นไปได้ที่จะออกจากการทำงานสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานหญิงที่ไม่มีการศึกษา ประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญที่ทำให้แรงงานหญิงมีความเป็นไปได้ในการมีงานทำเพิ่มขึ้น

Tatsiramos (2006) ศึกษาเรื่อง Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability งานวิจัยฉบับนี้วิเคราะห์ผลกระทบของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่มีต่อระยะเวลาการว่างงานและความมั่นคงภายหลังการจ้างงานของแรงงาน โดยใช้ข้อมูลจาก The European Community Household Panel (ECHP) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 – 2001 จาก 8 ประเทศในยุโรป และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วย Multivariate Discrete Hazard Model ผล

การศึกษาพบว่า ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นรายได้ขณะว่างงานรูปแบบหนึ่งที่มีส่วนทำให้ผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานขึ้น แต่ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานก็มีผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงภายหลังการจ้างงาน โดยก่อนการวิเคราะห์ได้ทำการจัดกลุ่มประเทศที่มีลักษณะการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแตกต่างกันดังนี้ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่มีการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในอัตราที่สูง ประกอบไปด้วยประเทศเดนมาร์ก ฝรั่งเศส และเยอรมัน กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่มีการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในอัตราราคาที่และมีระยะเวลาการให้ประโยชน์ทดแทนค่อนข้างสั้น ประกอบไปด้วยประเทศไอซ์แลนด์และอังกฤษ กลุ่มที่สามเป็นกลุ่มที่มีการจ่ายประโยชน์ทดแทนน้อยที่สุด ประกอบไปด้วยประเทศอิตาลี และกรีซ จากลักษณะที่แตกต่างกันดังกล่าวได้ข้อค้นพบว่า ประเทศในกลุ่มแรกและสเปนซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่ให้ประโยชน์ทดแทนมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่สามมีระยะเวลาการจ้างงานภายหลังจากได้งานใหม่ทำเพิ่มขึ้น โดยมีระยะเวลาการจ้างงานภายหลังจากการได้งานทำสูงขึ้นถึงร้อยละ 10 – 20 ของค่าเฉลี่ยระยะเวลาการจ้างงาน โดยสรุปแล้วประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานก่อให้เกิดผลทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับผลกระทบทางตรงนั้น ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานก่อให้เกิดผลเสียในแง่ที่ทำให้ระยะเวลาการว่างงานของแรงงานยาวนานขึ้น ส่วนผลกระทบทางอ้อมประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานก่อให้เกิดผลดีในแง่ที่ทำให้ระยะเวลาการจ้างงานหลังจากได้งานทำเพิ่มขึ้น

Kupets (2006) ศึกษาเรื่อง Determinant of Unemployment Duration in Ukraine โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระยะเวลาการว่างงานในประเทศยูเครน ซึ่งทำการวิเคราะห์ผลกระทบของลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ที่ได้รับขณะว่างงาน และความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่ โดยใช้ข้อมูล The Ukrainian Longitudinal Monitoring Survey (ULMS) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1998 – 2002 และทำการคาดประมาณโดยใช้ Cox Proportional Hazard Model ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิเช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ขณะว่างงาน (รวมรายได้จากงานที่ไม่เป็นทางการและการทำไร่นา) มีสัมพันธ์กับระยะเวลาการว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ชายที่แต่งงานแล้วสามารถหางานได้อย่างรวดเร็วหลังจากที่ว่างงาน เพราะผู้ชายเป็นหัวหน้าครอบครัวมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือน จึงทำให้เกิดความกดดันจากภาวะทางการเงินอย่างมากทำให้ต้องรีบกลับเข้ามาทำงานโดยเร็ว ตัวแปรด้านอายุพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความเป็นไปได้ของการกลับเข้ามาทำงาน โดยทั่วไปแล้วแรงงานที่อายุมากจะได้รับความเสียเปรียบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของประเทศยูเครน จึงทำให้แรงงานกลุ่มนี้มักจะหางานยากเนื่องจากถูกนายจ้างกีดกัน เพราะนายจ้างเห็นว่าแรงงานกลุ่มนี้มีทักษะที่ล้าหลังและมีปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งส่งผลให้มีผลผลิตภาพในการผลิตต่ำ ตัวแปรด้านการศึกษาพบว่า ผู้ที่มี

ระดับการศึกษาสูงย่อมมีอัตราการได้รับการว่าจ้างสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานได้ดีกว่า ส่วนการคาดประมาณตัวแปรเกี่ยวกับผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานพบว่า ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นไปได้ของการกลับเข้ามาทำงาน อย่างไรก็ตาม Kupets ได้ลองแยกวิเคราะห์เฉพาะผู้ว่างงานที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพียงอย่างเดียว โดยไม่นำผู้ว่างงานที่มีรายได้จากงานที่ไม่เป็นทางการ เช่น พกงานชั่วคราวต่างๆ เข้ามาวิเคราะห์พบว่า ผลของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานทำให้ระยะเวลาการว่างงานยาวนานขึ้น รวมถึงรายได้อื่นๆ ในระหว่างการว่างงาน เช่น รายได้จากงานที่ไม่เป็นทางการ รายได้ที่ได้รับจากครอบครัว และเงินช่วยเหลือต่างๆ เป็นต้น รายได้เหล่านี้ล้วนมีผลทำให้ความเป็นไปได้ของการกลับเข้ามาทำงานต่ำ ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวกับความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่ โดยใช้อัตราการว่างงานในแต่ละพื้นที่ และที่ตั้งของตลาดแรงงานเป็นตัวแทนในการศึกษาพบว่า ผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีอัตราการว่างงานสูงมีแนวโน้มที่มีระยะเวลาการว่างงานยาวนาน ส่วนผู้ที่อาศัยอยู่ในเมืองใหญ่มีความเป็นไปได้ที่มีอัตราการได้รับการจ้างงานสูงกว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทหรือผู้ที่อาศัยอยู่ในเมืองเล็ก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการด้อยโอกาสในการมีงานทำของแรงงานที่อยู่ในพื้นที่ที่มีเศรษฐกิจตกต่ำและพื้นที่ที่มีกิจกรรมในตลาดแรงงานน้อย

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงานที่ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสารพบว่า ตัวแปรที่นำมาใช้วิเคราะห์ส่วนใหญ่ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การมีบุตร รายได้ก่อนว่างงาน รายได้ขณะว่างงาน เป็นต้น ผลการศึกษาที่ได้ส่วนใหญ่ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า ผู้ชายที่แต่งงานแล้วมีระยะเวลาการว่างงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชายที่ยังไม่ได้แต่งงาน ส่วนผู้หญิงที่แต่งงานแล้วจะมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้หญิงที่ยังไม่ได้แต่งงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีระยะเวลาการว่างงานยาวนานกว่า ส่วนประเด็นเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ส่วนใหญ่พบว่า จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานและระยะเวลาการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการว่างงานในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาถึงสาเหตุการว่างงานพบว่า ผู้ที่ถูกเลิกจ้างมีระยะเวลาการว่างงานที่สั้นกว่าผู้ที่ลาออกโดยสมัครใจ โดยงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรที่ได้จากการตรวจสอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น เพศ จำแนกตามสถานภาพสมรส เพศ จำแนกตามการมีบุตร อายุ ระดับการศึกษา ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และผู้วิจัยใช้สถิติ t - test และ F - test สำหรับข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ และใช้ Mann Whitney U test กับ Kruskal - Wallis H test สำหรับข้อมูลที่ไม่ได้แจกแจงแบบปกติในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าน่าจะเพียงพอต่อการให้ข้อสรุปตามประเด็นปัญหาที่ตั้งไว้

สมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการตัดสินใจทำงาน (A Theory of The Decision to Work) ทฤษฎีการแสวงหางานทำ (Job Search) และแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาณแสดงความน่าเชื่อถือของผู้สมัครงาน (Signaling) รวมถึงการตรวจสอบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้อธิบายตัวแปรต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อระยะเวลาการว่างงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรตาม คือ ระยะเวลาการว่างงาน (วัน) และตัวแปรอิสระ คือ เพศ จำแนกตามสถานภาพสมรส เพศ จำแนกตามการมีบุตร อายุ ระดับการศึกษา การได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน วิธีที่ใช้ในการสมัครงาน และความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ โดยกำหนดสมมติฐานดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล จากทฤษฎีการตัดสินใจทำงาน (A Theory of the Decision to Work) กล่าวว่า การตัดสินใจทำงานจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลในการแลกเปลี่ยนเวลาที่ใช้สำหรับการพักผ่อนกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจเกี่ยวกับการตัดสินใจทำงานของแต่ละบุคคลล้วนแตกต่างกัน เช่น บางคนให้ความสำคัญกับกิจกรรมในครัวเรือนมากกว่าจึงไม่รีบเร่งเข้าสู่กระบวนการทำงาน หรือบางคนอาจให้ความสำคัญในการทำงานมากกว่าจึงทำให้กลับเข้าไปทำงานในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งลักษณะส่วนบุคคล อาทิ เพศ จำแนกตามสถานภาพสมรส เพศ จำแนกตามการมีบุตร อายุ อาจสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงาน ดังนั้น สมมติฐานที่ได้คือความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลส่งผลให้ระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา จากแนวคิดเกี่ยวกับสัญญาณแสดงความน่าเชื่อถือของผู้สมัครงาน (Signaling) กล่าวว่า ในความเป็นจริงนายจ้างไม่สามารถทราบได้ว่าแรงงานที่ตนจะจ้างมานั้นสามารถทำงานให้ผลผลิตเท่าใด และคุ้มค่ากับอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้หรือไม่ แต่สิ่งที่นายจ้างทำได้ก็เพียงแต่สังเกตหรือมีความเชื่อว่าศักยภาพของบุคคลน่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่นายจ้างใช้ในการคัดเลือกลูกจ้างเข้าทำงาน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมสะท้อนให้นายจ้างเชื่อว่าแรงงานผู้นั้นมีผลิตภาพแรงงานที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า ซึ่งทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการจ้างงานที่สูงกว่า สมมติฐานที่ได้คือ ผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่ต่างกันส่งผลให้ระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

การได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน จากแนวคิดเกี่ยวกับผลของรายได้ (Income Effect) และผลของการทดแทน (Substitution Effect) บอกเป็นนัยว่า ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีส่วนทำให้แรงงานขาดแรงจูงใจในการยอมรับงาน และจากทฤษฎีการแสวงหางานทำ (Job search) กล่าวว่า ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้แรงงานกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้สูงขึ้น ซึ่งทำให้ความเป็นไปได้ของการได้งานทำลดลง ส่งผลให้ระยะเวลาการว่างงานยาวนานขึ้น ดังนั้น สมมติฐานที่ได้คือ การได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลให้แรงงานมีระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน และวิธีที่ใช้ในการสมัครงาน จากทฤษฎีการแสวงหางานทำ (Job Search) จำนวนการสมัครงานแสดงให้เห็นถึงความพยายามของแรงงานในการดิ้นรนเพื่อให้ตนเองออกจากภาวะการว่างงาน ซึ่งจำนวนครั้งในการสมัครงานจะมากหรือน้อยนั้นจะไปส่งผลกระทบต่อความน่าจะเป็นของการได้งานทำแตกต่างกัน โดยถ้าแรงงานมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนมากย่อมทำให้แรงงานมีโอกาสที่จะออกจากภาวะการว่างงานเร็วกว่าผู้ที่สมัครงานน้อย ดังนั้น สมมติฐานที่ได้คือ จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลให้ระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน รวมถึงวิธีที่ใช้ในการสมัครงาน เนื่องจากการสมัครงานในแต่ละวิธีจะมีขั้นตอนหรือกระบวนการที่ต่างกัน ซึ่งการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนหรือกระบวนการสมัครงานจะใช้ระยะเวลาของแต่ละกิจกรรมต่างกัน ส่งผลให้ระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน ดังนั้น สมมติฐานที่ได้คือ แรงงานที่สมัครงานด้วยวิธีที่ต่างกันส่งผลให้ระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (Reservation Wage) จากทฤษฎีการแสวงหางานทำ (Job Search) กล่าวว่า แรงงานจะเลือกงานแรกที่ได้รับเสนอค่าจ้างสูงกว่าหรือเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ดังนั้น ถ้าแรงงานกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ต่ำจะส่งผลให้แรงงานมีโอกาสได้รับการเสนองานสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ไว้สูง จึงทำให้แรงงานที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้สูงกว่าต้องใช้เวลาในการหางานที่ยาวนานกว่าจึงจะพบงานที่ให้ค่าจ้างตามต้องการ สำหรับการศึกษานี้ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ผลต่างของค่าจ้างจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้มาเป็นตัวแปรอธิบาย โดยแรงงานที่ได้รับค่าจ้างจากงานใหม่มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้คาดว่าระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่าแรงงานที่ได้รับค่าจ้างจากงานใหม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ ดังนั้น สมมติฐานที่ได้คือ แรงงานที่มีผลต่างของค่าจ้างจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้แตกต่างกันส่งผลให้แรงงานมีระยะเวลาการว่างงานที่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานทำและปัจจัยที่ส่งผลต่อระยะเวลาการว่างงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงานในภาคอุตสาหกรรมสาขาการผลิตตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม(ประเทศไทย) ที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ (1) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และ (2) การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือผู้ประกันตนกรณีว่างงานในภาคอุตสาหกรรมสาขาการผลิต (Manufacturing) ตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม(ประเทศไทย) ทั้งนี้เพราะเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีสถิติผู้ว่างงานที่เคยทำงานในภาคอุตสาหกรรมนี้มาก่อนสูงสุดเป็นอันดับสอง รองจากภาคเกษตรกรรม (Agriculture) แต่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตกลับมีสถิติของแรงงานในระบบสูงกว่าภาคเกษตรกรรม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549) ซึ่งในส่วนของประกันสังคมจะครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบเท่านั้น ดังนั้นคาดได้ว่าผู้ประกันตนในภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ แต่เนื่องจากผู้ว่างงานในสาขาการผลิตที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในเดือนที่จะทำการสำรวจไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างในกรณีไม่ทราบขนาดประชากรโดยคำนวณจากสูตรของ Cochran (1953) ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

โดย n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม

- Z คือ ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
 เช่น Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 เท่ากับ 1.65 (ความเชื่อมั่น 90%)
 Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 95%)
 Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เท่ากับ 2.58 (ความเชื่อมั่น 99%)
- d คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

เนื่องจากสูตรนี้จำเป็นต้องรู้สัดส่วนของประชากรที่มากขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำแนกตามอุตสาหกรรมที่ทำครั้งสุดท้าย ซึ่งจากข้อมูลการจัดเก็บสถิติไม่มีข้อมูลในส่วนนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลจำนวนผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อนจำแนกตามอุตสาหกรรมที่ทำครั้งสุดท้าย นำมาอ้างอิงเพื่อหาสัดส่วนของประชากรที่ทำการศึกษา (ซึ่งสามารถอ้างอิงจากข้อมูลเก่าได้) โดยจำนวนผู้ว่างงานในไตรมาส 4 ปี พ.ศ. 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 340,546 คน มีจำนวนผู้ว่างงานจากสาขาการผลิต 67,750 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 19.89 ของผู้ที่ว่างงานในไตรมาส 4 ปี พ.ศ. 2549 ดังนั้นสัดส่วนของประชากร (P) ที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม คือ 0.1989 โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.06 ดังนั้นจึงนำค่าที่ได้มาแทนในสูตร เพื่อหาขนาดของตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{0.1989 (1-0.1989) 1.96^2}{0.06^2} = 170.032$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสุ่มมีจำนวน 171 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยตระหนักดีว่าการเก็บข้อมูลที่มีการติดตามพฤติกรรมการทำงานมาเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน อาจมีผู้ประกันตนบางรายไม่ให้ความร่วมมือในระหว่างการติดตามสัมภาษณ์ หรืออาจมีปัญหาอื่นๆ ที่ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถติดต่อเพื่อสัมภาษณ์ได้ ดังนั้นในช่วงที่ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในชุดแรกที่สำนักจัดหางานกรุงเทพทั้ง 10 เขตพื้นที่ ตั้งแต่วันที่ 15 – 26 ตุลาคม พ.ศ. 2550 ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลของผู้ประกันตนทั้งหมดที่มากขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

สำหรับการสุ่มตัวอย่างของผู้ประกันตนกรณีว่างงานเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามผู้ประกันตนกรณีว่างงานทุกคนที่มากขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่สำนักจัดหางานกรุงเทพทั้ง 10 เขตพื้นที่ หลังจากที่เก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาแยกและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเดิมก่อนการว่างงานในสาขาอุตสาหกรรมการผลิต

2. ข้อมูลจากโครงการสำรวจ

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ข้อมูลหลักจากโครงการสำรวจผลกระทบของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่มีต่อระยะเวลาการว่างงานของแรงงานไทย ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยเป็นข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานกับสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ทั้ง 10 เขตพื้นที่ซึ่งทางโครงการทำการเก็บแบบสอบถามภายในวันที่ 15 – 26 ตุลาคม พ.ศ. 2550 และติดตามสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทุกๆ 1 เดือน เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมกรรมกรสมัครงาน กิจกรรมต่างๆ ในระหว่างว่างงาน รวมถึงการได้หรือไม่ได้งานใหม่ทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และสิ้นสุดการติดตามเมื่อกลุ่มตัวอย่างได้งานใหม่ทำหรือจนกว่าทำการติดตามสัมภาษณ์ครบ 3 ครั้ง โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุดหลัก คือ แบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มาขึ้นทะเบียนที่สำนักจัดหางาน และแบบสอบถามสำหรับใช้ในการติดตามสัมภาษณ์ อธิบายดังนี้

2.1 แบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน แบบสอบถามชุดนี้เป็นการจัดเก็บข้อมูลของผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่สำนักจัดหางานกรุงเทพมหานครทั้ง 10 เขตพื้นที่ ภายในวันที่ 15 – 26 ตุลาคม พ.ศ. 2550 ทั้งนี้ทางผู้วิจัยได้ประสานไปทางกรมการจัดหางานเพื่อขอความร่วมมือในการใช้พื้นที่ภายในสำนักจัดหางานทั้ง 10 เขตพื้นที่เพื่อดำเนินการจัดเก็บข้อมูล โดยพนักงานแจกแบบสอบถามทำการแจกแบบสอบถามในระหว่างที่ผู้ประกันตนรอคิวเข้ารับบริการของสำนักจัดหางาน และเมื่อผู้ประกันตนกรอกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วจะส่งแบบสอบถามกลับคืนให้กับพนักงานแจกแบบสอบถาม สำหรับแบบสอบถามชุดนี้จำแนกออกเป็น 2 ประเด็น คือ

ประเด็นแรก แบบตอบรับการให้ข้อมูลเพื่องานวิจัย เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีการติดตามสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป็นระยะเวลา 3 เดือน ดังนั้นทางโครงการจึงทำการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการติดตามสัมภาษณ์ และขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่องานวิจัย รวมถึงสอบถามความยินยอมว่าสามารถให้ทำการติดตามสัมภาษณ์ได้หรือไม่ ทั้งนี้จะดำเนินการติดตามสัมภาษณ์เฉพาะผู้ที่ระบุว่าจะให้ความยินยอมในการติดตามสัมภาษณ์เท่านั้น

ประเด็นที่สอง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ประสบการณ์การเปลี่ยนงาน ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นภายในครัวเรือน ระยะเวลาที่ทำงานเดิมก่อนการว่างงานในครั้งนี้ ค่าจ้างจากงานเดิม ค่าจ้างจากงานใหม่ที่คาดว่าจะได้รับ วันที่ออกจากงาน และสาเหตุการออกจากงาน เป็นต้น

2.2 แบบสอบถามสำหรับใช้ในการติดตามสัมภาษณ์ ซึ่งทำการติดตามสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเดือนละ 1 ครั้ง ติดตามสัมภาษณ์ทั้งทางไปรษณีย์และทางโทรศัพท์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ประกันตนสะดวกให้ติดตามสัมภาษณ์ข้อมูลทางด้านใด แบบสอบถามในชุดนี้จำแนกคำถามออกเป็น 4 ประเด็น คือ

ประเด็นแรก ข้อมูลเกี่ยวกับการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ประกอบไปด้วย การรายงานตัวที่สำนักจัดหางาน จำนวนประโยชน์ทดแทนที่ได้รับ รวมถึงสาเหตุที่ไม่ได้ไปรายงานตัวและสาเหตุที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน

ประเด็นที่สอง ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา ประกอบไปด้วย การเตรียมความพร้อม ความรู้ เพิ่มเติมก่อนหางาน แหล่งการรับรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงาน วิธีการสมัครงาน จำนวนครั้งและค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน การประกอบอาชีพอิสระและรับจ้างชั่วคราวในระหว่างที่ว่างงาน ปัจจัยที่ทำให้มีความสำคัญและอุปสรรคในการทำงานทำ การได้รับการติดต่อเพื่อสัมภาษณ์งาน การได้รับการติดต่อเพื่อบรรจุงาน การตอบรับและปฏิเสธการเข้าบรรจุงาน รวมถึงสาเหตุที่ไม่ได้สมัครงานและสาเหตุที่ปฏิเสธการบรรจุงาน

ประเด็นที่สาม ข้อมูลสำหรับผู้ที่ได้งานใหม่ทำ ในส่วนนี้จะสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ระบุว่าได้งานทำ ประกอบไปด้วย วันที่เข้าทำงาน ลักษณะของงานใหม่ตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย ค่าจ้างจากงานใหม่ วิธีที่ใช้ในการหางานแล้วได้งานทำ

ประเด็นที่สี่ ข้อเสนอแนะ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถิติจำนวนผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน จำแนกตามอาชีพที่ทำครั้งสุดท้าย อุตสาหกรรมที่ทำครั้งสุดท้าย และเพศทั่วราชอาณาจักร จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลสรุปการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน จากสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน และข้อมูลเกี่ยวกับโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน จาก

สำนักงานประกันสังคม รวมถึงบทความในหนังสือและวารสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาอธิบายภาพรวมของโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีรายละเอียด ดังนี้

อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พฤติกรรมการหางานทำและกิจกรรมในระหว่างว่างงาน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ประสบการณ์การเปลี่ยนงาน ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในระหว่างว่างงาน สาเหตุที่เปลี่ยนงาน การเตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมก่อนการหางานทำ การสมัครงาน วิธีการสมัครงาน จำนวนครั้งในการสมัครงาน การประกอบอาชีพอิสระและรับจ้างชั่วคราว แหล่งที่มาของรายได้ขณะว่างงาน การมารายงานตัวและการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงาน อุปสรรคในการสมัครงาน โดยใช้สถิติประกอบการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีสูตรดังนี้

1.1 สูตรหาค่าเฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546ก)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

1.2 สูตรคำนวณร้อยละ

$$\text{ร้อยละ (\%)} = \frac{X \times 100}{N}$$

โดยที่ X คือ ความถี่ของข้อมูล และ N คือ จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสัดส่วนระหว่างประชากร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ทำการวิเคราะห์สัดส่วนระหว่างประชากรกับการได้งานใหม่ทำ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi – square) เป็นเครื่องมือในการทดสอบ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546ก) มีสมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : สัดส่วนของการได้งานทำของแต่ละประชากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สัดส่วนของการได้งานทำของแต่ละประชากรแตกต่างกัน

$$\text{สถิติทดสอบคือ } X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

โดยมีขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom : d.f.) = (r – 1) (c – 1)

เมื่อ O_{ij} = ความถี่ที่สังเกตได้ในแถว i และสดมภ์ที่ j (Observed Frequencies)

E_{ij} = ความถี่ที่คาดหวังในแถว i และสดมภ์ที่ j (Expected Frequencies)

r_i = ความถี่ (ข้อมูลจริง) รวมในแถวที่ i

c_j = ความถี่ (ข้อมูลจริง) รวมในสดมภ์ที่ j

หลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณา คือเปรียบเทียบค่าไคร้สแควร์ที่คำนวณได้กับค่าไคร้สแควร์จากตาราง ที่ขั้นของความเป็นอิสระ r – 1 และ c – 1 ตามลำดับ ณ ระดับนัยสำคัญที่ต้องการพิจารณา ซึ่งจะยอมรับ H_0 เมื่อค่าไคร้สแควร์ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าไคร้สแควร์จากตาราง และปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 เมื่อค่าไคร้สแควร์ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าไคร้สแควร์จากตาราง อย่างไรก็ตามจากการคำนวณโดยใช้โปรแกรม SPSS สามารถพิจารณาปฏิเสธหรือยอมรับ H_0 โดยดูจากค่าระดับนัยสำคัญที่โปรแกรมคำนวณมาให้ ถ้าระดับนัยสำคัญที่คำนวณน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย เงื่อนไขสำคัญของการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคือ ลักษณะของข้อมูลในแต่ละกลุ่มต้องมีการแจกแจงแบบปกติ และความแปรปรวนของข้อมูลในแต่ละกลุ่มเท่ากัน โดยกำหนดตัวแปรตามคือ ระยะเวลาการว่างงาน (วัน) ส่วนตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศจำแนกตามสถานภาพสมรส เพศจำแนกตามการมีบุตร อายุ ระดับ

การศึกษา การได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน วิธีที่ใช้ในการสมัครงาน และผลต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ หลังจากทำการทดสอบแล้วพบว่าประชากรมีการแจกแจงปกติ และความแปรปรวนมีค่าเท่ากันแล้วจึงดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรโดยใช้ t -test และ F -test รายละเอียดดังนี้

2.2.1 การทดสอบสมมติฐานของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบ t -test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546ก) มีสมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการว่างงานระหว่าง 2 ประชากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการว่างงานระหว่าง 2 ประชากรแตกต่างกัน

$$\text{สถิติทดสอบ คือ } t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

มีชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom: d.f.) = $(n_1 + n_2 - 2)$

หลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณา คือเปรียบเทียบค่า t ที่คำนวณได้กับค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ชั้นของความเป็นอิสระ $n_1 + n_2 - 2$ ณ ระดับนัยสำคัญที่ต้องการพิจารณา ซึ่งจะยอมรับ H_0 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า t จากตาราง และปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 เมื่อค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า t จากตาราง

2.2.2 การทดสอบสมมติฐานของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จะใช้สถิติทดสอบ F โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546ก) มีสมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการว่างงานระหว่าง k ประชากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการว่างงานระหว่าง k ประชากรแตกต่างกันอย่างน้อย

$$\text{สถิติทดสอบ คือ } F = \frac{MSTrs}{MSE}$$

มีันของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom: d.f.) = (k - 1) (n - k)

เมื่อ ความแปรปรวนทั้งหมด (SST) = $\sum \sum (X_{ij} - \bar{X})^2$; d.f. = n - 1

ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (SSTrt) = $\sum n_i (\bar{X}_i - \bar{X})^2$; d.f. = k - 1

ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (SSE) = $\sum \sum (X_{ij} - \bar{X}_i)^2$; d.f. = n - k

โดย MSTrt (Mean Square for Treatment) = SSTrt/(k - 1)

MSE (Mean Square for Error) = SSE/(n - k)

หลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณา คือเปรียบเทียบค่า F ที่คำนวณได้กับค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ันของความเป็นอิสระ k - 1 และ n - k ณ ระดับนัยสำคัญที่ต้องการพิจารณา ซึ่งจะยอมรับ H_0 เมื่อค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า F จากตาราง และปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 เมื่อค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า F จากตาราง และเมื่อทดสอบสมมติฐานแล้วพบว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญ 1 คู่มีความแตกต่างกัน ต้องทำการทดสอบเปรียบเทียบความต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อดูว่าประชากรกลุ่มใดมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้เทคนิค LSD หรือ Fisher's Least - Significant Difference

$$\text{สถิติทดสอบ คือ } LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

หลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณา คือถ้า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ มีค่ามากกว่า LSD แสดงว่าค่าเฉลี่ยของประชากรแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามจากการทดสอบสมมติฐานด้วย t - test, F - test และการทดสอบความต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) โดยใช้โปรแกรม SPSS คำนวณ สามารถพิจารณาปฏิเสธหรือยอมรับ H_0 โดยดูจากค่าระดับนัยสำคัญที่โปรแกรมคำนวณมาให้ ถ้าระดับนัยสำคัญที่คำนวณมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด สรุปได้ว่าค่าเฉลี่ยประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 ในกรณีที่ทดสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแล้วพบว่า ไม่ได้มีการแจกแจงปกติ ทำให้ไม่สามารถทดสอบโดยใช้ t -test และ F -test ได้ จึงต้องเปลี่ยนมาใช้ในการทดสอบโดยใช้พารามิเตอร์ เนื่องจากไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับการแจกแจงของประชากร ดังนั้นจึงใช้การทดสอบของ Kruskal – Wallis H test (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546ก) มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่ากลางของข้อมูลทั้ง k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่ากลางของข้อมูลทั้ง k กลุ่ม แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม

$$\text{สถิติทดสอบ คือ } H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{i=1}^k \left(\frac{T_i^2}{n_i} \right) - 3(n+1)$$

มีชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom: d.f.) = $k - 1$

หลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณา คือเปรียบเทียบค่า H ที่คำนวณได้กับค่า $\chi^2_{(k-1);1-\alpha}$ ที่ได้จากตารางความน่าจะเป็นแบบไคสแควร์ ที่ชั้นของความเป็นอิสระ $k - 1$ ณ ระดับนัยสำคัญที่ต้องการพิจารณา ซึ่งจะยอมรับ H_0 เมื่อค่า H ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าจากตาราง และปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 เมื่อค่า H ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าจากตาราง อย่างไรก็ตามจากการคำนวณโดยใช้โปรแกรม SPSS สามารถพิจารณาปฏิเสธหรือยอมรับ H_0 โดยดูจากค่าระดับนัยสำคัญที่โปรแกรมคำนวณมาให้ ถ้าระดับนัยสำคัญที่คำนวณมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด สรุปได้ว่าค่ากลางของข้อมูล k กลุ่มมีอย่างน้อย 1 คู่ที่มีความแตกต่างกัน จากนั้นเพื่อดูว่าข้อมูลคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้เทคนิค Mann – Whitney U test มีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่ากลางของข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่ากลางของข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน

สถิติทดสอบกรณีตัวอย่างมีขนาดเล็ก คือ $U = \min \{U_1, U_2\}$

สถิติทดสอบกรณีตัวอย่างมีขนาดใหญ่ คือ $Z = \frac{U - n_1 n_2 / 2}{\sqrt{n_1 n_2 (n_1 + n_2 + 1) / 12}}$

หลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณากรณีตัวอย่างมีขนาดเล็ก จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 เมื่อค่า U ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ U_0 (ได้จากการเปิดตารางความน่าจะเป็นของการทดสอบ Mann – Whitney U test) ส่วนสำหรับการพิจารณากรณีตัวอย่างมีขนาดใหญ่ จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 เมื่อค่า Z มากกว่า $Z_{1-\frac{\alpha}{2}}$ และ Z น้อยกว่า $-Z_{1-\frac{\alpha}{2}}$ อย่างไรก็ตามจากการคำนวณโดยใช้โปรแกรม SPSS สามารถพิจารณาปฏิเสธหรือยอมรับ H_0 โดยดูจากค่าระดับนัยสำคัญที่โปรแกรมคำนวณมาให้ ถ้าระดับนัยสำคัญที่คำนวณมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด สรุปได้ว่าค่ากลางของข้อมูลมีความแตกต่างกัน

บทที่ 4

ประวัติความเป็นมาของระบบประกันสังคมกรณีว่างงาน และสถานการณ์ ประกันสังคมกรณีว่างงานไทย

ประวัติความเป็นมาของระบบประกันสังคมกรณีว่างงานในประเทศไทย

การประกันสังคมได้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกที่ประเทศเยอรมันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2424 ภายใต้การปกครองของ Bismark ซึ่งต้องการให้ประชาชนในความปกครองที่เป็นลูกจ้างได้รับบำนาญโดยให้นายจ้างและรัฐเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายของการประกันสังคม แต่แนวความคิดนี้ถูกต่อต้าน ตั้งแต่ครั้งแรกเนื่องจากกฎหมายในขณะนั้นทำให้การประกันสังคมที่จัดขึ้นโดยภาครัฐไม่น่าเชื่อถือ มีผลให้ผู้ใช้แรงงานในระยะแรกไม่เข้าใจและสงสัยจึงปฏิเสธที่จะยอมรับระบบใหม่ที่จะเกิดขึ้นพร้อมกับได้พยายามขยายกองทุนสำหรับการช่วยเหลือคนงานด้วยตนเองออกไปให้มากขึ้น อย่างไรก็ตามปี พ.ศ. 2426 ประเทศเยอรมันได้ตรากฎหมายประกันสังคมฉบับแรกขึ้น

ส่วนประกันสังคมในประเทศไทยได้เริ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2495 ในรัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงคราม และได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 และได้มีการจัดตั้ง “กรมประกันสังคม” สังกัดกระทรวงการคลัง แต่ก็มีได้นำมาดำเนินการในทางปฏิบัติ เพราะไม่ได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ต่อมาได้ยุบกรมประกันสังคม และจัดตั้งกองความมั่นคงทางสังคม โดยให้สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ในระหว่างที่กรมประชาสงเคราะห์ได้เสนอให้รัฐบาลทบทวนเรื่องการประกันสังคมขึ้นเพื่อพิจารณาพระราชบัญญัติประกันสังคมบางมาตรา ก็ได้เกิดการปฏิวัติขึ้นและในที่สุดคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างในกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานซึ่งถือว่าเป็นประเภทหนึ่งของระบบการประกันสังคม โดยในปีแรกของการให้ความคุ้มครองจะครอบคลุมเฉพาะสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไปที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ แล้วจึงค่อยๆ ขยายความคุ้มครองออกไป และได้มีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นเป็นองค์กรรับผิดชอบการบริหารดังกล่าว และเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2517 และให้สังกัดกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และถือเป็นต้นกำเนิดของกองทุนเงินทดแทน

ต่อมาปี พ.ศ. 2533 สภาผู้แทนราษฎรได้มีมติรองรับและยืนยันผ่านร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมทำให้มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมาย เรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533⁴” และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 พร้อมได้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้น โดยกำหนดให้มีกองทุนประกันสังคมเพื่อให้การคุ้มครองลูกจ้างกรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ และตายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพและกรณีว่างงาน และได้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคม

ในส่วนของประกันการว่างงาน สำนักงานประกันสังคมได้เริ่มศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการดำเนินงานประกันการว่างงานในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2541 โดยประสานผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ให้ทำการศึกษาในช่วงที่ประเทศไทยประสบวิกฤติเศรษฐกิจ สรุปความได้ว่า ควรที่จะขยายความคุ้มครองการประกันสังคมไปยังสถานประกอบการขนาดเล็กก่อนที่จะดำเนินการกรณีว่างงาน ทั้งนี้ในช่วงปี พ.ศ. 2541 – 2545 สำนักงานประกันสังคมได้ศึกษารูปแบบการประกันการว่างงานของประเทศต่างๆ และขอรับความช่วยเหลือทางวิชาการจาก ILO, JICA และ World Bank มาโดยตลอด ตลอดจนทำการศึกษาวิจัยและสำรวจความคิดเห็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และสำนักวิจัยเอแบคโพลล์เป็นผู้ดำเนินการกำหนดรายละเอียดรูปแบบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินงานการประกันว่างงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการทั้งในระดับกรมและระดับกระทรวง และคณะอนุกรรมการไตรภาคีในคณะกรรมการประกันสังคมเพื่อศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบการดำเนินงาน ตลอดจนพิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น สรุปผลเสนอต่อคณะกรรมการประกันสังคมและกระทรวงแรงงาน ตลอดจนได้ดำเนินการร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม และกระทรวงแรงงาน เสนอคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการการประกันการว่างงาน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547

⁴ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และในภายหลังได้ขยายออกไปเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เมื่อวันที่ 2 เดือนกันยายน พ.ศ. 2536 และขยายไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545

รูปแบบของระบบประกันสังคมไทยในปัจจุบัน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประกันสังคมภาคบังคับ (Compulsory Insurance) ประกันสังคมในลักษณะนี้มักจะเป็นโครงการบังคับโดยภาครัฐที่มีการตราเป็นกฎหมายขึ้นใช้บังคับในระดับชาติ ในส่วนของประเทศไทยคือ ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ซึ่งหมายถึง กลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งจะถูกบังคับให้เป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย โดยสำนักงานประกันสังคมให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนรวม 7 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน

2. ประกันสังคมภาคสมัครใจ (Voluntary Insurance) การประกันสังคมในลักษณะนี้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจ ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 หมายถึง ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลง แต่มีความประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป สามารถแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน โดยสำนักงานประกันสังคมให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนประเภทนี้รวม 6 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร และชราภาพ

2.2 ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 หมายถึง กลุ่มผู้ประกันตนซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และมีความประสงค์สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนในโครงการประกันสังคม โดยสำนักงานประกันสังคมให้ความคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนประเภทนี้รวม 3 กรณี ได้แก่ คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย

โดยสรุปแล้ว การประกันสังคมกรณีว่างงานของประเทศไทยในปัจจุบันมีลักษณะเป็นระบบประกันสังคมภาคบังคับ ครอบคลุมกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

หลักเกณฑ์ต่างๆ ของการประกันสังคมกรณีว่างงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. เงินสมทบ ผู้ที่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ รัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง โดยเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เท่าๆ

กัน คือ ฝ่ายละร้อยละ 5 ของค่าจ้าง ประกอบด้วยเงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทน 4 กรณี (เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย) ในอัตราฝ่ายละร้อยละ 1.5 ของค่าจ้าง เงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทน 2 กรณี (สงเคราะห์บุตร และชราภาพ) ในอัตราฝ่ายละร้อยละ 3 ของค่าจ้าง และเงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานฝ่ายละร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง ส่วนรัฐบาลสนับสนุนเงินสมทบให้ในอัตราร้อยละ 2.75 แยกเป็นร้อยละ 1.5 สำหรับประโยชน์ทดแทน 4 กรณี ร้อยละ 1 สำหรับประโยชน์ทดแทน 2 กรณี และร้อยละ 0.25 สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยนายจ้างเป็นผู้นำส่งในส่วนของลูกจ้าง และนายจ้างต้องนำส่งเงินสมทบภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดนับจากเดือนที่จ่ายค่าจ้าง (หักเงินสมทบ) ณ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด หรือสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ที่สถานประกอบการนั้นขึ้นทะเบียนไว้

2. เงื่อนไขการเกิดสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มีสิทธิได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และเมื่อว่างงานต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

2.1 ต้องขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ

2.2 มีความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานตามความเหมาะสม

2.3 ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน

2.4 ต้องรายงานต่อเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

2.5 ผู้ที่ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณีทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง และได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา

2.6 ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

2.7 มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับ นายจ้างรายสุดท้าย

2.8 ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

3. อัตราการชดเชยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

3.1 กรณีถูกเลิกจ้าง ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท

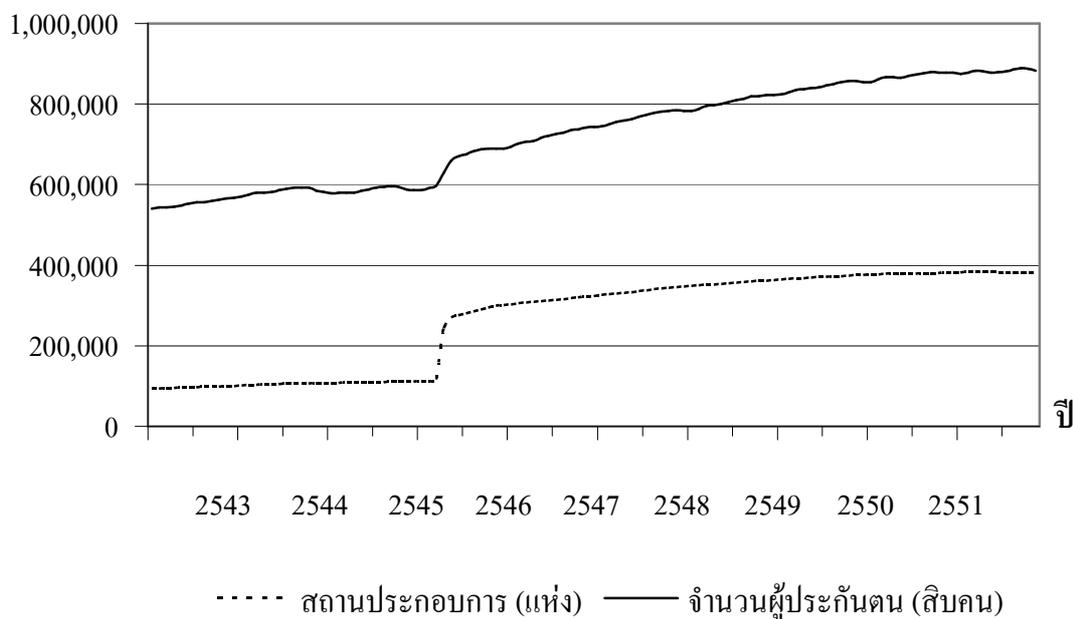
3.2 กรณีลาออก ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท

สถานการณ์การประกันสังคมกรณีว่างงานไทย

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา จำนวนสถานประกอบการที่มากขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจากปี พ.ศ. 2542 มีสถานประกอบการจำนวน 100,360 แห่ง และเพิ่มขึ้นเป็น 382,356 แห่ง ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2551 ซึ่งเพิ่มขึ้นกว่า 3 เท่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา และจำนวนผู้ประกันตนภาคบังคับ (ผู้ประกันตนมาตรา 33) มีจำนวนผู้ประกันตนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน โดยจากปี พ.ศ. 2542 มีจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จำนวน 5,679,567 คน และเพิ่มขึ้นเป็น 8,832,070 คน ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2551 ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะประกันสังคมได้ขยายความคุ้มครองไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2545 ซึ่งจะเห็นได้ชัดว่าในปี พ.ศ. 2545 มีจำนวนสถานประกอบการและจำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เพิ่มขึ้นอย่างมาก ดังภาพที่ 4.1

จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)

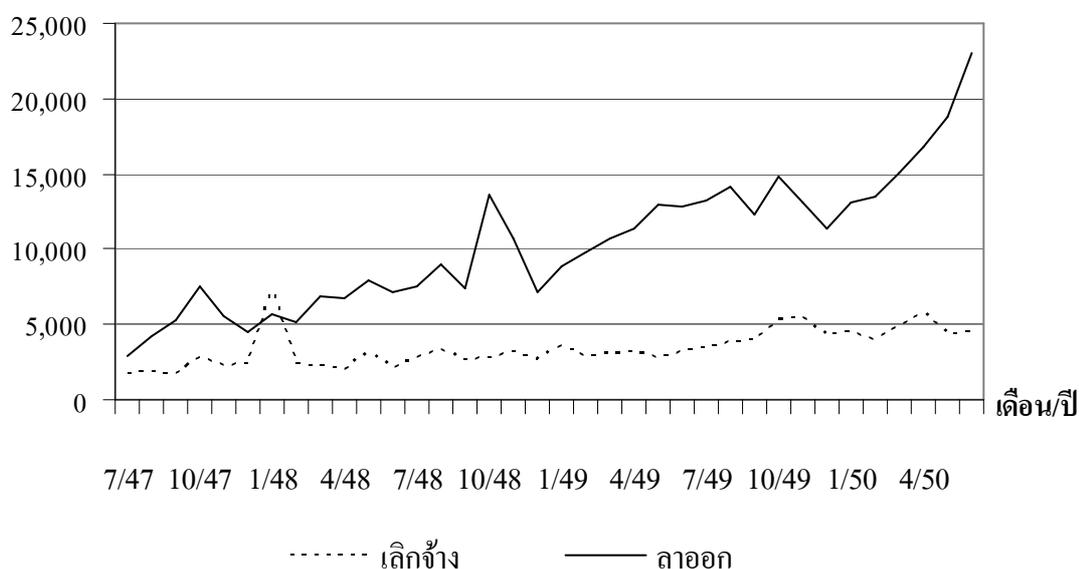
จำนวน (สิบลคน)



ภาพที่ 4.1 จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 – 2551
ที่มา: สำนักงานประกันสังคม (2551)

สำนักงานประกันสังคมเริ่มให้ความคุ้มครองกรณีว่างงานอย่างเป็นทางการตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 และมีการส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานครั้งแรกในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา และเมื่อพิจารณาจำนวนผู้ประกันตนที่มากขึ้นทะเบียนที่สำนักจัดหางานเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พบว่า นับตั้งแต่เริ่มโครงการประกันการว่างงาน มีผู้ประกันตนมากขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 4.2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจำนวนที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกันตนมาตรา 33 ประกอบกับผู้ประกันตนเริ่มมีความรู้ ความเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับจากประกันการว่างงาน จากจำนวนผู้ประกันตนที่มากขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานพบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ โดยในปี พ.ศ. 2547 มีผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 70.5 และผู้ที่ถูกเลิกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 29.5 ปี พ.ศ. 2548 มีผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 72.3 และผู้ที่ถูกเลิกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 27.7 และปี พ.ศ. 2549 มีผู้ประกันตนที่สมัครใจลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 76.5 และผู้ที่ถูกเลิกจ้างคิดเป็นร้อยละ 23.5 ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้ที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกว่าร้อยละ 70 มีสาเหตุการว่างงานจากการลาออกโดยสมัครใจ

จำนวน (คน)



ภาพที่ 4.2 จำนวนผู้ที่ยื่นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ปี พ.ศ. 2547 ถึงมิถุนายน ปี พ.ศ. 2550
ที่มา: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน (2550)

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าในปี พ.ศ. 2547 – 2549 มีจำนวนผู้ที่ยื่นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำนวน 42,687 131,651 และ 190,189 คนตามลำดับ แต่กลับมีผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน นับจากปี พ.ศ. 2547 – 2549 จำนวน 15,722 28,021 และ 39,902 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8, 21.3 และ 21.0 ของผู้ที่ยื่นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามลำดับ ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก สาเหตุส่วนหนึ่งอาจมาจากการที่ผู้ประกันตนไม่ได้ทำตามเงื่อนไขของการประกันการว่างงาน เช่น การไม่ได้ไปรายงานตัวที่สำนักงานจัดหางาน และความไม่พร้อมด้านเอกสารของผู้ประกันตน หรือแม้กระทั่งการตั้งใจไม่รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เนื่องจากผู้ประกันตนอาจเห็นว่าด้วยเงื่อนไขต่างๆ ที่สำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานจัดหางาน ได้กำหนดขึ้น ทำให้เกิดต้นทุน (ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปรายงานตัว ค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน และค่าเสียโอกาสอื่นๆ) ของการไปรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมากกว่าประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ผู้ประกันตนได้รับ

สำหรับจำนวนผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 – 2551 พบว่า โดยภาพรวมจำนวนผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ส่งผลให้

สำนักงานประกันสังคมมีการส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้กับผู้ประกันตนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้การเพิ่มขึ้นของผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนเช่นนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะผู้ประกันตนมีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ประกันสังคมได้กำหนดไว้ โดยผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ลาออกโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 51.5 – 63.3 นับตั้งแต่เริ่มจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นต้นมา ถึงแม้ว่าผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ แต่ในช่วงแรกของการดำเนินโครงการประกันการว่างงานประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ตกอยู่ในกลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้เป็นเพราะตามระเบียบประกันสังคมได้กำหนดอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่กลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง สูงกว่ากลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ อย่างไรก็ตามในแต่ละปีกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีจำนวนเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง จึงคาดได้ว่าต่อไปในอนาคต สัดส่วนของประโยชน์ทดแทนที่สำนักงานประกันสังคมส่งจ่ายส่วนใหญ่ตกอยู่ในกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ ดังปี พ.ศ. 2551 ซึ่งทางสำนักงานประกันสังคมได้ส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นจำนวนทั้งหมด 2,420.43 ล้านบาท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการส่งจ่ายให้กลับกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจเป็นจำนวน 1,264.21 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 52.23 ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ทั้งนี้ที่กลุ่มลาออกโดยสมัครใจอาจไม่ได้เป็นผู้ที่มีความเสี่ยงต่อเหตุการณ์การว่างงาน และต่อไปอาจเป็นภาระทางการเงินของกองทุนประกันสังคม

ตารางที่ 4.1 จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนและจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการว่างงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 – 2551

ปี	ถูกเลิกจ้าง		สมัครใจลาออก		สิ้นสุดสัญญาจ้าง		รวม	
	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (ล้านบาท)
2547	5,432	-	8,102	-	2,188	-	15,722	154.65
2548	9,074	445.45	14,821	341.69	4,126	29.69	28,021	816.83
2549	14,767	591.39	22,427	584.69	2,708	31.57	39,902	1,207.65
2550	20,470	944.63	33,573	892.83	2,538	42.05	56,581	1,879.51
2551	21,926	1,096.07	45,545	1,264.21	4,480	60.15	71,951	2,420.43

หมายเหตุ: 1. ปี พ.ศ. 2547 ทางสำนักงานประกันสังคมไม่ได้จัดเก็บข้อมูลจำนวนประโยชน์

ทดแทนแยกตามสาเหตุการออกจากงาน

2. จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นยอด ณ เดือนธันวาคมของปี

3. จำนวนประโยชน์ทดแทนเป็นยอดสะสมของปีนั้นๆ

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม (2552)

บทที่ 5

ผลการศึกษา

ในบทนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พฤติกรรมต่างๆ ในระหว่างที่ว่างงาน รวมถึงระยะเวลาการว่างงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งผลการศึกษาเพื่อนำเสนอออกเป็น 5 ส่วนดังนี้ (1) ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (2) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (3) พฤติกรรมการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (4) วิเคราะห์การได้งานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (5) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยการเก็บแบบสอบถาม เมื่อวันที่ 15 – 26 ตุลาคม พ.ศ. 2550 ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ทั้ง 10 เขตพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้ประกันตนที่มีลักษณะงานเดิมในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 474 ตัวอย่าง มีผู้ประกันตนที่ให้ความร่วมมือจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการติดตามสัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 220 ตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สามารถทำการติดตามได้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะเบอร์โทรศัพท์ที่ผู้ประกันตนให้ไว้เพื่อให้ทางโครงการวิจัยติดตามสัมภาษณ์ไม่สามารถทำการติดต่อได้ ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 220 ตัวอย่าง ซึ่งมากเพียงพอกับขนาดตัวอย่างที่ต้องการ

ข้อมูลในเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อแยกตามสาเหตุการออกจากงานพบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีสาเหตุการว่างงานเนื่องมาจากลาออกโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 79.5 ส่วนกลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 20.5 จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคมที่พบว่า จำนวนผู้ใช้บริการของประกันการว่างงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ ดังแสดงในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุการว่างงาน

สาเหตุการว่างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลาออกโดยสมัครใจ	171	79.5
เลิกจ้าง	44	20.5
รวม	215	100.0

หมายเหตุ: ไม่ระบุ 5 คน

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

สำหรับเหตุผลที่ผู้ประกันตนตัดสินใจลาออกจากการพบว่า ร้อยละ 26.7 ต้องการงานที่มีรายได้สูงขึ้น ร้อยละ 18.1 ต้องการงานประจำที่มั่นคง ร้อยละ 16.6 ต้องการงานที่ทำใกล้บ้าน ร้อยละ 10.5 ต้องการพักผ่อน ร้อยละ 10.5 ต้องการมีธุรกิจเป็นของตนเอง ร้อยละ 6.9 ต้องการงานที่ตรงกับวุฒิที่จบ ส่วนผู้ตอบอื่นๆ ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ามีปัญหาส่วนตัว เช่น ไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลครอบครัว ส่วนสาเหตุที่ถูกเลิกจ้างพบว่า ร้อยละ 41.0 สถานประกอบการปิดกิจการ ร้อยละ 40.0 นายจ้างลดจำนวนพนักงาน ร้อยละ 7.5 นายจ้างใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยทดแทนแรงงาน ร้อยละ 7.5 ไม่ผ่านการทดลองงาน ส่วนผู้ตอบอื่นๆ ระบุว่าไม่ทราบสาเหตุที่ถูกเลิกจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 5.1 และตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผลที่ออกจากงาน

เหตุผลที่ออกจากงาน	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ
1. เหตุผลที่ลาออก		
ต้องการพักผ่อน	29	10.5
ต้องการมีธุรกิจเป็นของตนเอง	29	10.5
ต้องการงานที่ตรงกับวุฒิที่จบ	19	6.9
ต้องการงานที่ทำใกล้บ้าน	46	16.6
ต้องการงานที่มีรายได้สูงขึ้น	74	26.7
ต้องการงานประจำที่มั่นคง	50	18.1
อื่นๆ	30	10.8
รวม	277	100.0

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

เหตุผลที่ออกจากงาน	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ
2. เหตุผลที่ถูกเลิกจ้าง		
สถานประกอบการปิดกิจการ	17	41.0
นายจ้างลดจำนวนพนักงาน	16	40.0
นายจ้างใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยแทน	3	7.5
ไม่ผ่านการประเมิน/ทดลองงาน	3	7.5
อื่นๆ	1	2.5
รวม	40	100.0

หมายเหตุ: สาเหตุการออกจากงานสามารถตอบได้หลายข้อ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.3 เมื่อพิจารณาตามสาเหตุการว่างงานพบว่า ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ และกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.9 และร้อยละ 56.8 ตามลำดับ ส่วนอายุของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ และกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 25 – 34 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.9 และร้อยละ 43.2 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมามีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 25.3 ส่วนผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างมีการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมามีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 25.0 อาจกล่าวได้ว่า กลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจส่วนใหญ่มักอยู่ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจส่วนใหญ่ร้อยละ 54.4 ยังไม่ได้แต่งงาน และร้อยละ 58.7 ยังไม่มีบุตร ส่วนผู้ที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 70.5 แต่งงานแล้ว และร้อยละ 65.9 มีบุตรแล้ว เห็นได้ว่ากลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจส่วนใหญ่มักมีภาระความรับผิดชอบน้อย ซึ่งต่างกับกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างที่มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวสูงกว่า ดังแสดงในตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และสาเหตุการออกจากงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	สาเหตุการออกจากงาน		รวม
	ลาออกโดยสมัครใจ	ถูกเลิกจ้าง	
1. เพศ			
หญิง	107 (62.9)	25 (56.8)	132 (61.7)
ชาย	63 (37.1)	19 (43.2)	82 (38.3)
รวม	170 (100.0)	44 (100.0)	214 (100.0)
2. อายุ			
15 – 24 ปี	34 (20.0)	4 (9.1)	38 (17.8)
25 – 34 ปี	78 (45.9)	19 (43.2)	97 (45.3)
35 – 44 ปี	41 (24.1)	15 (34.1)	56 (26.2)
45 – 54 ปี	17 (10.0)	6 (13.6)	23 (10.7)
รวม	170 (100.0)	44 (100.0)	214 (100.0)
3. สถานภาพสมรส			
โสด	92 (54.4)	13 (29.5)	105 (49.3)
สมรส	77 (45.6)	31 (70.5)	108 (50.7)
รวม	169 (100.0)	44 (100.0)	213 (100.0)

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	สาเหตุการออกจากงาน		รวม
	ลาออกโดยสมัครใจ	ถูกเลิกจ้าง	
4. ระดับการศึกษา			
ประถมศึกษา	28 (16.5)	15 (34.1)	43 (20.1)
มัธยมศึกษาตอนต้น	34 (20.0)	11 (25.0)	45 (21.0)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	43 (25.3)	6 (13.6)	49 (22.9)
อนุปริญญา/ปวส.	12 (7.1)	3 (6.8)	15 (7.0)
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	53 (31.2)	9 (20.5)	62 (29.0)
รวม	170 (100.0)	44 (100.0)	214 (100.0)
5. การมีบุตร			
มีบุตร	69 (41.3)	29 (65.9)	98 (46.4)
ไม่มีบุตร	98 (58.7)	15 (34.1)	113 (53.6)
รวม	167 (100.0)	44 (100.0)	211 (100.0)

หมายเหตุ: 1. เพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่ระบุ 6 ราย

2. สถานภาพสมรสไม่ระบุ 7 ราย

3. การมีบุตรไม่ระบุ 9 ราย

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

เมื่อพิจารณาประสบการณ์การเปลี่ยนงานในอดีตที่ผ่านมา (ไม่รวมการว่างงานในครั้งนี้) พบว่า ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงานมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 72.9 และร้อยละ 65.1 ตามลำดับ โดยทั้งสองกลุ่มให้เหตุผลในการเปลี่ยนงานว่าต้องการมีรายได้สูงขึ้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาคือ ต้องการงานใกล้บ้าน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ต้องการงานที่มั่นคง คิดเป็นร้อยละ 15.7 เป็นต้น ในส่วนของค่าจ้างจากงานเดิมพบว่า ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างมีค่าจ้างประมาณ 5,001 – 8,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.8 และร้อยละ 34.1 ตามลำดับ โดยกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจทำงานในสถานประกอบการเดิมก่อนออกจากงานเป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.9 ส่วนกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.9 ดังแสดงในตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลของการทำงานเดิมก่อนการว่างงานในครั้งนี้และสาเหตุการออกจากงาน

ข้อมูลของการทำงานเดิม	สาเหตุการออกจากงาน		รวม
	ลาออกโดยสมัครใจ	ถูกเลิกจ้าง	
1. ประสบการณ์การเปลี่ยนงาน			
ไม่เคยเปลี่ยนงาน	46 (27.1)	15 (34.9)	61 (28.6)
เคยเปลี่ยนงาน	124 (72.9)	28 (65.1)	152 (71.4)
รวม	170 (100.0)	43 (100.0)	213 (100.0)
2. รายได้จากงานเดิม			
ไม่เกิน 5,000 บาท	10 (6.2)	6 (14.6)	16 (7.9)
5,001 – 8,000 บาท	79 (48.8)	14 (34.1)	93 (45.8)
8,001 – 11,000 บาท	25 (15.4)	8 (19.5)	33 (16.3)

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

ข้อมูลของการทำงานเดิม	สาเหตุการออกจากงาน		รวม
	ลาออกโดยสมัครใจ	ถูกเลิกจ้าง	
11,001 – 14,000 บาท	10 (6.2)	4 (9.8)	14 (6.9)
14,001 – 17,000 บาท	12 (7.4)	4 (9.8)	16 (7.9)
สูงกว่า 17,000 บาท	26 (16.0)	5 (12.2)	31 (15.3)
รวม	162 (100.0)	41 (100.0)	203 (100.0)
3. ระยะเวลาทำงานเดิม			
ไม่เกิน 1 ปี	54 (32.9)	6 (14.3)	60 (29.1)
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	37 (22.6)	9 (21.4)	46 (22.3)
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	18 (11.0)	5 (11.9)	23 (11.2)
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	13 (7.9)	4 (9.5)	17 (8.3)
มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป	42 (25.6)	18 (42.9)	60 (29.1)
รวม	164 (100.0)	42 (100.0)	206 (100.0)

หมายเหตุ: 1. ประสบการณ์การเปลี่ยนงานไม่ระบุ 7 ราย

2. รายได้จากงานเดิมไม่ระบุ 17 ราย

3. ระยะเวลาทำงานเดิมไม่ระบุ 14 ราย

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

กล่าวโดยสรุป กลุ่มตัวอย่างทั้งที่ลาออกโดยสมัครใจและถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 – 34 ปี ซึ่งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง และนอกจากนี้กลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจส่วนใหญ่มีภาระทางครอบครัวไม่มากนัก ซึ่งอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจออกจากงานได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการเดิมซึ่งพบว่ากลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจทำงานไม่เกิน 1 ปีมากที่สุด แล้วจึงลาออกจากงาน ซึ่งต่างกับกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างซึ่งส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานเดิมมากกว่า 7 ปีขึ้นไป

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

1. การขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

การที่ผู้ประกันตนต้องการใช้สิทธิการประกันการว่างงาน สิ่งแรกที่ผู้ประกันตนต้องปฏิบัติหลังจากว่างงาน คือ การไปขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่สำนักจัดหางาน พร้อมนำเอกสารการออกจากงานจากนายจ้างเพื่อยืนยันว่าได้ว่างงานจริง รวมถึงสมุดบัญชีธนาคาร เพื่อเป็นช่องทางให้ทางสำนักงานประกันสังคมได้ทำการส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้เอาประกัน ในส่วนของการไปขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ทางสำนักงานได้กำหนดระยะเวลาว่าผู้ประกันตนต้องมาขึ้นทะเบียนภายใน 30 วันนับจากว่างงาน มิฉะนั้นจะเสียสิทธิในส่วนของระยะเวลาที่ได้รับประโยชน์ทดแทน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.8) มาขึ้นทะเบียนภายในระยะเวลา 30 วัน แต่อย่างไรก็ตามมีผู้ประกันตนบางส่วน (ร้อยละ 22.2) ที่ไม่ได้ไปขึ้นทะเบียนตามเวลาที่กำหนด ดังแสดงในตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามระยะเวลาที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานหลังออกจากงาน

ระยะเวลาที่มาขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขึ้นทะเบียนภายใน 30 วัน	165	77.8
ไม่ได้ขึ้นทะเบียนภายใน 30 วัน	47	22.2
รวม	212	100.0

หมายเหตุ: ไม่ระบุ 8 ราย

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

จุดนี้ชี้ให้เห็นว่ายังมีผู้ประกันตนบางรายที่อาจไม่ทราบระเบียบของทางประกันสังคมซึ่งทำให้ตัวผู้ประกันตนต้องเสียสิทธิประโยชน์บางส่วนไป จึงเป็นหน้าที่ของประกันสังคมที่ต้องเพิ่มการประชาสัมพันธ์ รวมถึงการขอความร่วมมือนายจ้างให้ชี้แจงสิทธิประโยชน์ ข้อกำหนด ระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ เพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ผู้ประกันตน

หลังจากที่ขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเรียบร้อยแล้ว อย่างไรก็ตามผู้ประกันตนจะยังไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจนกว่าผู้ประกันตนได้มารายงานตัวตามที่สำนักจัดหางานกำหนด ซึ่งโดยทั่วไปแล้วทางสำนักจัดหางานจะทำการนัดวันที่ผู้ประกันตนต้องมารายงานตัวโดยประมาณทุกๆ 1 เดือนนับจากวันที่ขึ้นทะเบียนจนกว่าครบสิทธิตามระยะเวลารับประโยชน์ทดแทน โดยในระหว่างที่รอรายงานตัวและรอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน แหล่งรายได้ที่ผู้ประกันตนนำมาใช้จ่ายในขณะที่ว่างงาน เมื่อพิจารณาตามสาเหตุการออกจากงานพบว่าผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจมีแหล่งรายได้จากเงินออมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาได้แก่ ประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ 19.6) ครอบครัวให้ความช่วยเหลือ (ร้อยละ 17.4) รับจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 13.9) เงินชดเชยจากนายจ้าง (ร้อยละ 9.1) เงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ร้อยละ 3.9) และกู้ยืมเพื่อน ญาติ หรือสถาบันการเงิน (ร้อยละ 3.5) ส่วนผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างมีแหล่งรายได้จากเงินออมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมาได้แก่ ประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ 24.6) รับจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 22.8) ครอบครัวให้ความช่วยเหลือ (ร้อยละ 14.0) เงินชดเชยจากนายจ้าง (ร้อยละ 7.0) ส่วนแหล่งรายได้จากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและการกู้ยืมเพื่อน ญาติ หรือสถาบันการเงินมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ดังแสดงในตารางที่ 5.6

ตารางที่ 5.6 แหล่งที่มาของรายได้ขณะว่างงานจำแนกตามสาเหตุที่ออกจากงาน

แหล่งที่มาของรายได้ขณะว่างงาน	สาเหตุที่ออกจากงาน		รวม
	ลาออกโดยสมัครใจ	ถูกเลิกจ้าง	
1. เงินออม	75 (32.6)	16 (28.1)	91 (31.7)
2. รับจ้างชั่วคราว	32 (13.9)	13 (22.8)	45 (15.7)

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

แหล่งที่มาของรายได้ขณะว่างงาน	สาเหตุที่ออกจากงาน		รวม
	ลาออกโดยสมัครใจ	ถูกเลิกจ้าง	
3. ประกอบอาชีพอิสระ	45	14	59
	(19.6)	(24.6)	(20.6)
4. กู้ยืมเพื่อน ญาติ หรือสถาบันการเงิน	8	1	9
	(3.5)	(1.8)	(3.1)
5. ครอบครัวให้ความช่วยเหลือ	40	8	48
	(17.4)	(14.0)	(16.7)
6. เงินชดเชยจากนายจ้าง	21	4	25
	(9.1)	(7.0)	(8.7)
7. เงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	9	1	10
	(3.9)	(1.8)	(3.5)
รวม	230	57	287
	(80.1)	(19.9)	(100.0)

หมายเหตุ: 1. แหล่งที่มาของรายได้ขณะว่างงานสามารถตอบได้หลายข้อ

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

โดยภาพรวมจะเห็นได้ว่าเงินออมถือเป็นแหล่งสำคัญสำหรับการนำมาใช้จ่ายในช่วงที่ว่างงานของกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง นอกจากนี้ในกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างพบว่า มีเพียงร้อยละ 7 เท่านั้นที่ได้รับเงินชดเชยจากนายจ้างหลังออกจากงาน ซึ่งตัวเลขดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าเงินชดเชยจากนายจ้างไม่ได้ช่วยเหลือกู้ยืมกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างได้เท่าที่ควร เนื่องจากความไม่มั่นคงของการได้รับเงินชดเชย เพราะบางครั้งสถานประกอบการที่ประสบปัญหาจนถึงขั้นปิดกิจการอาจไม่มีความสามารถทางการเงินเพียงพอสำหรับจ่ายเงินชดเชยส่วนนี้ให้กับแรงงานหลังถูกเลิกจ้างได้ ซึ่งต่างกับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เมื่อแรงงานที่เข้าข่ายความคุ้มครองและปฏิบัติตามระเบียบประกันสังคมอย่างถูกต้องจะได้รับเงินชดเชยจากประกันสังคมอย่างแน่นอน

2. การรายงานตัวที่สำนักจัดหางาน

ดังที่กล่าวในตอนต้น การขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานนอกจากผู้ประกันตนต้องไปขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่สำนักจัดหางานแล้ว เงื่อนไขสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การไปรายงานตัวที่สำนักจัดหางานทุกๆ 1 เดือน โดยพบว่าผู้ประกันตนทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ และกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ไปรายงานตัวที่สำนักจัดหางานตามระเบียบที่ประกันสังคมกำหนด ดังแสดงในตารางที่ 5.7 สำหรับผู้ที่ไม่ได้ไปรายงานตัวทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ให้เหตุผลตรงกันว่าได้งานทำแล้วจึงไม่ได้ไปรายงานตัว ส่วนเหตุผลที่รองลงมาคือ ไม่สะดวกเนื่องจากติดธุระ เป็นต้น

ตารางที่ 5.7 จำนวนและร้อยละของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มีรายงานตัวที่สำนักจัดหางาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน

การรายงานตัวที่ สำนักจัดหางาน	ลาออกโดยสมัครใจ			ถูกเลิกจ้าง		
	รายงานตัว	ไม่ได้ รายงานตัว	รวม	รายงานตัว	ไม่ได้ รายงานตัว	รวม
รายงานตัวครั้งที่ 1	145 (84.8)	26 (15.2)	171 (100.0)	38 (86.4)	6 (13.6)	44 (100.0)
รายงานตัวครั้งที่ 2	105 (82.0)	23 (18.0)	128 (100.0)	33 (97.1)	1 (2.9)	34 (100.0)
รายงานตัวครั้งที่ 3	88 (84.6)	16 (15.4)	104 (100.0)	28 (93.4)	2 (6.6)	30 (100.0)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

3. การได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

เมื่อพิจารณาถึงการได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน รวมถึงจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานพบว่า ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจที่ได้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 78.8 และกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 81.4 โดยผู้ที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่มีสาเหตุเนื่องจากไม่ได้ไปรายงานตัว และมีผู้ประกันตนบางส่วนที่นายจ้างไม่ได้แจ้งการออกจากงานหรือแจ้งช้า จึงทำให้ผู้ประกันตนไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อพิจารณาผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานพบว่า กลุ่มที่

ลาออกโดยสมัครใจร้อยละ 45.4 ได้รับประโยชน์ทดแทนประมาณ 1,501 – 3,000 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ ได้รับประโยชน์ทดแทนไม่เกิน 1,500 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 28.5) ได้รับประโยชน์ทดแทนประมาณ 3,001 – 4,500 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 17.7) และได้รับประโยชน์ทดแทนประมาณ 4,501 บาทต่อเดือนขึ้นไป (ร้อยละ 8.5) สำหรับกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 40.0 ได้รับประโยชน์ทดแทนประมาณ 1,501 – 3,000 บาทต่อเดือน รองลงมาคือ ได้รับประโยชน์ทดแทนประมาณ 3,001 – 4,500 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 34.3) ได้รับประโยชน์ทดแทนประมาณ 4,501 บาทต่อเดือนขึ้นไป (ร้อยละ 20.0) และได้รับประโยชน์ทดแทนไม่เกิน 1,500 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 5.7) ซึ่งผู้ว่างงานทั้ง 2 กลุ่มมีลักษณะการแจกแจงของจำนวนผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนในระดับต่างๆ แตกต่างกันอย่างบ้าง โดยผู้ที่ลาออกโดยสมัครใจส่วนใหญ่มีการแจกแจงของจำนวนประโยชน์ทดแทนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่า 3,000 บาทต่อเดือน ส่วนกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างมีการแจกแจงของจำนวนประโยชน์ทดแทนตั้งแต่ 1,501 บาทต่อเดือนขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะของประกันสังคมจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างในอัตราที่สูงกว่ากลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ ดังแสดงในตารางที่ 5.8

ตารางที่ 5.8 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน

จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน	สาเหตุที่ออกจากงาน		รวม
	ลาออกโดยสมัครใจ	ถูกเลิกจ้าง	
1. ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน	35 (21.2)	8 (18.6)	43 (20.7)
2. ได้รับประโยชน์ทดแทน	130 (78.8)	35 (81.4)	165 (79.3)
ไม่เกิน 1,500 บาท	37 (28.5)	2 (5.7)	39 (23.6)
ตั้งแต่ 1,501 – 3,000 บาท	59 (45.4)	14 (40.0)	73 (44.2)
ตั้งแต่ 3,001 – 4,500 บาท	23 (17.7)	12 (34.3)	35 (21.2)
ตั้งแต่ 4,501 บาทขึ้นไป	11 (8.5)	7 (20.0)	18 (10.9)

ตารางที่ 5.8 (ต่อ)

จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน	สาเหตุการออกจากงาน		รวม
	ลาออกโดยสมัครใจ	ถูกเลิกจ้าง	
รวม	165	43	208
	(100.0)	(100.0)	(100.0)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

พฤติกรรมการทำงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

1. การเตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมก่อนหางานทำ

ก่อนที่ผู้ประกันตนจะหางานใหม่ทำหลังออกจากงานพบว่า มีผู้ประกันตนเพียงร้อยละ 22.7 เท่านั้นที่เตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติม โดยกิจกรรมที่ผู้ประกันตนเตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมมากที่สุดคือ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และฝึกวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 27.6 รองลงมาได้แก่ เรียนภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ 24.1) สอบใบขับขี่ (ร้อยละ 17.2) เรียนคอมพิวเตอร์ (ร้อยละ 13.8) เรียนพิมพ์ดีด (ร้อยละ 1.7) และอื่นๆ (ร้อยละ 15.5) ซึ่งกลุ่มที่ตอบอื่นๆ ระบุว่า อ่านหนังสือ และศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม เป็นต้น ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้เตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมก่อนหางานทำ คิดเป็นร้อยละ 77.3 ของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 5.9 อธิบายได้ว่าผู้ประกันตนทั้งหมดล้วนเคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนจึงมีความรู้ ความสามารถในระดับหนึ่งเพียงพอต่อการสมัครงานใหม่ ทำให้ผู้ประกันตนส่วนใหญ่รู้สึกว่าจะไม่จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ หรือเตรียมความพร้อมด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

ตารางที่ 5.9 การเตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมก่อนการหางานทำ

การเตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่ได้เตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติม	170	77.3
2. เตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติม	50	22.7
รวม	220	100.0

ตารางที่ 5.9 (ต่อ)

การเตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทการเตรียมความพร้อม		
เรียนภาษาต่างประเทศ	14	24.1
เรียนคอมพิวเตอร์	8	13.8
อบรมฝีมือแรงงาน/วิชาชีพ	16	27.6
เรียนพิมพ์ดีด	1	1.7
สอบใบอนุญาตขับขี่	10	17.2
อื่นๆ	9	15.5
รวม	58	100.0

หมายเหตุ: ประเภทการเตรียมความพร้อมสามารถตอบได้หลายข้อ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

2. ปัจจัยที่ผู้ประกันตนให้ความสำคัญในการพิจารณาสมัครงาน

สำหรับปัจจัยที่ผู้ประกันตนให้ความสำคัญในการพิจารณาสมัครงานมากที่สุดคือ ด้านเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาได้แก่ ความสะดวกในการเดินทาง (ร้อยละ 23.6) ส่วนด้านสวัสดิการในการทำงานและความมั่นคงในหน้าที่การงานมีสัดส่วนที่เท่ากัน (ร้อยละ 16.4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ร้อยละ 8.8) และอื่นๆ (ร้อยละ 41.0) โดยผู้ที่ตอบอื่นๆ ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าต้องการทำงานตามที่ตนเองถนัด ดังแสดงในตารางที่ 5.10 และเมื่อพิจารณาผู้ที่ตอบว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสมัครงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.1 ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่สูงย่อมแสดงถึงต้นทุนที่เกิดจากการศึกษาที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า และเงินเดือนแสดงถึงผลตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าว ดังนั้นผู้ประกันตนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญในด้านเงินเดือน เมื่อพิจารณาผู้ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสะดวกในการเดินทาง โดยจำแนกตามเพศพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.5 เป็นเพศหญิง เพราะเพศหญิงอาจต้องการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมในครัวเรือนจึงไม่อยากเสียเวลาไปกับการเดินทาง และสำหรับผู้ที่ตอบว่าความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการหางานส่วนใหญ่มักเป็นกลุ่มที่มีภาระครอบครัว ซึ่งเห็นได้จากผู้ที่ให้ความสำคัญในด้านนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้ว และมีบุตรแล้ว คิดเป็นร้อยละ 55.8 และ 52.6 ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อผู้ประกันตนมีครอบครัวหรือมีบุตร ย่อมแสดงถึง

ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัวอันจะเกิดขึ้นทั้งตอนนี้และต่อไปในอนาคต และเมื่อเกิดการตกงานในภายภาคหน้า ย่อมหมายถึง การขาดรายได้ อันจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเอง และครอบครัว ดังนั้น สิ่งที่ผู้ประกันตนกลุ่มดังกล่าวต้องการคือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน นั่นเอง ดังแสดงในตารางผนวกที่ 2 – ง 5

ตารางที่ 5.10 ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงาน

ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงาน	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ
1. เงินเดือน	121	25.5
2. สวัสดิการในการทำงาน	78	16.4
3. ความสะดวกในการเดินทาง	112	23.6
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	78	16.4
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	42	8.8
6. อื่นๆ	44	9.3
รวม	475	100.0

หมายเหตุ: ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานสามารถตอบได้หลายข้อ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

3. แหล่งข้อมูลตำแหน่งงานว่าง

ผู้ประกันตนกรณีว่างงานได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างหลายแหล่ง โดยทั้งผู้ที่ลาออกโดยสมัครใจและที่ถูกเลิกจ้างรับรู้ข้อมูลตำแหน่งงานว่างจากญาติ เพื่อน หรือคนรู้จักมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.4 และ 38.8 ตามลำดับ ในส่วนของผู้ที่ลาออกโดยสมัครใจแหล่งการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่มีบทบาทรองลงมา ได้แก่ อินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 23.1) ประกาศหน้าสถานประกอบการ (ร้อยละ 18.0) และสื่อสิ่งพิมพ์ (ร้อยละ 16.9) สำหรับกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างแหล่งการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่มีบทบาทรองลงมา ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลตำแหน่งงานทางสื่อสิ่งพิมพ์ (ร้อยละ 26.9) อินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 17.9) และประกาศหน้าสถานประกอบการ (ร้อยละ 11.9) ซึ่งโดยภาพรวมแล้วแหล่งการรับรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงานของผู้ประกันตนทั้ง 2 กลุ่มนับว่าไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ทั้งผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจและที่ถูกเลิกจ้างรับรู้ตำแหน่งงานโดยผ่านสำนักจัดหางานของรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 6.7 และ 1.5 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่

5.11 ซึ่งนับว่ามีสัดส่วนที่น้อยมาก ทั้งๆ ที่การให้บริการจัดหางานของรัฐเป็นบริการที่ไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งลักษณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นปัญหาบางอย่างของบริการจัดหางานของรัฐ และเมื่อสอบถามผู้ประกันตนพบว่า ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากลักษณะตำแหน่งงานว่างในฐานข้อมูลของสำนักจัดหางาน ไม่มีความหลากหลาย และจำนวนตำแหน่งงานว่างมีน้อยจนเกินไป รวมถึงการเข้ารับบริการจัดหางานในแต่ละครั้งใช้เวลานาน เป็นต้น

ตารางที่ 5.11 จำนวนและร้อยละแหล่งข้อมูลตำแหน่งงานว่างจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน

แหล่งข้อมูลตำแหน่งงานว่าง	สาเหตุที่ออกจากงาน	
	ลาออกโดยสมัครใจ	ถูกเลิกจ้าง
1. สื่อสิ่งพิมพ์	43 (16.9)	18 (26.9)
2. อินเทอร์เน็ต	59 (23.1)	12 (17.9)
3. ญาติ เพื่อน หรือคนรู้จัก	80 (31.4)	26 (38.8)
4. วิทยุ/โทรทัศน์	4 (1.6)	- -
5. จัดหางานรัฐ	17 (6.7)	1 (1.5)
6. จัดหางานเอกชน	3 (1.2)	1 (1.5)
7. หน้าสถานประกอบการ	46 (18.0)	8 (11.9)
8. ตลาดนัดพบแรงงาน	3 (1.2)	1 (1.5)
รวม	255 (100.0)	67 (100.0)

หมายเหตุ: 1. แหล่งข้อมูลตำแหน่งงานว่างสามารถตอบได้หลายข้อ

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

4. การสมัครงาน

ข้อปฏิบัติหนึ่งที่ผู้ประกันตนพึงปฏิบัติในระหว่างที่ว่างงาน นั่นคือ การหางานทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการไปขึ้นทะเบียนหรือรายงานตัวในแต่ละครั้งทางสำนักจัดหางานจะให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตน หากตำแหน่งงานว่างที่มีในฐานข้อมูลของสำนักจัดหางานไม่สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้ประกันตน ผู้ประกันตนต้องไปหางานทำด้วยตนเอง เพื่อแสดงถึงความพยายามในการดิ้นรนเพื่อออกจากการว่างงาน และจากการติดตามพฤติกรรมหางานทำเป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานพบว่า กลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจส่วนใหญ่สมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 76.6, 65.9 และ 66.7 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างพบว่า การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ถูกเลิกจ้างในครั้งที่ 1 และครั้งที่ 3 ส่วนใหญ่สมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 68.2 และร้อยละ 69.2 ตามลำดับ มีเพียงการสัมภาษณ์ในครั้งที่ 2 เท่านั้นที่ส่วนใหญ่ไม่ได้สมัครงาน คิดเป็นร้อยละ 51.5 ดังแสดงในตารางที่ 5.12

ตารางที่ 5.12 จำนวนและร้อยละการสมัครงานและไม่สมัครงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
จำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน

การติดตามผลหลัง สัมภาษณ์พฤติกรรม การหางานทำ	ลาออกโดยสมัครใจ			ถูกเลิกจ้าง		
	การสมัครงาน			การสมัครงาน		
	สมัคร	ไม่สมัคร	รวม	สมัคร	ไม่สมัคร	รวม
1. สัมภาษณ์ครั้งที่ 1	131 (76.6)	40 (23.4)	171 (100.0)	30 (68.2)	14 (31.8)	44 (100.0)
2. สัมภาษณ์ครั้งที่ 2	83 (65.9)	43 (34.1)	126 (100.0)	16 (48.5)	17 (51.5)	33 (100.0)
3. สัมภาษณ์ครั้งที่ 3	64 (66.7)	32 (33.3)	96 (100.0)	18 (69.2)	8 (30.8)	26 (100.0)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

โดยผู้ไม่ได้สมัครงานส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 44 ให้เหตุผลตรงกันว่าประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวเลยไม่ได้ไปสมัครงาน ดังแสดงในตารางผนวกที่ 1 เมื่อพิจารณาในภาพรวม

หลังจากเสร็จสิ้นการติดตามสัมภาษณ์พบว่า ผู้ที่ไม่ได้สมัครงานเลยในช่วงเวลาการว่างงานทั้ง 3 เดือนส่วนใหญ่ร้อยละ 45.5 เป็นเพศหญิงที่แต่งงานแล้ว เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ผู้ที่ไม่ได้สมัครงานส่วนใหญ่ร้อยละ 54.6 มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.4 ดังแสดงในตารางผนวกที่ 8 พิจารณาได้ว่ากลุ่มที่ไม่ได้สมัครงานเลยเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในกิจกรรมครัวเรือน รวมถึงกลุ่มที่มีอุปสงค์ในตลาดแรงงานน้อยเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ

5. วิธีที่ใช้ในการสมัครงาน

จากจำนวนผู้ประกันตนที่สมัครงานพบว่า วิธีที่ผู้ประกันตนใช้ในการสมัครงานมีหลากหลายวิธีและแตกต่างกันออกไปตามระดับการศึกษา โดยพบว่า กลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปส่วนใหญ่ร้อยละ 63.5 สมัครงานทางอินเทอร์เน็ต ส่วนผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมีวิธีสมัครงาน โดยการติดต่อนายจ้างโดยตรงและทางอินเทอร์เน็ตในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และ 50.0 ตามลำดับ และผู้ที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายรวมถึงประกาศนียบัตรวิชาชีพส่วนใหญ่สมัครงาน โดยการติดต่อนายจ้างโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 96.3, 76.3 และ 80.0 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปส่วนใหญ่ร้อยละ 68.8 สมัครงานทางอินเทอร์เน็ต และกลุ่มที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่สมัครงาน โดยการติดต่อกับนายจ้างโดยตรง ดังแสดงในตารางที่ 5.13 โดยภาพรวมจะเห็นได้ชัดว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงส่วนใหญ่สมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากทักษะที่ได้จากการพึ่งพาการใช้คอมพิวเตอร์ เช่น การทำรายงาน การหาข้อมูลต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญมากยิ่งขึ้นตามระดับการศึกษาส่งผลให้กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงมีความรู้ และทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นอย่างดี ซึ่งต่างกับกลุ่มที่มีการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาถึงมัธยมปลายและประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ส่วนใหญ่สมัครงานโดยการติดต่อกับนายจ้างโดยตรง

ตารางที่ 5.13 จำนวนและร้อยละวิธีที่ใช้ในการสมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษาและสาเหตุการออกงาน

วิธีสมัครงาน	ลาออกโดยสมัครใจ				ถูกเลิกจ้าง				รวม			
	ประลคม	มัธยม	มัธยม	มัธยม	ประลคม	มัธยม	มัธยม	มัธยม		อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
	ต้น	ปลาย/ปวช	ปวส	ขึ้นไป	ต้น	ปลาย/ปวช	ปวส	ขึ้นไป	ต้น	ปลาย/ปวช	ปวส	ขึ้นไป
ติดต่อนายจ้าง	26	40	10	27	14	8	5	3	5	3	5	35
โดยตรง	(96.3)	(80.0)	(45.5)	(31.8)	(87.5)	(57.1)	(83.3)	(75.0)	(31.3)	(62.5)		
อินเทอร์เน็ต	-	5	4	11	54	74	1	1	1	1	11	15
	-	(13.2)	(8.0)	(50.0)	(63.5)	(33.3)	(6.3)	(7.1)	(16.7)	(25.0)	(68.8)	(26.8)
สำนักงานจัดหางาน	-	3	5	1	3	12	-	3	-	-	-	3
ของรัฐบาล/เอกชน	-	(7.9)	(10.0)	(4.5)	(3.5)	(5.4)	-	(21.4)	-	-	-	(5.4)
อื่นๆ	1	1	1	1	4	4	1	2	-	-	-	3
	(3.7)	(2.6)	(2.0)	(1.2)	(6.3)	(1.8)	(6.3)	(14.3)	-	-	-	(5.4)
รวม	27	38	50	85	16	14	6	4	16	4	16	56
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

หมายเหตุ: 1. วิธีที่ใช้ในการสมัครงานสามารถตอบได้หลายข้อ

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

6. จำนวนครั้งในการสมัครงาน

จำนวนครั้งในการสมัครงานเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามดิ้นรนเพื่อให้ออกจากการว่างงาน เมื่อพิจารณาตามสาเหตุการออกจากงานพบว่า กลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 4 ครั้ง ส่วนกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างที่สมัครงานมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 3 ครั้ง ซึ่งถือว่ากลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าเล็กน้อย และเมื่อพิจารณาผู้ประกันตนที่สมัครงานจำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส ประเด็นหนึ่งที่ได้สังเกตเห็นได้ชัดคือ เพศหญิงที่สมรสแล้วมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 2 ครั้ง ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ และในทำนองเดียวกันพบว่า เพศหญิงที่มีบุตรก่อนวัยเรียนมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 2 ครั้งซึ่งน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงที่สมรสแล้วหรือเพศหญิงที่มีบุตรก่อนวัยเรียนอาจให้ความสำคัญกับกิจกรรมภายในครัวเรือนจึงไม่ได้สนใจสมัครงานมากนัก ตรงข้ามกับเพศชายที่มีบุตรก่อนวัยเรียนซึ่งพบว่ามีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนถึง 16 ครั้ง ซึ่งสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการดิ้นรนเพื่อให้หลุดพ้นจากภาวะการว่างงาน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากแรงกดดันทางการเงินจากบทบาทและหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบครอบครัว ส่วนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไปมีจำนวนครั้งในการสมัครงานโดยเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า อนุปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไปส่วนใหญ่สมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ตจึงมีต้นทุนในการสมัครงานต่ำกว่า และสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลด้านตำแหน่งงานว่างได้หลายหลากกว่า รวมถึงไม่เสียเวลาในการเดินทางไปสมัครงาน ซึ่งต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า อนุปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่ส่วนใหญ่สมัครงานโดยการติดต่อกับนายจ้างโดยตรงซึ่งนอกจากจะมีต้นทุนในการเดินทางแล้ว ยังต้องเสียเวลาส่วนหนึ่งไปกับการเดินทางอีกด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนมีจำนวนการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 4 ครั้ง ซึ่งสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่มีจำนวนการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 3 ครั้ง ส่วนกลุ่มที่ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวขณะว่างงาน จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีรายได้จากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานรวมถึงรายได้จากอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวในระหว่างว่างงานมีจำนวนการสมัครงานน้อยกว่าอีกกลุ่ม บอกเป็นนัยได้ว่า รายได้จากแหล่งดังกล่าวอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ลดความกระตือรือร้นในการสมัครงานลง ดังแสดงในตารางที่

ตารางที่ 5.14 ค่าเฉลี่ยของจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนจำแนกตามตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ช่วงความ เชื่อมั่นของ ค่าเฉลี่ย
1. สาเหตุการออกจากงาน				
ลาออกโดยสมัครใจ	3.62	0.33	50.00	3.59 – 5.89
ถูกเลิกจ้าง	2.65	0.33	130.00	-1.10 – 13.78
2. เพศและสถานภาพสมรส				
ชายโสด	4.39	0.33	23.33	3.53 – 6.20
ชายสมรส	4.12	0.67	130.00	-0.45 – 18.00
หญิงโสด	4.83	0.33	50.00	3.81 – 9.26
หญิงสมรส	1.78	0.33	8.67	1.56 – 2.45
3. เพศและการมีบุตรก่อนวัยเรียน				
ชายที่มีบุตรก่อนวัยเรียน	16.06	1.00	130.00	-23.48 – 65.48
ชายที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน	4.09	0.33	35.00	3.51 – 6.27
หญิงที่มีบุตรก่อนวัยเรียน	1.65	0.33	4.00	1.08 – 2.33
หญิงที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน	3.27	0.33	50.00	2.96 – 6.08
4. ระดับการศึกษา				
ประถมศึกษา	1.65	0.33	10.00	1.26 – 2.59
มัธยมศึกษาตอนต้น	1.85	0.33	6.00	1.50 – 2.46
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.53	0.33	10.00	2.02 – 3.57
อนุปริญญา/ปวส.	4.70	1.00	11.00	2.97 – 6.70
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	7.38	0.67	130.00	5.50 – 15.75
5. การได้รับประโยชน์ทดแทน				
ได้รับประโยชน์ทดแทน	3.01	0.33	50.00	3.02 – 5.28
ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน	4.35	1.00	130.00	0.48 – 15.72

ตารางที่ 5.14 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ช่วงความ เชื่อมั่นของ ค่าเฉลี่ย
6. การประกอบอาชีพอิสระหรือ รับจ้างชั่วคราว				
ทำงานอิสระ/รับจ้างชั่วคราว	2.72	0.33	50.00	2.60 – 4.89
ไม่ได้ทำงานอิสระ/รับจ้างชั่วคราว	4.54	0.33	130.00	3.20 – 10.89

หมายเหตุ: 1. ค่าเฉลี่ยที่ได้คำนวณหลังจากการตัดค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของข้อมูลดิบออกร้อยละ 5 (5% Trimmed Mean)

2. การประมาณค่าแบบช่วง (Interval Estimate Value) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95
ที่มา: จากการคำนวณ

7. การประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว

จากการที่สำนักงานประกันสังคมได้ให้ความหมายของการว่างงาน โดยหมายถึง การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสิ้นสุดลง ดังนั้นในการทำงานเดียวกัน การได้งานทำย่อมหมายถึง การที่ผู้ประกันตนได้กลับเข้าไปเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยเมื่อผู้ประกันว่างงาน สิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการกลับเข้าไปทำงานในสถานประกอบการคือ การสมัครงาน อย่างไรก็ตามมีผู้ประกันตนบางส่วนในขณะที่มองหางานนั้นได้ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้จากประโยชน์ทดแทน รายได้จากเงินออม หรือรายได้จากแหล่งอื่นๆ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในขณะที่ว่างงาน จึงทำให้ผู้ประกันตนต้องหางานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวมาเป็นรายได้เสริมอีกทางหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามอาจมีผู้ประกันตนส่วนหนึ่งที่ตั้งใจว่าจะประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวอยู่แล้วหลังจากออกจากงานในสถานประกอบการ อาจใช้จุดนี้เป็นช่องทางหาผลประโยชน์จากโครงการประกันการว่างงาน โดยการหารายได้จากประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวพร้อมทั้งรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จากการสำรวจพบว่า โดยภาพรวมผู้ประกันตนส่วนใหญ่ร้อยละ 66.6 ประกอบอาชีพอิสระในระหว่างประกันตน เมื่อพิจารณาตามสาเหตุการว่างงานพบว่า ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 65.5 และ 68.2 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5.15

ตารางที่ 5.15 จำนวนและร้อยละผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวจำแนกตามสาเหตุการออกจากงาน

การประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	สาเหตุที่ออกจากงาน		รวม
	ลาออกโดยสมัครใจ	ถูกเลิกจ้าง	
ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	112 (65.5)	30 (68.2)	142 (66.0)
ไม่ได้ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	59 (34.5)	14 (31.8)	73 (34.0)
รวม	171 (100.0)	44 (100.0)	215 (100.0)

หมายเหตุ: 1. ไม่ระบุ 5 ราย

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

เมื่อพิจารณาการประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวจำแนกตามการได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานพบว่า ผู้ประกันตนกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ร้อยละ 70.0 ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว ส่วนกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างและได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ร้อยละ 77.8 ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว ดังแสดงในตารางที่ 5.16 กล่าวได้ว่า การที่ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนและประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวไปพร้อมๆ กัน ถือเป็นผลดีต่อตัวผู้ประกันตนเองเนื่องจากทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้ประกันตนลดความพยายามในการสมัครงานลง ดังจะเห็นได้จากจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวมีจำนวนที่น้อยกว่าผู้ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว และผู้ประกันตนที่ไม่ได้สมัครงานกว่าร้อยละ 44 ให้เหตุผลว่าประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวเลยไม่ได้ไปสมัครงานดังข้อมูลที่ได้พิจารณาก่อนหน้านี้ ลักษณะเช่นนี้มีส่วนทำให้โอกาสที่ผู้ประกันตนกลับไปเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการลดลง ส่งผลให้ทางสำนักงานประกันสังคมต้องจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานยาวนานขึ้น

ตารางที่ 5.16 จำนวนและร้อยละผู้ที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนจำแนกตามการประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวและสาเหตุการออกจากงาน

การได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนจำแนกตาม การประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	สาเหตุที่ออกจากงาน		รวม
	ลาออก	ถูกเลิกจ้าง	
1. ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน			
ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	91	28	119
	(70.0)	(77.8)	(71.7)
ไม่ได้ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	39	8	47
	(30.0)	(22.2)	(28.3)
รวม	130	36	166
	(100.0)	(100.0)	(100.0)
2. ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน			
ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	17	2	19
	(48.6)	(28.6)	(45.2)
ไม่ได้ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	18	5	23
	(51.4)	(71.4)	(54.8)
รวม	35	7	42
	(100.0)	(100.0)	(100.0)

หมายเหตุ: 1. ไม่ระบุ 12 ราย

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

8. อุปสรรคในการสมัครงาน

ผู้ประกันตนกรณีว่างงานส่วนใหญ่ล้วนพบเจอปัญหาต่างๆ ในการสมัครงานแทบทั้งสิ้น อุปสรรคที่ผู้ประกันตนพบเจอมากที่สุดคือ สถานที่ทำงานอยู่ห่างจากที่พัก คิดเป็นร้อยละ 27.8 รองลงมาได้แก่ อายุมากเกินไปที่สถานประกอบการต้องการ (ร้อยละ 20.7) วุฒิการศึกษาไม่ตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ (ร้อยละ 17.8) เงินเดือนไม่ตรงตามที่ได้คาดไว้ (ร้อยละ 13.7) และ

ไม่มีค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน (ร้อยละ 3.0) ส่วนผู้ที่ตอบอื่นๆ ส่วนใหญ่ระบุว่า เกิดจากปัญหาส่วนตัวของผู้สมัครงานเอง เช่น ปัญหาด้านสุขภาพ การดูแลบุตร การไม่ผ่านการเกณฑ์ทหาร เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 5.17

ตารางที่ 5.17 อุปสรรคในการสมัครงาน

อุปสรรคในการสมัครงาน	จำนวน (คำตอบ)	ร้อยละ
1. เงินเดือนไม่ตรงตามที่ได้คาดไว้	37	13.7
2. ไม่มีประสบการณ์	18	6.7
3. ไม่มีค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน	8	3.0
4. ขาดบุคคลค้ำประกัน	10	3.7
5. สถานที่ทำงานอยู่ห่างจากที่พัก	75	27.8
6. วุฒิการศึกษาไม่ตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ	48	17.8
7. อายุมาก	56	20.7
8. อื่นๆ	18	6.7
รวม	270	100.0

หมายเหตุ: อุปสรรคในการสมัครงานสามารถตอบได้หลายข้อ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

เมื่อพิจารณาผู้ที่ตอบว่าอายุเป็นอุปสรรคต่อการสมัครงานพบว่า เป็นผู้ประกันตนที่มีอายุในช่วง 35 – 44 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ มีอายุในช่วง 45 – 54 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปจะมีปัญหาด้านอายุเป็นหลัก ส่วนผู้ที่ตอบว่าวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ มักเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาคือ มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 25.5 ดังแสดงในตารางผนวกที่ 6 และ 7 สรุปได้ว่ากว่าครึ่งของผู้ที่มีปัญหาด้านวุฒิการศึกษาเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น

9. การได้รับติดต่อจากสถานประกอบการเพื่อให้เข้าไปสัมภาษณ์งาน

จากการสัมภาษณ์ของผู้ประกันตนพบว่า ในครั้งแรกของการติดตามสัมภาษณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้ประกันตน ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.6 ได้รับการติดต่อจากสถานประกอบการให้เข้าไปสัมภาษณ์งาน ส่วนเดือนที่ 2 และเดือนที่ 3 ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการเรียกตัวเพื่อไปสัมภาษณ์งาน ดังแสดงในตารางที่ 5.18

ตารางที่ 5.18 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนที่ได้รับการติดต่อสัมภาษณ์งาน

การติดตามผลหลังสัมภาษณ์ พฤติกรรมการทำงานทำ	การได้รับติดต่อเพื่อสัมภาษณ์งาน		รวม
	ได้รับการติดต่อ (คน)	ไม่ได้รับการติดต่อ (คน)	
1. สัมภาษณ์ครั้งที่ 1	106 (64.6)	58 (35.4)	164 (100.0)
2. สัมภาษณ์ครั้งที่ 2	43 (41.7)	60 (58.3)	103 (100.0)
3. สัมภาษณ์ครั้งที่ 3	41 (48.2)	44 (51.8)	85 (100.0)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษา จากการติดตามพฤติกรรมการทำงานของผู้ประกันตนทั้ง 3 ครั้ง โดยภาพรวมพบว่า การศึกษานับว่ามีบทบาทที่สำคัญที่ทำให้ผู้ประกันตนได้รับการเรียกตัวเพื่อเข้าไปสัมภาษณ์งาน ซึ่งจะเห็นได้จากผู้ประกันตนที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปส่วนใหญ่ (ร้อยละ 87.0, 57.6 และ 65.4 ตามลำดับ) ได้รับการติดต่อจากสถานประกอบการเพื่อให้เข้าไปสัมภาษณ์งาน ส่วนผู้ประกันตนที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.0, 73.7 และร้อยละ 83.3) ไม่ได้รับการติดต่อเพื่อเข้าไปสัมภาษณ์งาน ทั้งนี้เป็นเพราะระดับการศึกษาเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นที่นายจ้างใช้ตัดสินใจในการจ้างงาน จึงทำให้ผู้มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีโอกาสถูกเรียกสัมภาษณ์งานสูงกว่าเช่นกัน และนอกจากนี้เมื่อพิจารณาจำนวนครั้งในการสัมภาษณ์พบว่า กลุ่มที่สัมภาษณ์ 7 ครั้งต่อเดือนขึ้นไปส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.3, 56.3 และ 77.8) ได้รับการติดต่อให้เข้าไปสัมภาษณ์งาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเมื่อผู้ประกันตนสมัคร

งานเพิ่มมากขึ้นจะยิ่งเพิ่มโอกาสของการถูกเรียกเข้าสัมภาษณ์งาน เมื่อพิจารณาด้านอายุพบว่า กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปีส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.6, 57.6 และ 61.7) ได้รับการติดต่อเพื่อให้เข้าไปสัมภาษณ์งาน ส่วนกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปพบว่า มีเพียงช่วงแรกของการสมัครงานเท่านั้นที่ได้รับการติดต่อเพื่อไปสัมภาษณ์งาน คิดเป็นร้อยละ 60.8 นอกจากนั้นเห็นได้ชัดว่ากลุ่มอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.0 และ 70.3) ไม่ได้รับการติดต่อเพื่อเรียกไปสัมภาษณ์งาน ดังแสดงในตารางที่ 5.19

กล่าวโดยสรุป ลักษณะส่วนบุคคล อาทิเช่น ระดับการศึกษา อายุ นับว่ามีส่วนสำคัญต่อโอกาสในการถูกเรียกหรือไม่ได้รับการถูกเรียกให้เข้าไปสัมภาษณ์งาน เนื่องจากตัวแปรเหล่านี้เป็นสิ่งที่นายจ้างสามารถพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครงานได้จากใบสมัคร และแน่นอนว่าระดับการศึกษาที่สูงทำให้นายจ้างคาดได้ว่าผู้สมัครงานรายนั้นๆ อาจมีผลผลิตภาพแรงงานที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาคต่ำว่า ซึ่งตรงข้ามกับระดับอายุของผู้ประกันตนที่ยังอายุมาก อาจทำให้นายจ้างคาดได้ว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการจ้างแรงงานสูงอายุไม่คุ้มค่ากับค่าจ้างที่เสียไป เนื่องจากปัญหาการล้าสมัยทางเทคโนโลยี รวมถึงปัญหาด้านสุขภาพ เป็นต้น จึงทำให้กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงและกลุ่มที่มีอายุไม่มากนักมีโอกาสถูกเรียกให้เข้าไปสัมภาษณ์งานมากกว่า ส่วนจำนวนครั้งในการสมัครงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการสมัคร โดยผู้ที่มีจำนวนครั้งในการสมัครงานมากกว่าย่อมมีโอกาสถูกเรียกให้เข้าไปสัมภาษณ์งานสูงกว่าเช่นกัน

ตารางที่ 5.19 จำนวนและร้อยละผู้สมัครงานที่ได้รับและไม่ได้รับการติดต่อสัมภาษณ์งานจากสถานประกอบการจำแนกตามตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	ติดตามผลหลังสัมภาษณ์ครั้งที่ 1		ติดตามผลหลังสัมภาษณ์ครั้งที่ 2		ติดตามผลหลังสัมภาษณ์ครั้งที่ 3				
	การได้รับการติดต่อเพื่อสัมภาษณ์งาน		การได้รับการติดต่อเพื่อสัมภาษณ์งาน		การได้รับการติดต่อเพื่อสัมภาษณ์งาน				
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ	ได้รับ	ไม่ได้รับ			
1. ระดับการศึกษา									
ประถมศึกษา	10 (37.0)	17 (63.0)	27 (100.0)	5 (26.3)	14 (73.7)	19 (100.0)	3 (16.7)	15 (83.3)	18 (100.0)
มัธยมศึกษาตอนต้น	20 (64.5)	11 (35.5)	31 (100.0)	7 (38.9)	11 (61.1)	18 (100.0)	5 (35.7)	9 (64.3)	14 (100.0)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	16 (48.5)	17 (51.5)	33 (100.0)	8 (36.4)	14 (63.6)	22 (100.0)	12 (60.0)	8 (40.0)	20 (100.0)
อนุปริญญา/ปวส.	11 (78.6)	3 (21.4)	14 (100.0)	4 (50.0)	4 (50.0)	8 (100.0)	3 (60.0)	2 (40.0)	5 (100.0)
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	47 (87.0)	7 (13.0)	54 (100.0)	19 (57.6)	14 (42.4)	33 (100.0)	17 (65.4)	9 (34.6)	26 (100.0)
2. จำนวนการสมัครงาน (ครั้งต่อเดือน)									
1 - 3 ครั้ง	51 (57.3)	38 (42.7)	89 (100.0)	23 (39.7)	35 (60.3)	58 (100.0)	22 (41.5)	31 (58.5)	53 (100.0)
4 - 6 ครั้ง	27 (64.3)	15 (35.7)	42 (100.0)	11 (37.9)	18 (62.1)	29 (100.0)	12 (52.2)	11 (47.8)	23 (100.0)
ตั้งแต่ 7 ครั้งขึ้นไป	28 (90.3)	3 (9.7)	31 (100.0)	9 (56.3)	7 (43.8)	16 (100.0)	7 (77.8)	2 (22.2)	9 (100.0)
3. อายุ (ปี)									
ต่ำกว่า 35 ปี	73 (61.6)	35 (32.4)	108 (100.0)	34 (57.6)	25 (42.4)	59 (100.0)	29 (61.7)	18 (38.3)	47 (100.0)
ตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป	31 (60.8)	20 (39.2)	51 (100.0)	9 (22.0)	32 (78.0)	41 (100.0)	11 (29.7)	26 (70.3)	37 (100.0)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

10. การได้รับการติดต่อจากสถานประกอบการเพื่อเข้ารับการบรรจุ

ตลอดการติดตามพฤติกรรมการทำงานทำทั้ง 3 ครั้ง มีผู้ประกันตนเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้รับการติดต่อบรรจุงาน โดยจากการติดตามสัมภาษณ์ครั้งที่ 1 มีผู้ได้รับการติดต่อเพื่อบรรจุงาน คิดเป็นร้อยละ 31.1 การติดตามสัมภาษณ์ครั้งที่ 2 มีผู้ได้รับการติดต่อเพื่อบรรจุงาน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และการติดตามสัมภาษณ์ครั้งที่ 3 มีผู้ได้รับการติดต่อเพื่อบรรจุงาน คิดเป็นร้อยละ 25.9 จากจำนวนผู้ที่สมัครงานในแต่ละเดือน แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ผู้ที่ได้รับการติดต่อบรรจุงานส่วนใหญ่ตอบรับการบรรจุงาน ดังแสดงในตารางที่ 5.20

ตารางที่ 5.20 จำนวนและร้อยละผู้สมัครงานที่ได้รับการติดต่อบรรจุงานและการตอบรับการบรรจุงาน

การติดตามผลหลังสัมภาษณ์ พฤติกรรมการทำงานทำ	การได้รับการติดต่อเพื่อบรรจุงาน			การตอบรับการบรรจุงาน		
	ได้รับ	ไม่ได้รับ	รวม	ยอมรับ	ปฏิเสธ	รวม
1. สัมภาษณ์ครั้งที่ 1	51 (31.1)	113 (68.9)	164 (100.0)	33 (64.7)	18 (35.3)	33 (64.7)
2. สัมภาษณ์ครั้งที่ 2	22 (21.4)	81 (78.6)	103 (100.0)	16 (72.7)	6 (27.3)	16 (72.7)
3. สัมภาษณ์ครั้งที่ 3	22 (25.9)	63 (74.1)	85 (100.0)	12 (54.5)	10 (45.5)	12 (54.5)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณากลุ่มลาออกโดยสมัครใจที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.2 ปฏิเสธการเข้าบรรจุงาน ต่างกับกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 72.7 ตอบรับการเข้าบรรจุงาน ส่วนกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มผู้ว่างงานที่ไม่ได้คาดถึงเหตุการณ์การว่างงานไว้ล่วงหน้า จึงอาจทำให้ผู้ประกันตนกลุ่มนี้ไม่ได้มีการเตรียมตัวเพื่อรองรับภาวะการว่างงานมากนัก หรืออาจกล่าวได้ว่ายังไม่พร้อมที่จะว่างงาน ทำให้ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเมื่อได้รับการเสนอให้เข้าทำงานส่วนใหญ่จึงตอบรับการเข้าบรรจุงาน ดังแสดงในตารางที่ 5.21 สำหรับผู้ที่ปฏิเสธการบรรจุงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่พอใจค่าตอบแทน และเดินทางไปทำงานไม่สะดวก เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป กลุ่มที่ถูกเลิกจ้างเป็นกลุ่มที่ได้รับความเดือนร้อนทางการเงินอย่างมาก เนื่องจากการว่างงานสำหรับผู้ประกันตนกลุ่มนี้ถือเป็นเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน ทำให้ไม่มีการเตรียมตัวเพื่อรองรับภาวะการว่างงานได้ดีเท่าที่ควร จึงทำให้ผู้ประกันตนกลุ่มนี้ไม่ว่าจะได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่มัทยอมรับงานที่นายจ้างได้เสนอมา ซึ่งตรงข้ามกับกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่ได้เผชิญความเสี่ยงจากการว่างงาน เพราะการออกจากงานเป็นการตัดสินใจของผู้ประกันตนเอง ทำให้คาดได้ว่าน่าจะมีการเตรียมตัวเพื่อเผชิญกับการว่างงานได้ดีพอสมควร และเมื่อผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจได้รับประโยชน์ทดแทนยิ่งทำให้ต้นทุนของการว่างงานลดลง จึงทำให้ผู้ประกันตนกลุ่มนี้ไม่มีความกดดันที่ต้องเร่งรีบยอมรับงาน และยินดีรองานอื่นที่ให้ข้อเสนอที่ดีกว่า

ตารางที่ 5.21 จำนวนและร้อยละการตอบรับการบรรจุนานจําแนกตามสาเหตุการออกจากงานและการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

การได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน	ลาออกโดยสมัครใจ			ถูกเลิกจ้าง		
	การตอบรับการบรรจุนาน			การตอบรับการบรรจุนาน		
	ตอบรับ	ปฏิเสธ	รวม	ตอบรับ	ปฏิเสธ	รวม
ได้รับประโยชน์ทดแทน	20 (48.8)	21 (51.2)	41 (100.0)	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100.0)
ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน	24 (72.7)	9 (27.3)	33 (100.0)	6 (75.0)	2 (25.0)	8 (100.0)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

วิเคราะห์การได้งานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

หลังจากติดตามสัมภาษณ์พฤติกรรมการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำนวน 220 ตัวอย่างเป็นระยะเวลา 3 เดือนพบว่า มีผู้ประกันตนที่ได้งานใหม่ทำจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ของผู้ตอบสัมภาษณ์ทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปเกี่ยวกับการได้งานทำจําแนกตามตัวแปรต่างๆ ดังนี้

เมื่อพิจารณาตามเพศจําแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า การได้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานมีความแตกต่างกันตามเพศจําแนกตามสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมี

เพียงเพศหญิงที่ยังไม่ได้แต่งงานเท่านั้นที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.2) เป็นผู้ที่ได้งานใหม่ทำ ส่วนเพศหญิงที่แต่งงานแล้ว เพศชายทั้งที่ยังไม่ได้แต่งงานและแต่งงานแล้วส่วนใหญ่ยังไม่มีการจ้างงานใหม่ทำ ดังแสดงในตารางที่ 5.22

ตารางที่ 5.22 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส

เพศจำแนกตามสถานภาพสมรส	สรุปการได้งานทำ		รวม
	ได้งานทำ	ไม่ได้งานทำ	
หญิงโสด	36 (63.2)	21 (36.8)	57 (100.0)
หญิงสมรส	24 (32.4)	50 (67.6)	74 (100.0)
ชายโสด	22 (45.8)	26 (54.2)	48 (100.0)
ชายสมรส	14 (38.9)	22 (61.1)	36 (100.0)
รวม	96 (44.7)	119 (55.3)	215 (100.0)

ไคสแควร์ = 12.881 องศาอิสระ = 3 ระดับนัยสำคัญ = 0.005

หมายเหตุ: 1. ไม่ระบุ 5 ราย

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

เมื่อพิจารณาตามเพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียนพบว่า มีเพียงเพศชายที่มีบุตรก่อนวัยเรียนเท่านั้นที่ส่วนใหญ่ได้งานทำ คิดเป็นร้อยละ 56.6 ส่วนกลุ่มอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเพศชายที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน และเพศหญิงทั้งที่มีบุตรและไม่มีบุตรก่อนวัยเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้งานทำ คิดเป็นร้อยละ 59.2, 60.0 และ 53.6 ตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตาม การได้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานไม่มีความแตกต่างกันตามเพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 5.23

ตารางที่ 5.23 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามเพศ และการมีบุตรก่อนวัยเรียน

เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน	สรุปการได้งานทำ		รวม
	ได้งานทำ	ไม่ได้งานทำ	
หญิงมีบุตรก่อนวัยเรียน	8 (40.0)	12 (60.0)	20 (100.0)
หญิงไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน	52 (46.4)	60 (53.6)	112 (100.0)
ชายมีบุตรก่อนวัยเรียน	5 (56.6)	4 (44.4)	9 (100.0)
ชายไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน	31 (40.8)	45 (59.2)	76 (100.0)
รวม	96 (44.2)	121 (55.8)	217 (100.0)

ไคสแควร์ = 1.197 องศาอิสระ = 3 ระดับนัยสำคัญ = 0.754

หมายเหตุ: 1. ไม่ระบุ 3 ราย

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอายุพบว่า การได้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานมีความแตกต่างกันตามกลุ่มอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ประกันตนที่มีอายุ 15 – 24 ปี และ 25 – 34 ปีส่วนใหญ่ได้งานใหม่ทำ คิดเป็นร้อยละ 64.1 และ 50.5 ตามลำดับ ส่วนผู้ประกันตนที่มีอายุ 35 – 44 ปี และ 45 – 54 ปี ส่วนใหญ่ไม่ได้งานทำ คิดเป็นร้อยละ 69.6 และ 80.0 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5.24 ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้ประกันตนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปีส่วนใหญ่ได้งานใหม่ทำ ซึ่งต่างกับผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่ยังไม่ได้งานทำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มอายุดังกล่าวอาจไม่เป็นที่ต้องการของนายจ้าง เนื่องจากความล้าสมัยทางด้านการใช้เทคโนโลยี รวมถึงปัญหาด้านสุขภาพซึ่งอาจทำให้ผลผลิตที่แรงงานผลิตได้ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับอุปสรรคในการสมัครงานของผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป ซึ่งระบุว่ามียุ่่มากเกินกว่าที่นายจ้างได้กำหนดไว้ จึงทำให้ไม่สามารถสมัครงานได้

ตารางที่ 5.24 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ใ้ทำงานและไม่ใ้ทำงานทำจำแนกตามอายุ

อายุ	สรุปการใ้ทำงานทำ		รวม
	ใ้ทำงานทำ	ไม่ใ้ทำงานทำ	
15 – 24 ปี	25 (64.1)	14 (35.9)	39 (100.0)
25 – 34 ปี	49 (50.5)	48 (49.5)	97 (100.0)
35 – 44 ปี	17 (30.4)	39 (69.6)	56 (100.0)
45 – 54 ปี	5 (20.0)	20 (80.0)	25 (100.0)
รวม	96 (44.2)	121 (55.8)	217 (100.0)

ไคสแควร์ = 18.116 องศาอิสระ = 3 ระดับนัยสำคัญ = 0.000

หมายเหตุ: 1. ไม่ระบุ 3 ราย

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาพบว่า มีเพียงผู้ประกันตนที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเท่านั้นที่ส่วนใหญ่ใ้งานใหม่ทำ คิดเป็นร้อยละ 62.5 ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาที่ใหญ่ยังไม่ใ้งานทำ ได้แก่ ระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 71.1) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 51.1) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและปริญญาวิชาชีพ (ร้อยละ 57.1) และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 51.6) แต่อย่างไรก็ตามการใ้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานไม่มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 5.25

ตารางที่ 5.25 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ใ้ทำงานและไม่ใ้ทำงานทำจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	สรุปการใ้ทำงานทำ		รวม
	ใ้ทำงานทำ	ไม่ใ้ทำงานทำ	
ประถมศึกษา	13 (28.9)	32 (71.1)	45 (100.0)
มัธยมศึกษาตอนต้น	22 (48.9)	23 (51.1)	45 (100.0)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	21 (42.9)	28 (57.1)	49 (100.0)

ตารางที่ 5.25 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	สรุปการได้งานทำ		รวม
	ได้งานทำ	ไม่ได้งานทำ	
อนุปริญญา/ปวส.	10 (62.5)	6 (37.5)	16 (100.0)
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	30 (48.4)	32 (51.6)	62 (100.0)
รวม	96 (44.2)	121 (55.8)	217 (100.0)

ไคสแควร์ = 7.326 องศาอิสระ = 4 ระดับนัยสำคัญ = 0.120

หมายเหตุ: 1. ไม่ระบุ 3 ราย

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามการเตรียมความรู้ ความพร้อม เพิ่มเติมก่อนหางานใหม่พบว่า การได้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานมีความแตกต่างกันตามกลุ่มที่เตรียมและไม่ได้เตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมก่อนหางานทำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่เตรียมความรู้ ความพร้อม เพิ่มเติมก่อนหางานทำส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.0) ได้งานใหม่ทำ ทั้งนี้กลุ่มที่เตรียมความรู้ ความพร้อม เพิ่มเติม แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการพัฒนาตัวเองเพื่อให้เป็นที่ต้องการของ นายจ้าง ส่งผลให้ผู้ประกันตนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ได้งานทำ ซึ่งต่างกับกลุ่มที่ไม่ได้เตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมก่อนหางานทำที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.0) ยังไม่ได้งานทำ ดังแสดงในตารางที่ 5.26

ตารางที่ 5.26 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามการเตรียมความรู้ ความพร้อม เพิ่มเติมก่อนหางานทำ

การเตรียมความรู้ ความพร้อม เพิ่มเติมก่อนหางานทำ	สรุปการได้งานทำ		รวม
	ได้งานทำ	ไม่ได้งานทำ	
เตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติม	29 (58.0)	21 (42.0)	50 (100.0)
ไม่ได้เตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติม	68 (40.0)	102 (60.0)	170 (100.0)
รวม	97 (44.1)	123 (55.9)	220 (100.0)

ไคสแควร์ = 5.078 องศาอิสระ = 1 ระดับนัยสำคัญ = 0.035

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

เมื่อพิจารณาจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนพบว่า การได้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานมีความแตกต่างกันตามจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นได้ว่ามีเพียงกลุ่มที่สมัครงานตั้งแต่ 7 ครั้งต่อเดือนขึ้นไปเท่านั้นที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.2) ได้งานใหม่ทำ โดยผู้ประกันตนที่มีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่า ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการดิ้นรนเพื่อออกจากภาวะการว่างงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกันตนที่มีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า จึงทำให้ผู้ประกันตนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ได้งานทำ ดังแสดงในตารางที่ 5.27

ตารางที่ 5.27 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน

การสมัครงาน	สรุปการได้งานทำ		รวม
	ได้งานทำ	ไม่ได้งานทำ	
ไม่ได้สมัครงาน	7 (21.2)	26 (78.8)	33 (100.0)
สมัครงาน 1 – 3 ครั้ง	50 (44.2)	63 (55.8)	113 (100.0)
สมัครงาน 4 – 6 ครั้ง	17 (39.5)	26 (60.5)	43 (100.0)
สมัครงานตั้งแต่ 7 ครั้งขึ้นไป	23 (74.2)	8 (25.8)	31 (100.0)
รวม	97 (44.1)	123 (55.9)	220 (100.0)

ไคสแควร์ = 18.766 องศาอิสระ = 3 ระดับนัยสำคัญ = 0.035

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการคำนวณ

เมื่อพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับการได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานพบว่า การได้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานมีความแตกต่างกันระหว่างผู้ที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.2) ได้งานใหม่ทำ ส่วนกลุ่มที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.5) ไม่ได้งานทำ ซึ่งอธิบายได้ว่าประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นรายได้รูปแบบหนึ่งที่ช่วยลดต้นทุนของการว่างงาน สำหรับผู้ที่ไม่มีรายได้ในส่วนนี้มาพียงในระหว่างว่างงาน อาจประสบกับความเดือดร้อนจากการขาดรายได้มากกว่าผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ซึ่งทำให้ผู้ประกันตนกลุ่มที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนต้องเร่งหา

งานทำ ซึ่งจากข้อมูลในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับประโยชน์ทดแทน จึงทำให้กลุ่มที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ได้งานทำ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ได้รับกลับไม่พบว่า การได้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานมีความแตกต่างกันตามจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทุกกลุ่มที่ได้รับประโยชน์ทดแทนในแต่ละระดับส่วนใหญ่ไม่ได้งานทำ ดังแสดงในตารางที่ 5.28

ตารางที่ 5.28 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามการได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน	สรุปการได้งานทำ		รวม
	ได้งานทำ	ไม่ได้งานทำ	
1. ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน	32 (76.2)	10 (23.8)	42 (100.0)
2. ได้รับประโยชน์ทดแทน	59 (34.5)	112 (65.5)	171 (100.0)
1 – 1,500 บาทต่อเดือน	19 (45.2)	23 (54.8)	42 (100.0)
1,501 – 3,000 บาทต่อเดือน	25 (34.2)	48 (65.8)	73 (100.0)
3,001 – 4,500 บาทต่อเดือน	9 (25.7)	26 (74.3)	35 (100.0)
4,501 บาทต่อเดือนขึ้นไป	5 (25.0)	15 (75.0)	20 (100.0)
รวม	91 (25.7)	122 (74.3)	213 (100.0)

ไคสแควร์ = 23.946 องศาอิสระ = 1 ระดับนัยสำคัญ = 0.000^{3/}

ไคสแควร์ = 4.151 องศาอิสระ = 3 ระดับนัยสำคัญ = 0.246^{4/}

หมายเหตุ: 1. ไม่ระบุ 7 ราย

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

3/ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการได้และไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกับการได้งานใหม่ทำ

4/ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานกับการได้งานใหม่ทำ

ที่มา: จากการคำนวณ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานพบว่า ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้งานใหม่ทำ คิดเป็นร้อยละ 54.4 และ 59.1 ตามลำดับ ซึ่งการได้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานไม่มีความแตกต่างกันตามสาเหตุการออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามเมื่อจำแนกสาเหตุการออกจากงานตามการได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานพบว่า กลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ร้อยละ 63.1 ยังไม่ได้งานทำ และกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ร้อยละ 71.4 ได้งานใหม่ทำ ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างและได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ร้อยละ 72.2 ยังไม่ได้งานทำ และกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนทั้งหมดล้วนได้งานใหม่ทำ ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 5.29 โดยสรุป ทั้งผู้ที่ลาออกโดยสมัครใจและที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้งานทำ

ตารางที่ 5.29 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามสาเหตุการว่างงานและการได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

สาเหตุการว่างงาน	สรุปการได้งานทำ		รวม
	ได้งานทำ	ไม่ได้งานทำ	
1. ทดสอบระหว่างสาเหตุการออกจากงาน			
1.1 ลาออกโดยสมัครใจ	78 (45.6)	93 (54.4)	171 (100.0)
1.2 ถูกเลิกจ้าง	18 (40.9)	26 (59.1)	44 (100.0)
รวม ^{1/}	96 (44.7)	119 (55.3)	215 (100.0)
2. ทดสอบระหว่างสาเหตุการออกจากงาน			
จำแนกตามการได้รับหรือไม่ได้รับ			
ประโยชน์ทดแทน			
2.1 ลาออกโดยสมัครใจ			
ได้รับประโยชน์ทดแทน	48 (36.9)	82 (63.1)	130 (100.0)
ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน	25 (71.4)	10 (28.6)	35 (100.0)

ตารางที่ 5.29 (ต่อ)

สาเหตุการว่างงาน	สรุปการได้งานทำ		รวม
	ได้งานทำ	ไม่ได้งานทำ	
2.2 ถูกเลิกจ้าง			
ได้รับประโยชน์ทดแทน	10 (27.8)	26 (72.2)	36 (100.0)
ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน	7 (100.0)	0 (0.0)	7 (100.0)

ไคสแควร์ = 0.313 องศาอิสระ = 1 ระดับนัยสำคัญ = 0.576^{2/}
 ไคสแควร์ = 13.309 องศาอิสระ = 1 ระดับนัยสำคัญ = 0.000^{3/}
 ไคสแควร์ = 12.788 องศาอิสระ = 1 ระดับนัยสำคัญ = 0.001^{4/}

หมายเหตุ: 1/ ไม่ระบุ 5 ราย

2/ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างกับการได้งานใหม่ทำ

3/ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการได้และไม่ได้ประโยชน์ทดแทนกับการได้งานใหม่ทำของกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ

4/ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานกับการได้งานใหม่ทำของกลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง (ปรับสูตร โดยใช้ Fisher's exact test)

ที่มา: จากการคำนวณ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานพบว่า การได้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานมีความแตกต่างกันตามการมีงานและไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวในระหว่างว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ร้อยละ 68.5 ไม่ได้งานทำ ส่วนกลุ่มที่ไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ร้อยละ 68.9 ได้งานทำ และเมื่อจำแนกตามสาเหตุการว่างงาน ซึ่งได้ผลที่สอดคล้องกันคือ ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและถูกเลิกจ้างเมื่อมีอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ไม่ได้งานทำ คิดเป็นร้อยละ 65.2 และ 76.7 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและที่ถูกเลิกจ้างเมื่อไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่ได้งานทำ คิดเป็นร้อยละ 66.1 และ 78.6 ตามลำดับ ลักษณะดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 5.30

ตารางที่ 5.30 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานและไม่ได้งานทำจำแนกตามสาเหตุการว่างงานและการประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว

การประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	สรุปการได้งานทำ		รวม
	ได้งานทำ	ไม่ได้งานทำ	
1. ทดสอบระหว่างการมีงานและไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว			
1.1 มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	46 (31.5)	100 (68.5)	146 (100.0)
1.2 ไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	51 (68.9)	23 (31.1)	74 (100.0)
รวม	97 (41.1)	123 (55.9)	220 (100.0)
2. ทดสอบระหว่างการมีงานและไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวตามสาเหตุการออกจากงาน			
2.1 ลาออกโดยสมัครใจ			
มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	39 (34.8)	73 (65.2)	112 (100.0)
ไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	39 (66.1)	20 (33.9)	59 (100.0)
2.2 ถูกเลิกจ้าง			
มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	7 (23.3)	23 (76.7)	30 (100.0)
ไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	11 (78.6)	3 (21.4)	14 (100.0)
ไคสแควร์ = 27.884 องศาอิสระ = 1 ระดับนัยสำคัญ = 0.000 ^{1/}			
ไคสแควร์ = 15.242 องศาอิสระ = 1 ระดับนัยสำคัญ = 0.000 ^{2/}			
ไคสแควร์ = 12.049 องศาอิสระ = 1 ระดับนัยสำคัญ = 0.001 ^{3/}			

หมายเหตุ: 1/ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีและไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวกับการได้งานใหม่ทำ

2/ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มลาออกโดยสมัครใจที่มีและไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวกับการได้งานใหม่

3/ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของกลุ่มถูกเลิกจ้างที่มีและไม่มีงานอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวกับการได้งานใหม่ (ปรับสูตรโดยใช้ Fisher's exact test)

ที่มา: จากการคำนวณ

เมื่อพิจารณาประเภทงานตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมไทย โดยประเภทงานเดิมของผู้ประกันตนทั้งหมดอยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งในส่วนของผู้ที่ได้งานทำสิ่งหนึ่งที่จะเห็นได้ชัดคือ ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.6) ได้งานใหม่ในภาคอุตสาหกรรมเดิม นั่นคือภาคอุตสาหกรรมการผลิต ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะผู้ประกันตนมีความรู้ด้านข่าวสารในตลาดแรงงาน รวมถึงช่องทางการสมัครงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้ที่ได้งานทำส่วนใหญ่ยังคงทำงานในภาคอุตสาหกรรมเดิม สำหรับผู้ประกันตนบางส่วนที่ประเภทงานใหม่แตกต่างจากภาคอุตสาหกรรมเดิมพบว่า ร้อยละ 13.4 มีประเภทงานใหม่ในภาคการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ฯ ส่วนผู้ประกันตนที่มีประเภทงานใหม่ในภาคการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม ภาคการบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ และภาคการให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ มีสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 5.2 ดังแสดงในตารางที่ 5.31

ตารางที่ 5.31 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานใหม่ทำจำแนกตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมไทย

ประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อุตสาหกรรมการผลิต	56	57.6
2. การขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ฯ	13	13.4
3. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	5	5.2
4. บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ	5	5.2
5. การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	5	5.2
6. อื่นๆ	13	13.4
รวม	97	100.0

หมายเหตุ: ไม่ระบุ 1 ราย

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

ส่วนค่าจ้างจากงานใหม่ที่ผู้ประกันตนได้รับพบว่า ผู้ประกันตนได้รับค่าจ้างประมาณ 5,001 – 8,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาได้แก่ 8,001 – 11,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 19.6) ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 17,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป (ร้อยละ 14.4) ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 11.3) ได้รับค่าจ้าง 14,001 – 17,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 6.2) และ

ได้รับค่าจ้าง 11,001 – 14,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 3.1) ดังแสดงในตารางที่ 5.32 และเมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างจากงานใหม่กับค่าจ้างจากงานเดิมพบว่า ร้อยละ 46.7 ได้รับค่าจ้างจากงานใหม่น้อยกว่าค่าจ้างจากงานเดิม ร้อยละ 45.7 ได้รับค่าจ้างจากงานใหม่มากกว่าค่าจ้างจากงานเดิม และร้อยละ 7.6 ผู้ประกันตนได้รับค่าจ้างจากงานใหม่เท่ากับค่าจ้างจากงานเดิม ดังแสดงในตารางที่ 5.33

ตารางที่ 5.32 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานใหม่ทำจำแนกตามค่าจ้างจากงานใหม่

ระดับค่าจ้างจากงานใหม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ได้รับค่าจ้างไม่เกิน 5,000 บาทต่อเดือน	11	11.3
2. ได้รับค่าจ้าง 5,001 – 8,000 บาทต่อเดือน	44	45.4
3. ได้รับค่าจ้าง 8,001 – 11,000 บาทต่อเดือน	19	19.6
4. ได้รับค่าจ้าง 11,001 – 14,000 บาทต่อเดือน	3	3.1
5. ได้รับค่าจ้าง 14,001 – 17,000 บาทต่อเดือน	6	6.2
6. ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 17,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป	14	14.4
รวม	97	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

ตารางที่ 5.33 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานใหม่ทำโดยเปรียบเทียบระหว่างค่าจ้างจากงานใหม่กับค่าจ้างจากงานเดิม

เปรียบเทียบค่าจ้างจากงานใหม่กับค่าจ้างจากงานเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ค่าจ้างจากงานใหม่น้อยกว่าค่าจ้างจากงานเดิม	43	46.7
2. ค่าจ้างจากงานใหม่เท่ากับค่าจ้างจากงานเดิม	7	7.6
3. ค่าจ้างจากงานใหม่มากกว่าค่าจ้างจากงานเดิม	42	45.7
รวม	92	100.0

หมายเหตุ: ไม่ระบุ 5 ราย

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

โดยงานที่ผู้ประกันตนหาได้ในครั้งนี้ ผู้ประกันตนส่วนใหญ่สมัครงาน โดยไปติดต่อ นายจ้างโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมาได้แก่ การสมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 24.7) และสมัครงานผ่านสำนักจัดหางานของรัฐและเอกชน (ร้อยละ 6.2) ดังแสดงในตารางที่ 5.34

ตารางที่ 5.34 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานใหม่ทำจำแนกตามวิธีสมัครงาน

วิธีการสมัครงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ติดต่อ นายจ้างโดยตรง	67	69.1
2. สมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต	24	24.7
3. ผ่านทางสำนักงานจัดหางานของรัฐบาล/เอกชน	6	6.2
รวม	97	100.0

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 220 ตัวอย่างพบว่า มี 97 ตัวอย่างที่ได้งานใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้งานใหม่เหล่านี้จะมีข้อมูลของจำนวนระยะเวลาการว่างงาน (วัน) เนื่องจากในแบบสอบถามมีข้อที่ถามถึงวันที่ออกจากงาน และวันที่ได้งานทำ ซึ่งสามารถนำมาหาจำนวนระยะเวลาการว่างงานได้ ดังนั้นในการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะใช้จำนวนตัวอย่าง 97 ตัวอย่าง และเป็นผู้ที่ได้งานทำภายในระยะเวลาที่ทำการติดตามสัมภาษณ์ ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับกรณีที่ประชากรมีการแจกแจงปกติ ได้แก่ t-test ในกรณีที่ตัวแปรอิสระจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และทดสอบโดยใช้ F-test ในกรณีที่ตัวแปรอิสระจำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อประชากรไม่ได้แจกแจงแบบปกติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Mann – Whitney U test และ Kruskal – Wallis H test เพื่อทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงาน อันได้แก่ เพศ จำแนกตามสถานภาพสมรส เพศ จำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน อายุ ระดับการศึกษา การได้หรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งในการสมัครงาน โดยเฉลี่ยต่อเดือน วิธีที่ใช้ในการสมัครงาน และความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 90 ($\alpha = 0.1$) ร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$) และร้อยละ 99 ($\alpha =$

0.01) ตามลำดับ ซึ่งเกณฑ์ในการสรุปคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ถ้าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด จากการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างระหว่างเพศจำแนกตามสถานภาพสมรสมีผลต่อระยะเวลาการว่างงาน

H_0 : เพศจำแนกตามสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศจำแนกตามสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.35 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างเพศจำแนกตามสถานภาพสมรสกับระยะเวลาการว่างงาน

เพศจำแนกตาม สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ระยะเวลาการ ว่างงานเฉลี่ย (วัน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	ระดับ นัยสำคัญ
หญิงโสด	34	63.88	36.97	4.655	0.005
หญิงสมรส	24	66.88	39.42		
ชายโสด	22	70.64	39.81		
ชายสมรส	14	27.36	25.24		
รวม	94	60.79	36.97		

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.35 ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F – test พบว่า คำนวณค่าได้เท่ากับ 4.655 มีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่า เพศหญิงและเพศชายที่แต่งงานแล้วและที่ยังไม่ได้แต่งงานมีระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ตารางที่ 5.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระยะเวลาการว่างงานจำแนกตามเพศและสถานภาพสมรส

เพศจำแนกตาม สถานภาพสมรส	เพศจำแนกตาม สถานภาพสมรส	ความแตกต่างของ ระยะเวลาการว่างงานเฉลี่ย	ระดับนัยสำคัญ
(I)	(J)	(I - J)	
ชายสมรส	หญิงโสด	-36.53	0.002*
	หญิงสมรส	-39.52	0.002*
	ชายโสด	-43.28	0.001*

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.36 เมื่อทดสอบด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) พบว่า กลุ่มผู้ประกันตนเพศชายที่แต่งงานแล้วมีระยะเวลาการว่างงานเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในทางสังคม เพศชายที่แต่งงานแล้วมักมีบทบาทในฐานะเป็นหัวหน้าครอบครัว มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสมาชิกทุกคนในครอบครัว เช่น การหารายได้ จึงทำให้ผู้ประกันตนกลุ่มนี้เกิดความกดดันทั้งทางสังคมและทางการเงิน จึงทำให้ต้องรีบทำงานโดยเร็ว ส่งผลให้ระยะเวลาการว่างงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ยังไม่ได้แต่งงาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่มีภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวมากนัก จึงปราศจากภาวะความกดดันทางการเงิน ส่งผลให้สามารถใช้เวลาหางานไปเรื่อยๆ โดยไม่จำเป็นต้องเร่งยอมรับงาน สำหรับเพศหญิงที่แต่งงานแล้วเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนาน ทั้งนี้สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะผู้ประกันตนกลุ่มนี้ต้องการทำงานใกล้ที่พักเพื่อที่จะได้มีเวลาดูแลกิจกรรมภายในครัวเรือน จึงทำให้ต้องใช้เวลาหางานหรือรอตำแหน่งงานว่างใกล้ที่พัก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผู้ประกันตนให้ความสำคัญในการสมัครงานที่ระบุว่ากลุ่มที่ต้องการทำงานใกล้ที่พักส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

สมมติฐานที่ 2 ความแตกต่างระหว่างเพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียนมีผลต่อระยะเวลาการว่างงาน

H_0 : เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียนที่แตกต่างกันมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียนที่แตกต่างกันมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.37 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างเพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียนกับระยะเวลาการว่างงาน

เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน	จำนวน (คน)	ระยะเวลาการว่างงานเฉลี่ย (วัน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	Welch	ระดับนัยสำคัญ
หญิงที่มีบุตรก่อนวัยเรียน	8	56.88	33.88	15.785	0.000
หญิงที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน	50	66.44	38.41		
ชายที่มีบุตรก่อนวัยเรียน	5	16.40	11.72		
ชายที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน	31	59.84	40.38		
รวม	94	60.79	38.99		

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.37 ผลการทดสอบเบื้องต้นพบว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มมีค่าไม่เท่ากัน จึงเปลี่ยนมาใช้สถิติทดสอบ Welch Test (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) โดยสถิติทดสอบ Welch เท่ากับ 15.785 มีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่า เพศหญิงและเพศชายที่มีบุตรและไม่มีบุตรก่อนวัยเรียนมีระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ตารางที่ 5.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระยะเวลาการว่างงานจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน

เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน (I)	เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน (J)	ความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงานเฉลี่ย (I - J)	ระดับนัยสำคัญ
ชายที่มีบุตรก่อนวัยเรียน	หญิงที่มีบุตรก่อนวัยเรียน	-40.48	0.063
	หญิงที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน	-50.04	0.000*
	ชายที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน	-43.44	0.000*

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.38 เมื่อทดสอบด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Dunnnett T3) พบว่ากลุ่มผู้ประกันตนเพศชายที่มีบุตรก่อนวัยเรียนมีระยะเวลาการว่างงานเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มผู้ประกันตนเพศหญิงที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน และกลุ่มผู้ประกันตนเพศชายไม่มีบุตรก่อนวัยเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ทั้งนี้สามารถอธิบายเหตุผลได้เช่นเดียวกับเพศที่จำแนกตามสถานภาพการสมรสคือ เพศชายมักมีบทบาทในฐานะเป็นหัวหน้าครอบครัว มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสมาชิกทุกคนในครอบครัว ยิ่งเมื่อมีบุตรยิ่งทำให้เกิดแรงกดดันทางการเงินมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ผู้ประกันตนกลุ่มนี้ต้องรีบทำงานโดยเร็ว ส่งผลให้มีระยะเวลาการว่างงานสั้นกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ซึ่งเป็นกลุ่มที่ไม่มีภาระในการรับผิดชอบดูแลครอบครัวมากนัก จึงปราศจากภาวะความกดดันทางการเงิน ส่งผลให้สามารถใช้เวลาหางานไปเรื่อยๆ โดยไม่จำเป็นต้องเร่งยอมรับงาน

สมมติฐานที่ 3 ความแตกต่างระหว่างอายุมีผลต่อระยะเวลาการว่างงาน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติ พบว่า บางกลุ่มอายุมีระยะเวลาการว่างงานไม่ได้แจกแจงปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเปลี่ยนมาใช้สถิติทดสอบที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ นั่นคือ Kruskal – Wallis H test ดังแสดงผลตามตารางที่ 5.39

ตารางที่ 5.39 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุกับระยะเวลาการว่างงาน

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยของลำดับ	H	ระดับ นัยสำคัญ
15 – 24 ปี	23	54.07	3.054	0.383
25 – 34 ปี	49	45.29		
35 – 44 ปี	17	49.15		
45 – 54 ปี	5	33.40		
รวม	94			

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.39 สถิติทดสอบ Kruskal – Wallis H test มีค่าเท่ากับ 3.054 มีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.383 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่าผู้ประกันตนกรณีว่างงานในแต่ละกลุ่มอายุมีระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน โดยในทางทฤษฎีผู้ประกันตนที่มีอายุมาก คาดได้ว่าจะมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่า เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีอุปสงค์ในตลาดแรงงานน้อยเพราะมีความรู้ ความสามารถไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีการผลิตในปัจจุบัน รวมถึงปัญหาด้านสุขภาพ เป็นต้น ซึ่งส่วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อผลผลิตที่แรงงานกลุ่มนี้ผลิตได้อาจไม่คุ้มค่าพอกับค่าจ้างที่นายจ้างเสียไป แต่อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจพบว่า กลุ่มผู้ประกันตนที่สูงอายุและได้งานทำกลับมีระยะเวลาการว่างงานไม่ต่างกับกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่ามากนัก สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะเมื่อผู้ประกันตนสูงอายุได้รับการเสนอให้เข้ารับการบรรจุนานมักรีบตอบรับข้อเสนอดังกล่าว เนื่องจากผู้ประกันตนกลุ่มนี้รู้ตัวว่าการปฏิเสธงานมักไม่เป็นผลดีต่อตัวผู้ประกันตนเอง เพราะตำแหน่งงานว่างที่เปิดโอกาสให้กลุ่มผู้สูงอายุค่อนข้างหายาก จึงทำให้ต้องรีบยอมรับงาน ส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุไม่ได้ทำให้ระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษามีผลต่อระยะเวลาการว่างงาน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.40 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับการศึกษากับระยะเวลาการว่างงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ระยะเวลาการ ว่างงานเฉลี่ย (วัน)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	ระดับ นัยสำคัญ
ประถมศึกษา	13	67.62	50.70	0.498	0.737
มัธยมศึกษาตอนต้น	21	53.05	43.72		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	21	59.24	34.86		
อนุปริญญา/ปวส.	9	54.78	37.93		
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	30	66.13	33.95		
รวม	94	60.79	38.99		

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.40 ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F – test พบว่า ค่าจำนวนค่าได้เท่ากับ 0.498 มีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.737 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน จริงอยู่ที่ระดับการศึกษาย่อมสะท้อนให้นายจ้างสามารถคาดได้ว่าแรงงานในแต่ละระดับการศึกษานั้นมีผลิตภาพแรงงานที่ต่างกันอย่างไร ซึ่งผู้ที่มีการศึกษาสูงนั้นย่อมมีความเป็นไปได้ในการได้งานทำเร็วกว่าเนื่องจากมีผลิตภาพแรงงานที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงย่อมคาดหวังผลตอบแทนในอัตราที่สูงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่พบว่ายิ่งระดับการศึกษาสูงขึ้นยิ่งทำให้ค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทนที่คาดหวังสูงขึ้นตามไปด้วย ดังแสดงในตารางผนวกที่ ง 9 โดยทั่วไปแล้วตำแหน่งงานที่ให้ผลตอบแทนสูงค่อนข้างหายากในตลาดแรงงาน รวมถึงการแข่งขันระหว่างผู้สมัครที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน ทำให้แรงงานต้องใช้ระยะเวลาจำนวนหนึ่งในการหางาน ซึ่งอาจทำให้แรงงานมีระยะเวลายาวนานกว่าก็เป็นได้ ดังนั้นเมื่อผลที่ได้มีความเป็นไปได้ทั้ง 2 ทางเช่นนี้ อาจทำให้ความแตกต่างของระดับการศึกษาไม่ได้ส่งผลให้ระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ความแตกต่างระหว่างการได้รับและการไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีผลต่อระยะเวลาการว่างงาน

H_0 : การได้รับประโยชน์ทดแทนและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : การได้รับประโยชน์ทดแทนและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.41 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างการได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานกับระยะเวลาการว่างงาน

การได้รับและไม่ได้รับ ประโยชน์ทดแทน	จำนวน (คน)	ระยะเวลาการ ว่างงานเฉลี่ย (วัน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	ระดับ นัยสำคัญ
ได้รับ	51	72.56	40.28	-4.297	0.000
ไม่ได้รับ	37	40.13	29.73		
รวม	88	61.14	39.90		

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.41 ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ t – test พบว่า ค่าจำนวนค่าได้เท่ากับ -4.297 มีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีระยะเวลาการว่างงานยาวนานกว่าผู้ที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เนื่องจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ผู้ประกันตนได้รับถือเป็นรายได้รูปแบบหนึ่งที่ได้จากการว่างงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะช่วยลดต้นทุนค่าเสียโอกาสของการหางานและการพักผ่อน จึงทำให้ผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่าผู้ที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

สมมติฐานที่ 6 ความแตกต่างระหว่างจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อระยะเวลาการว่างงาน

H_0 : จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือนมีผลระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือนมีผลระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.42 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือนกับระยะเวลาการว่างงาน

จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ระยะเวลาการว่างงานเฉลี่ย (วัน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	ระดับนัยสำคัญ
ไม่เกิน 1,500 บาทต่อเดือน	50	52.08	33.96	3.132	0.049
1,501 – 3,000 บาทต่อเดือน	25	72.72	47.67		
3,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป	13	73.69	38.66		
รวม	88	61.14	39.90		

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.42 ผลการทดสอบ โดยใช้สถิติ F – test พบว่า คำนวณค่าได้เท่ากับ 3.132 มีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในจำนวนที่ต่างกัน มีระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตารางที่ 5.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระยะเวลาการว่างงานจำแนกตามจำนวน
ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน

จำนวนประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน (I)	จำนวนประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน (J)	ความแตกต่างของ ระยะเวลาการว่างงาน เฉลี่ย (I – J)	ระดับ นัยสำคัญ
ไม่เกิน 1,500 บาทต่อเดือน	1,501 – 3,000 บาทต่อเดือน	-20.64	0.033*
	3,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป	-21.61	0.078*

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.43 เมื่อทดสอบด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) พบว่า กลุ่มผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไม่เกิน 1,500 บาทต่อเดือน มีระยะเวลาการว่างงานเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 1,501 – 3,000 บาทต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และตั้งแต่ 3,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 การที่ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมากขึ้นเท่าไร ยิ่งทำให้ต้นทุนค่าเสียโอกาสของการหางานและการพักผ่อนลดลงมากเท่านั้น จึงทำให้ผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนในจำนวนที่มากกว่ามีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่า

สมมติฐานที่ 7 ความแตกต่างระหว่างจำนวนครั้งในการสมัครงานโดยเฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อ
ระยะเวลาการว่างงาน

H_0 : จำนวนครั้งในการสมัครงานโดยเฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนครั้งในการสมัครงานโดยเฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.44 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างจำนวนครั้งในการสมัครงาน โดยเฉลี่ยต่อเดือน กับระยะเวลาการว่างงาน

จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ระยะเวลาการว่างงานเฉลี่ย (วัน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	ระดับนัยสำคัญ
ไม่ได้สมัครงาน	7	53.00	41.92	0.736	0.533
สมัครงาน 1 – 3 ครั้ง	49	64.55	43.67		
สมัครงาน 4 – 6 ครั้ง	16	49.25	31.26		
สมัครงาน 7 ครั้งขึ้นไป	22	63.27	31.82		
รวม	94	60.79	38.99		

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.44 ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F – test พบว่า ค่าพหุคูณค่าได้เท่ากับ 0.736 มีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.533 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า ผู้ประกันตนที่มีจำนวนครั้งในการสมัครงานต่างกันมีระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ในตอนต้นพบว่า ยิ่งผู้ประกันตนมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนมาก ยิ่งทำให้ได้รับการติดต่อสัมภาษณ์งานและได้งานทำสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์ระยะเวลาการว่างงานเป็นการวิเคราะห์เฉพาะผู้ที่ได้งานทำ ซึ่งไม่พบว่าจำนวนครั้งในการสมัครงานที่สูงขึ้นจะทำให้ระยะเวลาการว่างงานที่สั้นลง นอกจากนี้มีผู้ประกันตนบางส่วนที่ไม่ได้สมัครงานแต่ได้งานทำ ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยคาดว่าผู้ประกันตนกลุ่มนี้ได้หางานมาก่อนการออกจากงานและรอเวลาเพื่อเข้ารับการบรรจุงาน

สมมติฐานที่ 8 ความแตกต่างระหว่างวิธีที่ใช้ในการสมัครงานมีผลต่อระยะเวลาการว่างงาน

H_0 : วิธีที่ใช้ในการสมัครงานมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : วิธีที่ใช้ในการสมัครงานมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติพบว่า ระยะเวลาการว่างงานของผู้ประกันตนเมื่อจำแนกตามวิธีที่ใช้ในการสมัครงานการสมัครงานไม่ได้แจกแจงปกติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเปลี่ยนมาใช้สถิติทดสอบที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ นั่นคือ Kruskal – Wallis H test ดังแสดงผลตามตารางที่ 5.45

ตารางที่ 5.45 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างวิธีการสมัครงานกับระยะเวลาการว่างงาน

วิธีที่ใช้ในการสมัครงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยของ ลำดับ	H	ระดับ นัยสำคัญ
สมัครงานโดยการติดต่อนายจ้างโดยตรง	64	43.34	5.194	0.075
สมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต	24	54.54		
สมัครงานผ่านจัดหางานของรัฐ/เอกชน	6	63.67		
รวม	94			

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.45 สถิติทดสอบ Kruskal – Wallis H test มีค่าเท่ากับ 5.194 มีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.075 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าวิธีการสมัครงานที่ต่างกันมีผลทำให้ระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 จากนั้นทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ Mann – Whitney U เพื่อดูว่าวิธีการสมัครงานแบบใดบ้างที่มีระยะเวลาการว่างงานแตกต่างไปจากวิธีการสมัครงานกลุ่มอื่นๆ ซึ่งพบว่าระยะเวลาการว่างงานของผู้ประกันตนที่สมัครงานด้วยวิธีการไปติดต่อนายจ้างโดยตรงมีระยะเวลาการว่างงานแตกต่างจากกลุ่มผู้ประกันตนที่สมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต และสมัครงานผ่านสำนักจัดหางานของรัฐและเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ดังแสดงในภาคผนวก จ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยลำดับของการสมัครงาน โดยการติดต่อนายจ้างโดยตรงบอกได้ว่าลักษณะการแจกแจงของจำนวนระยะเวลาการว่างงานของวิธีสมัครงาน โดยการติดต่อนายจ้างโดยตรงอยู่ในช่วงที่น้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสมัครงานโดยการออกไปติดต่อกับนายจ้างโดยตรงเป็นวิธีการสมัครงานซึ่งมีกระบวนการในการหางานน้อยที่สุด (การหาตำแหน่งงาน การกรอกใบสมัคร การสอบวัดความรู้ การสอบสัมภาษณ์ รอฟังผล การบรรจุงาน เป็นต้น) รวมถึงลักษณะงานที่สถานประกอบการเปิดรับ โดยการติดต่อนายจ้างโดยตรงนั้น มักเป็นตำแหน่งงานที่ไม่ได้ต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงนัก ส่งผลให้ความเข้มข้นในกระบวนการคัดเลือก หรือหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณารับแรงงานเข้าทำงานมีไม่สูงเช่นกัน จึงทำให้การสมัครงานโดยการติดต่อนายจ้างโดยตรงมีระยะเวลาการว่างงานที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการสมัครงานอื่นๆ

สมมติฐานที่ 9 ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้มีผลต่อระยะเวลาการว่างงาน

H_0 : ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้มีผลต่อระยะเวลาการว่างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้มีผลต่อระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.46 ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้กับระยะเวลาการว่างงาน

ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	จำนวน (คน)	ระยะเวลาการว่างงานเฉลี่ย (วัน)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	ระดับนัยสำคัญ
1. ค่าจ้างจากงานใหม่เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	12	35.33	25.75	6.427	0.003
2. ค่าจ้างงานใหม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	50	57.70	33.93		
3. ค่าจ้างงานใหม่มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	21	79.00	39.09		
รวม	83	59.86	36.53		

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.46 ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ F – test พบว่า คำนวณค่าได้เท่ากับ 6.427 มีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ มีระยะเวลาการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ตารางที่ 5.47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระยะเวลาการว่างงานจำแนกตามความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้

ความแตกต่างระหว่าง ค่าจ้างจากงานใหม่กับ ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (I)	ความแตกต่างระหว่าง ค่าจ้างจากงานใหม่กับ ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ (J)	ความแตกต่างของ ระยะเวลาการว่างงาน เฉลี่ย (I - J)	ระดับ นัยสำคัญ
ค่าจ้างงานใหม่มากกว่า ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	ค่าจ้างงานใหม่เท่ากับ ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	43.67	0.001*
	ค่าจ้างงานใหม่น้อยกว่า ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	21.30	0.019*

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.47 เมื่อทดสอบด้วยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (LSD) พบว่า กลุ่มผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้รับค่าจ้างจากงานใหม่มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้มีระยะเวลาการว่างงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งงานที่ให้ผลตอบแทนสูงมักค่อนข้างหายากในตลาดแรงงาน จึงทำให้ต้องใช้ระยะเวลาจำนวนหนึ่งเพื่อหาตำแหน่งงานดังกล่าว ทำให้ผู้ประกันตนที่ได้รับค่าจ้างจากงานใหม่ที่มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้มีระยะเวลาการว่างงานยาวนานกว่ากลุ่มอื่นๆ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาว่างงาน ได้แก่ เพศจำแนกตามสถานะภาพสมรส เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน การได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ มีผลต่อระยะเวลาการว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และวิธีที่ใช้ในการสมัครงานมีผลต่อระยะเวลาการว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ส่วนตัวแปรที่ไม่มีผลต่อระยะเวลาการว่างงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน ดังแสดงในตารางที่ 5.48

ตารางที่ 5.48 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรต่างๆ กับระยะเวลาการว่างงาน

ตัวแปร	t - test	F - test	Welch - test	H - test	ระดับ นัยสำคัญ
1. เพศจำแนกตามสถานะภาพสมรส		4.655			0.005***
2. เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน			15.785		0.000***
3. อายุ				3.054	0.383
4. ระดับการศึกษา		0.498			0.737
5. การได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ ทดแทนกรณีว่างงาน	-4.297				0.000***
6. จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน		3.132			0.049**
7. จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ย ต่อเดือน		0.736			0.533
8. วิธีที่ใช้ในการสมัครงาน				5.194	0.075*
9. ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างจากงาน ใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้		6.427			0.003***

หมายเหตุ: *มีผลต่อระยะเวลาว่างงานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

**มีผลต่อระยะเวลาว่างงานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

***มีผลต่อระยะเวลาว่างงานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99

ที่มา: จากการคำนวณ

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของ โครงการประกันการว่างงาน ในประเทศไทย พฤติกรรมการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ระยะเวลาการว่างงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์เป็นผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มีงานเดิมก่อน ว่างงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต จากโครงการสำรวจผลกระทบของประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานที่มีต่อระยะเวลาการว่างงานของแรงงานไทย ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ร่วมกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มาขึ้น ทะเบียนที่สำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ทั้ง 10 เขตพื้นที่ ในวันที่ 15 – 26 ตุลาคม พ.ศ. 2550 และทำการ ติดตามพฤติกรรมการหางานทำของกลุ่มตัวอย่างเป็นระยะเวลา 3 เดือน ซึ่งสามารถสรุปผล การศึกษา ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของโครงการประกันการว่างงานในประเทศไทย

โครงการประกันการว่างงานของประเทศไทยเริ่มมีการใช้อย่างเป็นทางการในเดือน มกราคม พ.ศ. 2547 และส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นครั้งแรกเดือนกรกฎาคมภายในปี เดียวกัน โดยให้ความคุ้มครองผู้ประกันตน 3 กรณี ได้แก่ กรณีถูกเลิกจ้างโดยปราศจากความผิด กรณีลาออกโดยสมัครใจ และกรณีหมดสัญญาจ้างงาน สำหรับสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนได้รับ ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างจะได้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบ ส่วนผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจและหมดสัญญาจ้างจะได้ ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างที่นำส่งเงินสมทบ ทั้งนี้ผู้ประกันตนต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของประกันสังคมอย่างเคร่งครัดถึงจะไม่เสียสิทธิ ประโยชน์

สำหรับแนวโน้มเกี่ยวกับผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน นับจากปี พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2551 พบว่า จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

เรื่อยๆ ในแต่ละปี ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะผู้ประกันตนได้เรียนรู้ถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ทางสำนักงานประกันสังคมส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปีเช่นกัน ซึ่งผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51.5 – 63.3) เป็นกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ อย่างไรก็ตามตั้งแต่ พ.ศ. 2547 – พ.ศ. 2550 จำนวนประโยชน์ทดแทนที่ประกันสังคมส่งจ่ายส่วนใหญ่ตกในกลุ่มผู้ที่ถูกเลิกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างแท้จริง เนื่องจากเหตุการณ์การว่างงานที่เกิดขึ้นเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน จึงทำให้ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างขาดการเตรียมตัวเพื่อเผชิญกับการว่างงานเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นๆ แต่สิ่งที่น่าสนใจเป็นห่วงคือ การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ตลอดระยะเวลาที่เริ่มจ่ายประโยชน์ทดแทน ส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2551 จากจำนวนผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนทั้งหมด 71,951 คน เป็นกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 63.3 ส่งผลให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ประกันสังคมส่งจ่ายส่วนใหญ่ร้อยละ 52.0 ซึ่งเป็นจำนวนถึง 1,264,210,000 บาท ตกอยู่ในกลุ่มที่สมัครใจลาออกจากงาน หรือเป็นกลุ่มที่ตั้งใจออกจากงาน และในอนาคตอาจเป็นภาระต่อประกันสังคม

2. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสาเหตุการว่างงานเนื่องจากลาออกโดยสมัครใจ ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุประมาณ 25 – 34 ปีมากที่สุด ส่วนการสำเร็จการศึกษาพบว่า กลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ถูกเลิกจ้าง ส่วนพฤติกรรมการเปลี่ยนงานของผู้ประกันตน (ไม่รวมการว่างงานในครั้งนี้) พบว่า ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ล้วนเคยเปลี่ยนงานมาก่อน สาเหตุที่เปลี่ยนงานเพราะต้องการรายได้ที่สูงขึ้น และต้องการงานทำใกล้ที่พัก สำหรับค่าจ้างที่ได้รับจากงานเดิมพบว่า ทั้ง 2 กลุ่มได้รับค่าจ้างโดยประมาณ 8,000 – 10,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจส่วนใหญ่มีภาระความรับผิดชอบไม่มากนัก ซึ่งต่างกับกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างที่มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวสูงกว่า โดยพิจารณาจากสถานภาพสมรสและการมีบุตร ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกันตนตัดสินใจลาออกจากงานได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการเดิมซึ่งพบว่า กลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจมีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 1 ปีมากที่สุดแล้วจึงลาออกจากงาน ซึ่งต่างกับกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างซึ่งส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานเดิมมากกว่า 7 ปีขึ้นไป

3. กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.8) มาขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานภายใน 30 วันหลังจากออกจากงานตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจตามระเบียบขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทน อย่างไรก็ตามมีผู้ประกันตนจำนวนไม่น้อยที่ขึ้นทะเบียนช้ากว่ากำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ประกันตนบางส่วนไม่ทราบระเบียบของทางประกันสังคม หรือเกิดจากตัวผู้ประกันตนเองที่มีได้ตระหนักถึงการเสียสิทธิอันจะเกิดขึ้นจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว ในส่วนของการไปรายงานตัวที่สำนักจัดหางานทุกๆ 1 เดือนพบว่าผู้ประกันตนทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ไปรายงานตัวตามกำหนดสำหรับผู้ที่ไม่ได้ไปรายงานตัวส่วนใหญ่ให้เหตุผลตรงกันว่าได้งานทำแล้ว และไม่สะดวกเนื่องจากติดธุระ เป็นต้น ซึ่งในระหว่างที่รอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ใช้เงินออมที่ได้เก็บสะสมไว้มาใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า เงินชดเชยจากนายจ้างในกรณีที่ถูกจ้างถูกเลิกจ้างไม่ได้ช่วยแบ่งเบาภาระการว่างงานของลูกจ้างได้เท่าที่ควร เพราะผู้ถูกเลิกจ้างกว่าร้อยละ 90.0 ไม่ได้รับเงินในส่วนนี้ ซึ่งต่างกับเงินจากประกันการว่างงานซึ่งกว่าร้อยละ 78.0 ได้รับการชดเชย โดยผู้ประกันตนทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและที่ถูกเลิกจ้างได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานประมาณ 1,501 – 3,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.4 และร้อยละ 40.0 ตามลำดับ

4. พฤติกรรมการหางานใหม่ทำ

การเตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมก่อนหางานทำ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้เตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมก่อนหางานทำ เพราะกลุ่มตัวอย่างล้วนมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนซึ่งทำให้มีความรู้ความสามารถในระดับหนึ่งเพียงพอต่อการสมัครงาน ส่วนผู้ที่เตรียมความรู้ ความพร้อมก่อนหางานทำได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานและฝึกวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ เรียนภาษาต่างประเทศ สำหรับแหล่งข้อมูลตำแหน่งงานว่าง พบว่า ญาติ เพื่อน หรือคนรู้จักนับว่ามีบทบาทมากที่สุดในการกระจายข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ผู้ประกันตนได้รับทราบ นอกจากนี้พบว่า ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและที่ถูกเลิกจ้างที่รับทราบข้อมูลตำแหน่งงานว่างจากสำนักจัดหางานของรัฐมีน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 6.7 และ 1.5 ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัญหาของตำแหน่งงานว่างในสำนักจัดหางานของรัฐ โดยผู้ประกันตนให้เหตุผลว่า ตำแหน่งงานว่างที่มีในระบบฐานข้อมูลของสำนักจัดหางานของรัฐมีน้อยเกินไป และไม่หลายหลายเท่าที่ควร รวมถึงการรอรับบริการหางาน ณ จุดให้บริการใช้เวลานานมากจึงทำให้ไม่ต้องการให้บริการจัดหางานของรัฐ

การสมัครงานพบว่า ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่สมัครงาน โดยปัจจัยสำคัญที่ผู้ประกันตนพิจารณาในการสมัครงานมากที่สุดคือเงินเดือน โดยผู้ที่ตอบด้านนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ ส่วนปัจจัยสำคัญที่รองลงมาคือ ความสะดวกในการเดินทาง ผู้ที่ตอบด้านนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เพราะเพศหญิงมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในครัวเรือน จึงไม่ต้องการเสียเวลาไปกับการเดินทาง และสำหรับผู้ที่ตอบว่าความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการหางานส่วนใหญ่มักเป็นกลุ่มที่มีภาระครอบครัว ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้สมัครงานเลยตลอดการติดตามสัมภาษณ์พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่แต่งงานแล้ว กลุ่มอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา กล่าวได้ว่ากลุ่มที่ไม่ได้สมัครงานเลยเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในกิจกรรมครัวเรือน รวมถึงกลุ่มที่มีอุปสงค์ในตลาดแรงงานต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ ส่วนอุปสรรคในการสมัครงานพบว่า ผู้ที่ตอบว่าอายุเป็นอุปสรรคต่อการสมัครงานส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปมากที่สุด ส่วนผู้ที่ตอบว่าวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนวิธีที่ใช้ในการสมัครงานพบว่า ผู้ประกันตนที่มีระดับการศึกษาสูงส่วนใหญ่สมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งต่างกับกลุ่มที่มีการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาถึงมัธยมปลายและประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ส่วนใหญ่สมัครงานโดยการติดต่อกับนายจ้างโดยตรง นอกจากผู้ประกันตนได้สมัครงานตามสถานประกอบการต่างๆแล้ว ผู้ประกันตนทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ได้หันมาประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวในขณะที่ขอรับประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้เป็นเพราะนิยามการไต่ถามทำของประกันสังคมที่หมายถึง การกลับเข้าไปเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ สิ่งนี้ทำให้เกิดช่องทางที่ผู้ประกันตนสามารถหารายได้ในขณะที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน นั่นคือการประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว จากการสำรวจพบว่า ผู้ประกันตนทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างที่ได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ อาจเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้ประกันตนตัดสินใจไม่รีบเร่งกลับไปทำงานในสถานประกอบการ

จำนวนครั้งในการสมัครงาน เป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการดิ้นรนเพื่อให้ออกจากภาวะการว่างงาน โดยกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่ากลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความพร้อมในการเตรียมตัวหางานที่น้อยกว่ากลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจ ส่วนเพศหญิงที่สมรสแล้ว และเพศหญิงที่มีบุตรก่อนวัยเรียนมักมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมภายในครัวเรือนจึงทำให้ทั้ง 2 กลุ่มมีจำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ตรงข้ามกับเพศชายที่มีบุตรก่อนวัยเรียนซึ่งมีจำนวนครั้งในการ

สมัครงานเฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจากแรงกดดันจากภาวะทางการเงินจากบทบาทและหน้าที่ในการดูแลรับผิดชอบครอบครัว ส่วนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไปมีจำนวนครั้งในการสมัครงาน โดยเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่สมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต จึงทำให้เข้าถึงแหล่งข้อมูลด้านตำแหน่งงานว่างได้หลายหลายกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า นอกจากนี้พบว่า รายได้จากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน รวมถึงการประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวในระหว่างขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นส่วนหนึ่งที่ลดความพยายามในการสมัครงานลง

การได้รับการติดต่อจากสถานประกอบการเพื่อให้เข้าไปสัมภาษณ์งานพบว่า ระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ส่วนใหญ่ได้รับการถูกเรียกให้เข้าสัมภาษณ์งาน ส่วนจำนวนครั้งในการสมัครงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการสมัครงาน โดยผู้ที่มีจำนวนครั้งในการสมัครงานมากกว่าย่อมมีโอกาสถูกเรียกเข้าสัมภาษณ์งานสูงกว่าเช่นกัน ในส่วนของการปฏิเสธการบรรจุนพบว่า มีเพียงกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเท่านั้นที่ส่วนใหญ่ปฏิเสธการบรรจุน ทั้งนี้เพราะการออกจากงานเป็นการตัดสินใจของผู้ประกันตนเอง ทำให้คาดได้ว่าน่าจะมีการเตรียมตัวเพื่อเผชิญกับการว่างงานได้ดีพอสมควร เมื่อรวมกับการได้รับประโยชน์ทดแทนซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยลดต้นทุนของการว่างงาน จึงทำให้ง่ายต่อการตัดสินใจปฏิเสธการบรรจุน สำหรับเหตุผลที่ปฏิเสธการบรรจุนที่ตอบมากที่สุดคือ ไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ไม่พอใจค่าตอบแทน เป็นต้น

5. การได้งานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

ตลอดการติดตามสัมภาษณ์เป็นระยะเวลา 3 เดือนพบว่า ผู้ประกันตนที่ได้งานใหม่มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ของผู้ตอบสัมภาษณ์ทั้งหมด งานใหม่ของผู้ประกันตนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 57.6) อยู่ในภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยได้รับค่าจ้างจากงานใหม่ประมาณ 5,001 – 8,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.4 และงานที่ได้ในครั้งนี้อยู่กับผู้ประกันตนส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.1) สมัครงานโดยการติดต่อนายจ้างโดยตรง สำหรับสัดส่วนการได้งานและไม่ได้งานใหม่ที่มีความแตกต่างกันตามเพศเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส อายุ การเตรียมความรู้ ความพร้อมเพิ่มเติมก่อนหางานทำ จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน การได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน สาเหตุการออกจากงานจำแนกตามการได้รับหรือไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน และการประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงที่ยังไม่ได้แต่งงาน

ส่วนใหญ่ได้งานใหม่ทำ ผู้ประกันตนที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปีส่วนใหญ่ได้งานใหม่ทำซึ่งต่างกับ ผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่ยังไม่ได้งานทำ ทั้งนี้เพราะกลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไป อาจไม่เป็นที่ต้องการของนายจ้าง เนื่องจากความล้าสมัยทางด้านการใช้เทคโนโลยี รวมถึงปัญหา ด้านสุขภาพ ส่วนการเตรียมความรู้ ความพร้อม เพิ่มเติมก่อนหางานทำ แสดงให้เห็นถึงความ พยายามในการพัฒนาตัวเองเพื่อให้เป็นที่ต้องการของนายจ้าง จึงส่งผลให้ผู้ประกันตนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ได้งานทำ สำหรับจำนวนครั้งในการสมัครงานพบว่า มีเพียงการสมัครงานมากกว่า 7 ครั้งต่อ เดือนขึ้นไปเท่านั้นที่ส่วนใหญ่ได้งานใหม่ทำ ส่วนกลุ่มที่ได้รับประโยชน์ทดแทนส่วนใหญ่ไม่ได้ งานทำ และการประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวมีส่วนทำให้ผู้ประกันตนไม่ได้งานทำ ส่วน การได้งานและไม่ได้งานใหม่ทำไม่มีความแตกต่างกันตามเพศเมื่อจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัย เรียน ระดับการศึกษา จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน และสาเหตุการออกจาก งาน

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศจำแนกตาม สถานะภาพสมรส เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน การได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน วิธีที่ใช้ในการสมัครงาน และผลต่างระหว่าง ค่าจ้างที่ได้รับจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ โดยเพศหญิงที่แต่งงานแล้วมีระยะเวลาการ ว่างงานยาวนานกว่าเพศชายที่แต่งงานแล้ว ส่วนเพศชายที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียนมีระยะเวลาที่ ยาวนานกว่าเพศชายที่มีบุตรก่อนวัยเรียน เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานพบว่า ผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีระยะเวลาการว่างงานที่ยาวนานกว่าผู้ที่ไม่ได้ รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานในจำนวนที่มากกว่ามีระยะเวลาการว่างงานยาวนานกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ได้รับ ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในจำนวนที่น้อยกว่า สำหรับการสมัครงาน โดยการออกไปติดต่อ นายจ้างโดยตรง เป็นวิธีการสมัครงานที่ผ่านกระบวนการในการหางานน้อยที่สุด จึงทำให้มี ระยะเวลาการว่างงานที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการสมัครงานด้วยวิธีอื่นๆ ผู้ที่ได้รับค่าจ้างจาก งานใหม่มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้มีระยะเวลาการว่างงานยาวนานกว่ากลุ่มอื่นๆ ส่วนตัวแปร ที่ไม่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการว่างงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และจำนวนครั้งในการสมัคร งานเฉลี่ยต่อเดือน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ทางกรมการจัดหางานในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมการมีงานทำ และเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ควรจัดหาดำรงตำแหน่งงานให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น รวมถึงปรับปรุงตำแหน่งงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยอาจขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการให้แจ้งตำแหน่งงานว่าง และแจ้งยกเลิกตำแหน่งงานว่างเมื่อมีการบรรจุงานในตำแหน่งนั้นๆ ให้กับสำนักจัดหางาน โดยเร็วที่สุด และทางสำนักจัดหางานควรเพิ่มจำนวนเคาน์เตอร์สำหรับการให้บริการจัดหางาน และเพิ่มเจ้าหน้าที่สำหรับให้บริการมากยิ่งขึ้น เพื่อลดเวลาในการรอรับบริการจัดหางาน ทั้งนี้อาจทดลองเพิ่มจำนวนเคาน์เตอร์สำหรับการให้บริการจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ให้บริการกับสำนักจัดหางานของรัฐที่มีสถิติการใช้บริการสูงสุด

1.2 ทางภาครัฐควรให้การดูแลกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายและปริญญาวิชาชีพเป็นพิเศษ เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่ได้งานทำ และไม่ได้รับการติดต่อเพื่อสัมภาษณ์งาน ทั้งนี้ทางสำนักจัดหางานควรส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับกลุ่มดังกล่าว และจัดหาดำรงตำแหน่งงานว่างให้กับผู้ประกันตนหลังจบหลักสูตร ส่วนผู้ประกันตนเพศหญิงที่แต่งงานแล้ว เพศหญิงที่มีบุตรก่อนวัยเรียน และผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป พบปัญหาเช่นเดียวกับกลุ่มที่มีการศึกษาค่ากว่ามัธยมศึกษาตอนปลายและปริญญาวิชาชีพ นั่นคือส่วนใหญ่ไม่มีงานทำ อย่างไรก็ตามผู้ประกันตนกลุ่มนี้มักมีข้อจำกัดเพิ่มเติมในการหางานทำ เช่น ผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่ไม่สามารถสมัครงานได้เนื่องจากอายุเกินกว่าที่สถานประกอบการกำหนด ส่วนเพศหญิงที่แต่งงานแล้ว และที่มีบุตรก่อนวัยเรียนพบว่า ไม่ต้องการทำงานห่างไกลจากที่พัก เนื่องจากมีภาระหน้าที่และต้องการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมในครัวเรือน ดังนั้น ทางสำนักจัดหางานควรสนับสนุนให้ผู้ประกันตนกลุ่มดังกล่าวหันมาประกอบอาชีพอิสระ โดยการจัดโครงการฝึกอบรมการประกอบอาชีพอิสระที่สามารถยึดเป็นอาชีพหลักได้ต่อไปในอนาคต ซึ่งในระหว่างที่เข้าร่วมโครงการผู้ประกันตนยังคงได้รับประโยชน์ทดแทนตามสิทธิประโยชน์ปกติที่ควรจะได้ และเมื่อจบหลักสูตรทางภาครัฐควรจัดหาแหล่งเงินทุนให้กับผู้ประกันตน พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการประกอบอาชีพอิสระจากผู้ประกันตนได้ประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น

1.3 ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ทดแทนพบว่า ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีส่วนทำให้ระยะเวลาการว่างงานยาวนานขึ้น สิ่งหนึ่งอาจเกิดจากการปฏิเสธงานของผู้ประกันตน

โดยเฉพาะกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจที่ได้รับประโยชน์ทดแทน ซึ่งเมื่อผู้ประกันตนกลุ่มนี้ได้รับข้อเสนอให้บรรจุนงานส่วนใหญ่จะปฏิเสธการบรรจุนงาน ดังนั้นทางประกันสังคมควรรใช้มาตรการงดจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแก่ผู้ที่ปฏิเสธงาน ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งงานที่ทางสำนักจัดหางานเสนอให้ หรือตำแหน่งงานที่ผู้ประกันตนได้หางานเอง ซึ่งผู้วิจัยเข้าใจดีว่าในส่วนของตำแหน่งงานที่ผู้ประกันตนหาเองนั้นเป็นการยากที่จะตรวจสอบ แต่อย่างไรก็ตามถ้าสามารถผลัดกันมาตรการในส่วนนี้ได้ท้ายที่สุดจะทำให้ระยะเวลาการว่างงานของผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนลดลง และการที่ประกันสังคมไม่ถือว่าการประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวเป็นการได้งานทำซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนสามารถหาประโยชน์จากโครงการ คือ การประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวพร้อมๆ กับขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ซึ่งจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาชี้ว่า ทั้งกลุ่มที่ลาออกโดยสมัครใจและกลุ่มที่ถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวในขณะที่ขอรับประโยชน์ทดแทน และผู้ประกันตนที่มีพฤติกรรมดังกล่าวส่วนใหญ่ไม่กลับเข้าไปทำงานในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามการห้ามมิให้จ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวในขณะที่ได้รับประโยชน์ทดแทนอาจเป็นการขัดต่อการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่ทำให้ได้คือ การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้กับกลุ่มที่ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวในสัดส่วนที่น้อยลง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เพราะความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงความต้องการแรงงานในแต่ละพื้นที่ อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในพฤติกรรมการทำงานทำและระยะเวลาการว่างงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

2.2 ควรทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานทำและระยะเวลาการว่างงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงานในภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่นอกเหนือจากอุตสาหกรรมการผลิต เพราะความแตกต่างของตลาดแรงงานในแต่ละสาขาอุตสาหกรรมอาจส่งผลต่อระยะเวลาการว่างงานที่แตกต่างกันออกไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมการจัดหางาน. 2543. **ภาวะการณ์หางานทำของผู้อยู่ในวัยทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

กรมการจัดหางาน. 2547. **มาตรฐานอุตสาหกรรม (Online)**.

www.vgnew-epd.com/standard/tsic/major_detial.asp?qstd_id=5, 5 มกราคม 2551.

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน. 2546. **สาเหตุการไม่หางานทำของผู้ไม่มีงานทำแต่พร้อมที่จะทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน. 2547. **พฤติกรรมกรหางานทำของแรงงานไทย**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546ก. **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2546ข. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชรรรมสาร จำกัด.

จิตติมา ราชพงศ์. 2550. **การวิเคราะห์ปัจจัยและพฤติกรรมกรหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานภายใต้โครงการประกันสังคม กรณีศึกษาพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

จุฑา มนต์ไพบูลย์. 2537. **การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน: แนวคิดเชิงทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2551. **สถานการณ์ด้านแรงงาน (Online)**.

www.bot.or.th/bothomepage/databank/EconData/EconFinance/index04.htm, 30 เมษายน 2551.

มัทนา พนานิรามัย และ สมบุญ ชมนา. 2550. ผลกระทบของการประกันการว่างงานในรอบ 2 ปี.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถาบันวิจัยนโยบายและแผนอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. 2548. ผลการสำรวจและ
พฤติกรรมการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิตย์.

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. 2538. ปัญหาแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: mild publishing.

สำนักงานประกันสังคม. ม.ป.ป. คู่มือผู้ประกันตนกรณีว่างงาน. กระทรวงแรงงาน. (พิมพ์แจกใน
สำนักจัดหางาน สำหรับผู้ประกันตนกรณีว่างงาน).

สำนักงานประกันสังคม. 2551. จำนวนสถานประกอบการและผู้ประกันตนตามมาตรา 33
(Online). www.sso.go.th, 15 มีนาคม 2552.

สำนักงานประกันสังคม. 2552. จำนวนผู้รับประโยชน์ทดแทนและจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณี
ว่างงานจำแนกตามสาเหตุการว่างงาน. สำนักงานประกันสังคม. (อัดสำเนา).

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2542ก. รายงานผลการทำงานของประชากรที่ราชอาณาจักร ไตรมาส
1/2542. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2542ข. รายงานผลการทำงานของประชากรที่ราชอาณาจักร ไตรมาส 2/2542.
กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2542ค. รายงานผลการทำงานของประชากรที่ราชอาณาจักร ไตรมาส 3/2542.
กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2542ง. รายงานผลการทำงานของประชากรที่ราชอาณาจักร ไตรมาส 4/2542.
กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2543ก. รายงานผลการดำเนินงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาส 1/2543. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2543ข. รายงานผลการดำเนินงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาส 2/2543. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2543ค. รายงานผลการดำเนินงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาส 3/2543. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2543ง. รายงานผลการดำเนินงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาส 4/2543. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2544ก. รายงานผลการดำเนินงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาส 1/2544. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2544ข. รายงานผลการดำเนินงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาส 2/2544. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2544ค. รายงานผลการดำเนินงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาส 3/2544. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2544ง. รายงานผลการดำเนินงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาส 4/2544. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

_____. 2549. รายงานผลการดำเนินงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาส 4/2549. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน. 2550. จำนวนผู้ที่ขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน. กระทรวงแรงงาน. (อัคราณา).

อภิชาติ สถิตนิรามัย. (2549). “เศรษฐศาสตร์การเมืองของการกำหนดนโยบาย: กรณีศึกษาการประกันการว่างงานของสำนักงานประกันสังคม.” **การประชุมวิชาการระดับชาติของนักเศรษฐศาสตร์ ครั้งที่ 2, 27 ตุลาคม 2549.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 149-186.

Cochran, W. G. 1953. **Sampling Techniques.** New York: John Wiley & Sons. Inc.

Ehrenberg, R. G. and R. S. Smith. 2000. **Modern Labor Economics: theory and public policy.** 7th ed. USA: Addison Wesley Longman, Inc.

Foley, M. C. 1997. “Determinants of Unemployment Duration in Russia.” **Economic Growth Center** (Online). www.econ.yale.edu/growth_pdf/cdp779.pdf, November 21, 2006.

Ham, J. C. and S. A. Rea. 1987. “Unemployment Insurance and Male Unemployment Duration in Canada.” **Journal of Labor Economics** 5 (3): 325-353.

Hunt, J. 1995. “The Effect of Unemployment Compensation on Unemployment Duration in Germany.” **Journal of Labor Economics** 13 (1): 88-120.

Kartseva, M. 2002. **The Duration of Unemployment in Russia: Does Higher Education Decrease Unemployment Spells?** (Online). www.nes.ru/english/research/pdf/2002/Kartseva.pdf, November 21, 2006.

Katz, L. F. and B. D. Meyer. 1990. “The Impact of the Potential Duration of Unemployment Benefit on the Duration of Unemployment.” **Journal of Public Economics** 41: 45-72.

Kaufman, B. E. and J. L. Hotchkiss. 2006. **The Economics of Labor Market.** 7th ed. USA: Thomson South-Western.

- Kupets, O. 2006. "Determinant of Unemployment Duration in Ukraine." **Journal of Comparative Economics** 34: 228-247.
- McConnell, C. R. *et al.* 2003. **Contemporary Labor Economics**. 6th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Meyer, B. D. 1988. "Unemployment Insurance and Unemployment Spell." **Econometrica** vol 58 No.4: 757-782.
- Moffitt, R. 1985. "Unemployment Insurance and the Distribution of Unemployment Spell." **Journal of Econometrics** 28: 85-101.
- Narendranathan, W. *et al.* 1985. "Unemployment Benefits Revisited." **The Economic Journal** 95 (378): 307-329.
- Tansel, A. and H. M. Tasci. 2004. "Determinant of Unemployment Duration for Men and Woman in Turkey." **Turkish Economic Association** (Online).
www.tek.org.tr/dosyalar/A-TANSEL-UNEMP.pdf, November 21, 2006.
- Tatsiramos, K. 2006. "Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability." **IZA Discussion Paper** No.2280.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ลับ



สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย



มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสำรวจ โครงการผลกระทบของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่มีต่อระยะเวลาการว่างงาน
ของแรงงานไทย

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมายกากบาท (×) ลงในวงเล็บ () หรือกรอกข้อความที่ตรงกับ
ข้อเท็จจริงที่ท่านเห็นสมควร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะรักษาข้อมูลของท่านไว้
อย่างเป็นความลับที่สุด และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้มาจะไม่มีการเผยแพร่เป็นการเฉพาะราย แต่จะ
นำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้มานี้จะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ และเพื่อ
เป็นฐานข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบประกันสังคมกรณีว่างงานต่อไป จึงใคร่ขอขอบ
คุณในความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
ชั้น 14 อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์
เลขที่ 979/17-21 ถนนพหลโยธิน
แขวงสามเสนใน เขตพญาไท
กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ 0 2298 0455 โทรสาร 0 2298 0476

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เลขที่ 50 ถนนพหลโยธิน
แขวงลาดยาว เขตจตุจักร
กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ 0 2561 3474 โทรสาร 0 2579 8739

แบบสำรวจ โครงการผลกระทบของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่มีต่อระยะเวลาการว่างงาน
ของแรงงานไทย

หน่วยงานที่ทำการศึกษา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามชุดที่ 1 (เก็บตัวอย่างที่สำนักจัดหางาน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() 0 หญิง

() 1 ชาย

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

() 0 ประถมศึกษา

() 1 มัธยมศึกษาตอนต้น

() 2 มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

() 3 อนุปริญญา / ปวส.

() 4 ปริญญาตรี

() 5 ปริญญาโท

() 6 อื่นๆ ระบุ

4. สถานภาพสมรส

() 0 โสด (โปรดข้ามไปทำข้อ 7)

() 1 สมรส / อยู่ร่วมกัน

() 2 หย่าร้าง/แยกกันอยู่

() 3 เป็นหม้าย (โปรดข้ามไปทำข้อ 6)

5. คู่สมรสของท่านมีงานทำหรือไม่

() 0 ไม่มี

() 1 มีโดยมีรายได้เดือนละ (โดยประมาณ) บาท

6. จำนวนบุตรทั้งหมด คน

บุตรก่อนวัยเรียน คน บุตรอยู่ในวัยเรียน..... คน และบุตรที่ทำงานแล้ว คน

7. ประสบการณ์ทำงาน (นับตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรกในชีวิต) ปี เดือน
8. ท่านเคยเปลี่ยนงานมาก่อนหรือไม่ (ไม่นับการเปลี่ยนงานในครั้งนี้)
- () 0 ไม่เคยเปลี่ยนงาน
- () 1 เคยเปลี่ยนงาน จำนวน ครั้ง เหตุผลเนื่องจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 0 เปลี่ยนเป็นงานที่ตรงกับวุฒิที่จบ () 1 เปลี่ยนเป็นงานที่ทำใกล้บ้าน
- () 2 เปลี่ยนงานที่มีรายได้ตรงกับวุฒิ () 3 เปลี่ยนเป็นงานประจำที่มั่นคง
- () 4 อื่นๆ (โปรดระบุ)
9. ท่านมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นภายในครัวเรือนโดยเฉลี่ยเดือนละเท่าใด
- () 0 ต่ำกว่า 5,000 บาท () 1 5,001 - 8,000 บาท
- () 2 8,001 - 11,000 บาท () 3 11,001 - 14,000 บาท
- () 4 14,001 - 17,000 บาท () 5 สูงกว่า 17,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการออกจากงาน

10. ชื่อของสถานประกอบการที่ท่านทำก่อนออกจากงาน
11. ระยะเวลาการทำงาน ณ ที่ทำงานเดิมก่อนการว่างงานในครั้งนี้ ปี เดือน
12. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากงานเดิมก่อนการว่างงานในครั้งนี้ คือ บาท / เดือน
13. ค่าตอบแทนจากงานใหม่ที่ท่านคาดหวังว่าจะได้รับ บาท / เดือน
14. ท่านได้ออกจากงานเมื่อ วันที่ เดือน ปี
15. สาเหตุที่ท่านออกจากงานในครั้งนี้
- () 0 ลาออกโดยสมัครใจ () 1 ลาออกโดยไม่สมัครใจ เหตุผลเนื่องจาก
- () 2 หหมดสัญญาการจ้างงาน
- () 3 ถูกเลิกจ้าง
- () 4 อื่นๆ (โปรดระบุ)

16. ในกรณีที่ท่านลาออกจากงานด้วยความสมัครใจ ท่านมีเหตุผลใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | | | |
|-------|------------------------------|-------|---------------------------------|
| () 0 | ต้องการพักผ่อน | () 1 | ต้องการมีธุรกิจเป็นของตนเอง |
| () 2 | ต้องการงานที่ตรงกับวุฒิที่จบ | () 3 | ต้องการงานที่ทำใกล้บ้าน |
| () 4 | ต้องการงานที่มีรายได้สูงขึ้น | () 5 | ต้องการงานประจำที่มั่นคงมากขึ้น |
| () 6 | อื่นๆ (โปรดระบุ) | | |

17. ในกรณีที่ท่านถูกเลิกจ้าง มีสาเหตุอันเนื่องมาจาก

- | | |
|-------|------------------------------------|
| () 0 | นายจ้างปิดกิจการ |
| () 1 | นายจ้างลดจำนวนพนักงาน |
| () 2 | นายจ้างใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยแทน |
| () 3 | มีความผิด |
| () 4 | ไม่ผ่านการประเมิน/ทดลองงาน |
| () 5 | อื่นๆ (โปรดระบุ) |

แบบสอบถามชุดที่ 2 (ติดตามสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทางโทรศัพท์)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

1. ท่านไปรายงานตัวครั้งที่ 1 หรือไม่
 0 ไม่ไป เพราะ..... 1 ไป ระบุวันที่
2. ถ้าไม่นับการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในครั้งนี้ ท่านเคยได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมาก่อนหรือไม่
 0 ไม่เคย 1 เคย
3. ท่านได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หรือไม่
 0 ไม่ได้ เนื่องจาก
 1 ได้ เป็นจำนวนเงิน บาท/งวด หรือ บาท/วัน เป็นจำนวน วัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อใช้ในการสมัครงาน

4. ท่านได้เตรียมความพร้อม ความรู้ ความสามารถพิเศษเพิ่มเติมด้านใดบ้าง ก่อนไปสมัครงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 0 ไม่มีการเตรียมความพร้อมเพิ่มเติมใดๆ
 1 เรียนภาษาต่างประเทศ 2 เรียนคอมพิวเตอร์
 3 อบรมฝีมือแรงงาน/วิชาชีพ 4 เรียนพิมพ์ดีด
 5 สอบใบอนุญาตขับรถยนต์ รถจักรยานยนต์
 6 อื่นๆ (โปรดระบุ)
5. ท่านทราบตำแหน่งงานโดยผ่านสื่อใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 0 สื่อสิ่งพิมพ์ 1 อินเทอร์เน็ต
 2 ญาติ เพื่อน หรือคนรู้จัก 3 วิทยุ โทรทัศน์
 4 สำนักงานจัดหางานของรัฐบาล 5 บริษัทจัดหางานของเอกชน
 6 ประกาศตำแหน่งงานว่างหน้าสถานประกอบการ

- () 7 นัดพบแรงงาน
- () 8 ผ่านฝ่ายแนะแนวและจัดหางานของสถาบันการศึกษา
- () 9 อื่นๆ (โปรดระบุ)

6. ท่านมีวิธีการสมัครงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 0 ออกไปสมัครงานด้วยตัวเอง
- () 1 สมัครงานทางจดหมาย
- () 2 สมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต
- () 3 ผ่านทางสำนักงานจัดหางานของรัฐบาล
- () 4 ผ่านบริษัทจัดหางานของเอกชน
- () 5 อื่นๆ (โปรดระบุ)

7. ปัจจัยใดที่ท่านให้ความสำคัญในการสมัครงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 0 เงินเดือน
- () 1 สวัสดิการ
- () 2 ความสะดวกในการเดินทาง
- () 3 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- () 4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- () 5 อื่นๆ (โปรดระบุ)

8. ข้อจำกัดในการหางานของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 0 เงินเดือนไม่ตรงตามที่ได้คาดหวัง
- () 1 ไม่มีประสบการณ์
- () 2 มีค่าใช้จ่ายในการสมัครงานสูง
- () 3 ขาดบุคคลค้ำประกัน
- () 4 สถานที่ทำงานอยู่ห่างจากที่พัก
- () 5 วุฒิการศึกษาไม่ตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ
- () 6 อายุมาก
- () 7 อื่นๆ (โปรดระบุ)

9. ท่านมีรายได้มาจากทางใดในช่วงที่ท่านว่างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 0 เงินที่ออมไว้
- () 1 รับจ้างเป็นการชั่วคราว
- () 2 ประกอบอาชีพอิสระ
- () 3 กู้ยืมเพื่อน ญาติ หรือสถาบันการเงิน
- () 4 ครอบครัวให้ความช่วยเหลือ
- () 5 เงินชดเชยจากนายจ้างเมื่อออกจากงาน
- () 6 เงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- () 7 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จากกองทุนประกันสังคม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานและพฤติกรรมการหางาน

10. ลักษณะงานที่ท่านเคยทำอยู่ก่อนการว่างงาน (แบ่งตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมไทย)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 0 เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ | <input type="checkbox"/> 1 การประมง |
| <input type="checkbox"/> 2 การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | <input type="checkbox"/> 3 การผลิต |
| <input type="checkbox"/> 4 การไฟฟ้า แก๊ส และการประปา | <input type="checkbox"/> 5 การก่อสร้าง |
| <input type="checkbox"/> 6 โรงแรมและภัตตาคาร | <input type="checkbox"/> 7 ตัวกลางทางการเงิน |
| <input type="checkbox"/> 8 ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล | <input type="checkbox"/> 9 การศึกษา |
| <input type="checkbox"/> 10 การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม | |
| <input type="checkbox"/> 11 บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ | |
| <input type="checkbox"/> 12 การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ | |
| <input type="checkbox"/> 13 การบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | |
| <input type="checkbox"/> 14 การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ | |
| <input type="checkbox"/> 15 องค์การระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก | |
| <input type="checkbox"/> 16 การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน | |

11. ขณะที่ท่านว่างงานอยู่ในขณะนี้ ท่านประกอบอาชีพอิสระใช่หรือไม่

- 0 ใช่ (โปรดระบุ)
- 1 ไม่ใช่

12. ขณะที่ท่านว่างงานอยู่ในขณะนี้ ท่านรับจ้างเป็นการชั่วคราวใช่หรือไม่

- 0 ใช่ (โปรดระบุ)
- 1 ไม่ใช่

13. ในกรณีที่ท่านประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราวท่านจะยึดงานนี้เป็นอาชีพหลักหรือไม่

- 0 ใช่
- 1 ไม่ใช่

14. ในเดือนที่ผ่านมาท่านได้สมัครงาน ไร่หรือไม่
- () 0 ไร่ ท่านได้สมัครงาน ครั้ง มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย บาท/ครั้ง
- () 1 ไร่ เนื่องจาก () 1.1 อยากพักผ่อน
- () 1.2 ประกอบอาชีพอิสระ/รับจ้างชั่วคราว
- () 1.3 ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- () 1.4 เรียนฝึกอาชีพ
- () 1.5 กลับต่างจังหวัด
- () 1.6 อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- (ตอบไม่ใช้ โปรดข้ามไปทำข้อ 17)**
15. ในเดือนที่ผ่านมาท่านได้รับการติดต่อเพื่อไปสัมภาษณ์งานจากบริษัท/สถานประกอบการหรือไม่
- () 0 ไม่ได้รับการติดต่อ
- () 1 ติดต่อ โดยท่านได้รับการติดต่อสัมภาษณ์งาน แห่ง
16. ในเดือนที่ผ่านมาบริษัท/สถานประกอบการได้ติดต่อท่านเพื่อเข้ารับการบรรจุงานหรือไม่
- () 0 ไม่ได้รับการติดต่อ (ตอบข้อนี้โปรดข้ามไปทำข้อ 17)
- () 1 ติดต่อ โดยท่านได้รับการติดต่อเพื่อการบรรจุงาน แห่ง
17. ในเดือนที่ผ่านมาท่านได้ตอบรับการเข้าบรรจุงานจากบริษัท/สถานประกอบการที่ได้เสนอมารหรือไม่
- () 0 ตอบรับการเข้าบรรจุงาน
- () 1 ปฏิเสธการเข้าบรรจุงาน เหตุผลเนื่องจาก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () 1.1 ความไม่พอใจในค่าตอบแทน () 1.2 ไม่สะดวกในการเดินทาง
- () 1.3 ไม่พอใจสภาพการทำงาน () 1.4 รื่องานอื่นที่ดีกว่า
- () 1.5 อื่นๆ (โปรดระบุ)
18. ขณะนี้ท่านได้งานทำแล้ว ไร่หรือไม่
- () 0 ไร่ (ตอบข้อนี้ สิ้นสุดการทำแบบสอบถาม)
- () 1 ไร่

ส่วนที่ 4 ข้อมูลสำหรับผู้ที่ได้งานทำแล้ว

19. ท่านได้เริ่ม/จะเริ่ม เข้าทำงานวันที่ เดือน ปี
20. ลักษณะของงานใหม่ที่ท่านได้รับในครั้งนี้ มีลักษณะงานที่เหมือนงานเดิม ใช่หรือไม่
- () 0 ใช่
- () 1 ไม่ใช่ โดยงานที่ได้รับจัดแบ่งตามการจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมไทย คือ
- | | |
|---|-------------------------|
| () 0 เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ | () 1 การประมง |
| () 2 การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน | () 3 การผลิต |
| () 4 การไฟฟ้า แก๊ส และการประปา | () 5 การก่อสร้าง |
| () 6 โรงแรมและภัตตาคาร | () 7 ตัวกลางทางการเงิน |
| () 8 ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล | () 9 การศึกษา |
| () 10 การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม | |
| () 11 บริการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และบริการทางธุรกิจ | |
| () 12 การบริหารราชการและการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาค บังคับ | |
| () 13 การบริการด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ | |
| () 14 การให้บริการชุมชน สังคม และบริการส่วนบุคคลอื่นๆ | |
| () 15 องค์การระหว่างประเทศและองค์การต่างประเทศอื่นๆ และสมาชิก | |
| () 16 การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน | |
| () 17 สำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ คือ | |
21. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ (โดยประมาณ) บาท/เดือน
22. การบรรจุนานในครั้งนี้ ท่านได้ใช้วิธีใดในการสมัครงาน
- | | |
|--|----------------------------------|
| () 0 ออกไปสมัครงานด้วยตัวเอง | () 1 สมัครงานทางจดหมาย |
| () 2 สมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ต | () 3 ผ่านบริษัทจัดหางานของเอกชน |
| () 4 ผ่านทางสำนักงานจัดหางานของรัฐบาล | |
| () 5 อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ แบบสอบถามติดตามสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างชุดที่ 3 และชุดที่ 4 ใช้เฉพาะข้อ 1, 2, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, และ 22 จากแบบสอบถามชุดที่ 2 เท่านั้น

ภาคผนวก ข

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันการว่างงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันการว่างงาน

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้กำหนดเงื่อนไข คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานและการบังคับใช้ไว้ดังนี้

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้ “ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิตสัมพันธระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

มาตรา 46 ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตายและกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้ ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้ สำหรับการประกันตนตามมาตรา 39 ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งและวรรคสอง การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา 24 ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่ละคน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคนสำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย

มาตรา 54 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

5. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
6. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
7. ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

มาตรา 78 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงานและจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

2. การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุเนื่องมาจากเหตุที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

3. ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด 7 ในลักษณะนี้

มาตรา 79 ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 104 ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และในกรณีคลอดบุตร นับแต่วันที่บัญญัติหมวด 2 ของลักษณะ 2 ใช้บังคับ

ภาคผนวก ค

การทดสอบการแจกแจงปกติ และการทดสอบความแปรปรวน

การทดสอบการแจกแจงปกติ และการทดสอบความแปรปรวน

1. การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ เพื่อดูว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ โดยใช้เทคนิค Kolmogorov – Smirnov Test มีสมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : ประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ

H_1 : ประชากรไม่ได้มีการแจกแจงแบบปกติ

สถิติทดสอบคือ $D = \max |F(x) - S(x)|$

หลักเกณฑ์ของ Kolmogorov – Smirnov Test สำหรับการทดสอบการแจกแจงของประชากรคือ การเปรียบเทียบความน่าจะเป็นสะสมของตัวอย่าง ($S(x)$) กับความน่าจะเป็นสะสมภายในสมมติฐานว่าง $H_0(F(x))$ ถ้า $S(x)$ และ $H_0(F(x))$ มีค่าใกล้เคียงกัน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) สำหรับการพิจารณาคือเปรียบเทียบค่า D ที่คำนวณได้กับค่าที่ได้จากการเปิดตาราง Kolmogorov – Smirnov Test โดยจะยอมรับ H_0 เมื่อค่า D ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าที่ได้จากการเปิดตาราง และปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 เมื่อค่า D ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าที่ได้จากการเปิดตาราง อย่างไรก็ตามจากการคำนวณโดยใช้โปรแกรม SPSS สามารถพิจารณาปฏิเสธหรือยอมรับ H_0 โดยดูจากค่าระดับนัยสำคัญที่โปรแกรมคำนวณมาให้ ถ้าระดับนัยสำคัญที่คำนวณมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด สรุปได้ว่าประชากรมีการแจกแจงแบบปกติ

2. การทดสอบความเท่ากันของค่าแปรปรวน เพื่อดูว่าข้อมูลแต่ละกลุ่มมีความแปรปรวนเท่ากันหรือไม่ โดยใช้เทคนิค Levene's test มีสมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : ค่าความแปรปรวนของ k ประชากรมีค่าเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของ k ประชากรอย่างน้อย 1 กลุ่มมีค่าไม่เท่ากัน

สถิติทดสอบ $F = \frac{MSTrt}{MSE}$

มีชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom: d.f.) = $(k - 1)(n - k)$

หลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณา คือเปรียบเทียบค่า F ที่คำนวณได้กับค่า F ที่ได้จากตาราง ที่
 ชั้นของความเป็นอิสระ $k - 1$ และ $n - k$ ตามลำดับ ณ ระดับนัยสำคัญที่ต้องการพิจารณา โดย
 ยอมรับ H_0 เมื่อค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่า F ที่ได้จากตาราง และปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 เมื่อค่า
 F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า F จากตาราง อย่างไรก็ตามจากการคำนวณโดยใช้โปรแกรม SPSS
 สามารถพิจารณาปฏิเสธหรือยอมรับ H_0 โดยดูจากค่าระดับนัยสำคัญที่โปรแกรมคำนวณมาให้ ถ้า
 ระดับนัยสำคัญที่คำนวณมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด สรุปได้ว่าประชากรแต่ละกลุ่มมีความ
 แปรปรวนเท่ากัน

ผลทดสอบการแจกแจงปกติพบว่า เพศจำแนกตามสถานภาพสมรส เพศจำแนกตามการมี
 บุตรก่อนวัยเรียน ระดับการศึกษา การได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน จำนวนประโยชน์
 ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน ความแตกต่าง
 ระหว่างค่าจ้างงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ มีการแจกแจงแบบปกติ ดังตารางผนวกที่ ค 1
 ดังนั้น จึงทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน ดังตารางผนวกที่ ค 2 โดยพบว่า เพศจำแนกตาม
 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน จำนวนประโยชน์
 ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน และความแตกต่าง
 ระหว่างค่าจ้างจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้ มีความแปรปรวนเท่ากัน ดังนั้นจึงใช้สถิติ
 ทดสอบ $t - test$ และ $F - test$ ทดสอบความต่างระหว่างระยะเวลาการว่างงาน ส่วนเพศจำแนกตาม
 การมีบุตรก่อนวัยเรียนพบว่า ความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน จึงเปลี่ยนมาใช้สถิติทดสอบ
 $Welch - test$ ส่วนตัวแปรที่ไม่มีมีการแจกแจงแบบปกติได้แก่ อายุ และวิธีที่ใช้ในการสมัครงาน
 ดังนั้นในการวิเคราะห์จะใช้สถิติทดสอบ $Kruskal - Wallis H test$ และ $Mann - Whitney U test$

ตารางผนวกที่ ค 1 แสดงผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติ

ตัวแปร	Kolmogorov – Smirnov Test		
	ค่าสถิติ	องศาอิสระ	ระดับนัยสำคัญ
1. เพศจำแนกตามสถานภาพสมรส			
หญิงโสด	0.154	34	0.040
หญิงที่แต่งงานแล้ว	0.073	24	0.200
ชายโสด	0.133	22	0.200
ชายที่แต่งงานแล้ว	0.258	14	0.012

ตารางผนวกที่ ค 1 (ต่อ)

ตัวแปร	Kolmogorov – Smirnov Test		
	ค่าสถิติ	องศาอิสระ	ระดับนัยสำคัญ
2. เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน			
หญิงที่มีบุตรก่อนวัยเรียน	0.172	8	0.200
หญิงที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน	0.118	49	0.084
ชายที่มีบุตรก่อนวัยเรียน	0.314	5	0.121
ชายที่ไม่มีบุตรก่อนวัยเรียน	0.150	31	0.073
3. อายุ			
15 – 24 ปี	0.212	23	0.009
25 – 34 ปี	0.113	49	0.155
35 – 44 ปี	0.135	17	0.200
45 – 54 ปี	0.258	5	0.200
4. ระดับการศึกษา			
ประถมศึกษา	0.119	13	0.200
มัธยมศึกษาตอนต้น	0.128	21	0.200
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	0.113	21	0.200
อนุปริญญา/ปวส.	0.245	9	0.126
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	0.144	30	0.117
5. การได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน			
ได้รับ	0.075	57	0.200
ไม่ได้รับ	0.155	31	0.056
6. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน			
ไม่เกิน 1,500 บาท	0.128	50	0.056
1,501 – 3,000 บาท	0.109	25	0.200
3,001 บาทขึ้นไป	0.153	13	0.200
7. จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน			
ไม่ได้สมัครงาน	0.252	7	0.198
1 – 3 ครั้ง	0.117	49	0.091

ตารางผนวกที่ ค 1 (ต่อ)

ตัวแปร	Kolmogorov – Smirnov Test		
	ค่าสถิติ	องศาอิสระ	ระดับนัยสำคัญ
4 – 6 ครั้ง	0.179	16	0.182
7 ครั้งขึ้นไป	0.173	22	0.087
8. วิธีที่ใช้ในการสมัครงาน			
ติดต่อนายจ้างโดยตรง	0.203	64	0.008
สมัครทางอินเทอร์เน็ต	0.188	24	0.028
สมัครงานผ่านจัดหางานของรัฐ/เอกชน	0.297	6	0.107
9. ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้			
ค่าจ้างจากงานใหม่เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	0.201	11	0.200
ค่าจ้างงานใหม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	0.137	49	0.022
ค่าจ้างจากงานใหม่มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	0.116	21	0.200

ที่มา: จากการคำนวณ

ตารางภาคผนวกที่ ค 2 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวน

ตัวแปร	Levene Statistic	ระดับนัยสำคัญ
1. เพศจำแนกตามสถานภาพสมรส	1.655	0.182
2. เพศจำแนกตามการมีบุตรก่อนวัยเรียน	2.762	0.007
3. ระดับการศึกษา	0.945	0.442
4. การได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน	4.669	0.033
5. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเฉลี่ยต่อเดือน	2.011	0.140
6. จำนวนครั้งในการสมัครงานเฉลี่ยต่อเดือน	2.568	0.059
7. ความแตกต่างระหว่างค่าจ้างจากงานใหม่กับค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้	1.712	0.187

ที่มา: จากการคำนวณ

ภาคผนวก ง

ข้อมูลตารางไขว้ที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตารางผนวกที่ 1 จำนวนและร้อยละของสาเหตุที่ผู้ประกันตนไม่สมัครงาน

สาเหตุการไม่สมัครงาน	การติดตาม		การติดตาม		การติดตาม	
	สัมภาษณ์ครั้งที่ 1		สัมภาษณ์ครั้งที่ 2		สัมภาษณ์ครั้งที่ 3	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการพักผ่อน	3	(5.4)	3	(4.8)	1	(2.4)
2. ประกอบอาชีพอิสระหรือรับจ้างชั่วคราว	25	(44.6)	30	(47.6)	20	(47.6)
3. ต้องการศึกษาต่อ	1	(1.8)	-	-	-	-
4. ฝึกวิชาชีพ	4	(7.1)	2	(3.2)	4	(9.5)
5. กลับต่างจังหวัด	3	(5.4)	1	(1.6)	3	(7.1)
6. อื่น ๆ	20	(35.7)	27	(42.9)	14	(33.3)
รวม	56	(100.0)	63	(100.0)	42	(100.0)

หมายเหตุ: 1. สาเหตุการไม่สมัครงานสามารถตอบได้หลายข้อ

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

ตารางผนวกที่ 2 ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานจำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงาน	เพศ		รวม
	หญิง	ชาย	
1. เงินเดือน	67 (55.8)	53 (44.2)	120 (100.0)
2. สวัสดิการในการทำงาน	47 (61.0)	30 (39.0)	77 (100.0)
3. ความสะดวกในการเดินทาง	70 (62.5)	42 (37.5)	112 (100.0)
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	41 (52.6)	37 (47.4)	78 (100.0)
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	23 (54.8)	19 (45.2)	42 (100.0)
6. อื่น ๆ	25 (56.8)	19 (43.2)	44 (100.0)

หมายเหตุ: 1. ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานสามารถตอบได้หลายข้อ

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

ตารางผนวกที่ 3 ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงาน	สถานภาพสมรส		รวม
	โสด	สมรส	
1. เงินเดือน	67 (55.8)	53 (44.2)	120 (100.0)
2. สวัสดิการในการทำงาน	38 (50.0)	38 (50.0)	76 (100.0)
3. ความสะดวกในการเดินทาง	54 (49.1)	56 (50.9)	110 (100.0)
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	34 (44.2)	43 (55.8)	77 (100.0)
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	26 (61.9)	16 (38.1)	42 (100.0)
6. อื่นๆ	29 (65.9)	15 (34.1)	44 (100.0)

หมายเหตุ: 1. ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานสามารถตอบได้หลายข้อ

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

ตารางผนวกที่ 4 ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานจำแนกตามการมีบุตร

ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงาน	การมีบุตร		รวม
	มีบุตร	ไม่มีบุตร	
1. เงินเดือน	47 (39.8)	71 (60.2)	118 (100.0)
2. สวัสดิการในการทำงาน	35 (46.1)	41 (53.9)	76 (100.0)
3. ความสะดวกในการเดินทาง	52 (47.3)	58 (52.7)	110 (100.0)
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	40 (52.6)	36 (47.4)	76 (100.0)
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	11 (26.8)	30 (73.2)	41 (100.0)
6. อื่นๆ	14 (31.8)	30 (68.2)	44 (100.0)

หมายเหตุ: 1. ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานสามารถตอบได้หลายข้อ

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

ตารางผนวกที่ 5 ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงาน	ระดับการศึกษา				รวม
	ประถม	มัธยมต้น	มัธยมปลาย/ปวท.	อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไป	
1. เงินเดือน	20 (16.8)	25 (21.0)	23 (19.3)	8 (6.7)	43 (36.1)
2. สวัสดิการในการทำงาน	10 (13.0)	20 (26.0)	21 (27.3)	6 (7.8)	20 (26.0)
3. ความสะดวกในการเดินทาง	19 (17.1)	22 (19.8)	19 (17.1)	12 (10.8)	39 (35.1)
4. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	10 (13.0)	19 (24.7)	18 (23.4)	6 (7.8)	24 (31.2)
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2 (4.9)	9 (22.0)	5 (12.2)	4 (9.8)	21 (51.2)
6. อื่นๆ	6 (13.6)	4 (9.1)	11 (25.0)	6 (13.6)	17 (38.6)

หมายเหตุ: 1. ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในการสมัครงานสามารถตอบได้หลายข้อ

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการศึกษา (2550)

ตารางผนวกที่ 6 อุปสรรคในการสมัครงานชั้นแรกตามอายุ

อุปสรรคในการสมัครงาน	อายุ				รวม
	15 - 24 ปี	25 - 34 ปี	35 - 44 ปี	45 - 54 ปี	
1. เงินเดือนไม่ตรงตามที่ได้ออกหาง	9 (24.3)	15 (40.5)	7 (18.9)	6 (16.2)	37 (100.0)
2. ไม่มีประสบการณ์	3 (16.7)	12 (66.7)	2 (11.1)	1 (5.6)	18 (100.0)
3. ไม่มีค่าใช้จ่ายในการสมัครงาน	2 (25.0)	4 (50.0)	2 (25.0)	-	8 (100.0)
4. ขาดบุคคลคำประกัน	2 (20.0)	7 (70.0)	1 (10.0)	-	10 (100.0)
5. สถานที่ทำงานอยู่ห่างจากที่พัก	17 (23.0)	35 (47.3)	18 (24.3)	4 (5.4)	74 (100.0)
6. วุฒิการศึกษาไม่ตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ	8 (17.0)	21 (44.7)	14 (29.8)	4 (8.5)	47 (100.0)
7. อายุมาก	1 (1.8)	13 (23.6)	25 (45.5)	16 (29.1)	55 (100.0)
8. อื่นๆ	4 (22.2)	7 (38.9)	5 (27.8)	2 (11.1)	18 (100.0)

หมายเหตุ: 1. อุปสรรคในการสมัครงานสามารถตอบได้หลายข้อ

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

ตารางผนวกที่ 7 อุปสรรคในการสมัครงานขั้นเนคตามระดับการศึกษา

	อุปสรรคในการสมัครงาน				ระดับการศึกษา				รวม
	ประจํา	มัธยมต้น	มัธยมปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี ขึ้นไป			
1. เงินเดือนไม่ตรงตามที่ได้อาเดหวัง	6 (16.7)	8 (22.2)	8 (22.2)	3 (8.3)	11 (30.6)	36 (100.0)			
2. ไม่มีประสบการณ์	4 (22.2)	3 (16.7)	3 (16.7)	1 (5.6)	7 (38.9)	18 (100.0)			
3. ไม่มีค่าใช้จําในการสมัครงาน	-	3 (37.5)	2 (25)	1 (12.5)	2 (25.0)	8 (100.0)			
4. ขาดบุคคลค้ําประกัน	1 (10.0)	3 (30.0)	4 (40)	-	2 (20.0)	10 (100.0)			
5. สถานที่ทำงานอยู่ห่างจากที่พัก	10 (13.7)	12 (16.4)	22 (30.1)	6 (8.2)	23 (31.5)	73 (100.0)			
6. วุฒิกการศีกษาไม่ตรงตามทีสถานประกอบการต้องการ	12 (25.5)	15 (31.9)	7 (14.9)	1 (2.1)	12 (25.5)	47 (100.0)			
7. อายุมาก	12 (21.8)	17 (30.9)	14 (25.5)	-	12 (21.8)	55 (100.0)			
8. อื่นๆ	8 (44.4)	1 (5.6)	2 (11.1)	3 (16.7)	4 (22.2)	18 (100.0)			

หมายเหตุ: 1. อุปสรรคในการสมัครงานสามารถตอบได้หลายข้อ

2. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

ตารางผนวกที่ 8 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่สมัครและไม่สมัครงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	การสมัครงาน		รวม
	สมัครงาน	ไม่ได้สมัครงาน	
1. เพศและสถานภาพสมรส			
หญิงโสด	52 (28.6)	5 (15.2)	57 (26.5)
หญิงสมรส	59 (32.4)	15 (45.5)	74 (34.4)
ชายโสด	42 (23.1)	6 (18.2)	48 (22.3)
ชายสมรส	29 (15.9)	7 (21.2)	36 (16.7)
รวม	182 (100.0)	33 (100.0)	215 (100.0)
2. อายุ			
15 – 24 ปี	37 (20.1)	2 (6.1)	39 (18.0)
25 - 34 ปี	84 (45.7)	13 (39.4)	97 (44.7)
35 - 44 ปี	47 (25.5)	9 (27.3)	56 (25.8)
45 - 54 ปี	16 (8.7)	9 (27.3)	25 (11.5)
รวม	184 (100.0)	33 (100.0)	217 (100.0)
3. ระดับการศึกษา			
ประถมศึกษา	33 (17.9)	12 (36.4)	45 (20.7)

ตารางผนวกที่ ง 8 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	การสมัครงาน		รวม
	สมัครงาน	ไม่ได้สมัครงาน	
มัธยมศึกษาตอนต้น	38 (20.7)	7 (21.2)	45 (20.7)
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	42 (22.8)	7 (21.2)	49 (22.6)
อนุปริญญา/ปวส.	15 (8.2)	1 (3.0)	16 (7.4)
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	56 (30.4)	6 (18.2)	62 (28.6)
รวม	184 (100.0)	33 (100.0)	217 (100.0)

หมายเหตุ: 1. ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละ

2. เพศไม่ระบุ 5 ราย

3. อายุ และระดับการศึกษาไม่ระบุ 3 ราย

ที่มา: จากการสำรวจ (2550)

ตารางผนวกที่ ง 9 ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้เฉลี่ยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าจ้างขั้นต่ำที่ยอมรับได้เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประถมศึกษา	7,780.65	2,705.232
มัธยมศึกษาตอนต้น	8,321.32	1,884.826
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	9,324.57	6,916.622
อนุปริญญา/ปวส.	13,233.33	13,325.749
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	23,191.67	16,514.783
รวม	13,819.94	12,723.716

ที่มา: จากการคำนวณ

ภาคผนวก จ

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงานจำแนกตาม
วิธีที่ใช้ในการสมัครงานด้วยวิธี Mann-Whitney U test

ตารางผนวกที่ จ 1 ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงานระหว่างการสมัครงาน โดยการติดต่อนายจ้างโดยตรงกับการสมัครงานทางอินเทอร์เน็ต

วิธีสมัครงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยของลำดับ	ระดับนัยสำคัญ
ติดต่อนายจ้างโดยตรง	64	41.59	0.081
ผ่านทางอินเทอร์เน็ต	24	52.27	
รวม	88		

ที่มา: จากการคำนวณ

ตารางผนวกที่ จ 2 ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงานระหว่างการสมัครงาน โดยการติดต่อนายจ้างโดยตรงกับการสมัครงานผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลหรือเอกชน

วิธีสมัครงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยของลำดับ	ระดับนัยสำคัญ
ติดต่อนายจ้างโดยตรง	64	34.26	0.095
ผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐบาล/เอกชน	6	48.75	
รวม	70		

ที่มา: จากการคำนวณ

ตารางผนวกที่ จ 3 ผลการทดสอบความแตกต่างของระยะเวลาการว่างงานระหว่างการสมัครงานผ่านทางอินเทอร์เน็ตกับการสมัครงานผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลหรือเอกชน

วิธีสมัครงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ยของลำดับ	ระดับนัยสำคัญ
ผ่านทางอินเทอร์เน็ต	24	14.77	0.364
ผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐบาล/เอกชน	6	18.42	
รวม	30		

ที่มา: จากการคำนวณ

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล

นายรามรัฐ ชุมสุวรรณ

วัน เดือน ปี ที่เกิด

วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2525

สถานที่เกิด

จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา

เศรษฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง)

สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ประวัติการทำงาน

ผู้ช่วยนักวิจัย

