

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความรู้และทัศนคติของผู้ประกันตนต่อสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวทาง จิตวิทยา สังคมและการสื่อสาร และมีการใช้คำนี้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับการนิยามคำว่า ทัศนคตินั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

โรเจอร์ (1978, pp. 208-209, อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533, น. 122) ได้กล่าวถึงทัศนคติ ว่าเป็นดัชนี ซึ่งว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติ จึงเป็นเพียงความพร้อม ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคลที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

นัลแนลลี (1959, p. 48, อ้างถึงใน สุทิน เตียนพลกรัง, 2546) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง เครื่องมือกำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคล ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งความรู้สึกนั้นเป็นไปในทางที่พอใจหรือไม่พอใจก็ได้

โรเซนเบิร์ก และ ฮอฟแลนด์ (1960, p. 1, อ้างถึงใน เทพฤทธิ์ ภูมุลนา และมานพ จอดนอก, 2549) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติ ไว้ว่า ทัศนคติ โดยปกติสามารถนิยามว่าเป็นการจูงใจต่อแนวโน้มในการตอบสนองอย่างเฉพาะเจาะจงกับสิ่งที่เกิดขึ้น

เคลเลอร์ (1963, p. 572, อ้างถึงใน เทพฤทธิ์ ภูมุลนา และ มานพ จอดนอก, 2549) กล่าวว่า ทักษะคติหมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านบุคคล สถาบัน สถานการณ์ หรือแนวความคิด

ฮอลพอร์ต (1960, p. 63, อ้างถึงใน สุทิน เตียนพลกรัง, 2546) กล่าวว่า ทักษะคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตใจ หรือประสาท ซึ่งเกิดจากการได้รับประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นั้น

เธอร์สโตร (1958, p. 43, อ้างถึงใน สุทิน เตียนพลกรัง, 2546) กล่าวว่า ทักษะคติ เป็นเรื่องของความไม่ชอบ ความลำเอียง ความรู้สึกและความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่สามารถวัด ได้ในรูปความคิดเห็น หรือจากการแสดงออกทางภาษา

พัชรี เชยจรรยา และคณะ (2538, น. 115) ได้กล่าวถึง “ทักษะคติ” ว่าเป็นกลุ่มของ องค์ประกอบที่มีการผสมผสานกันอย่างต่อเนื่องต่อวัตถุประสงค์ทางสังคม องค์ประกอบนี้รวมทั้งความเชื่อ และการประเมินค่า (องค์ประกอบทางความคิด) ความรู้สึกและอารมณ์ และความเตรียมพร้อม ทางพฤติกรรม

ศักดิ์ สุนทรเสถณี (2531, น. 2) กล่าวถึง ทักษะคติ ที่เชื่อมโยงไปถึง พฤติกรรมของ บุคคลว่า ทักษะคติ หมายถึง

1. ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก หรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะสร้างความ พร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้รับมา

2. ความโน้มเอียง ที่จะมียุติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือ ต่อต้าน สิ่งแวดล้อม ที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด

3. ในด้านพฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัว หรือความพร้อมที่จะตอบสนองจาก คำจำกัดความต่าง ๆ เหล่านี้ จะเห็นได้ว่ามีประเด็นร่วมที่สำคัญ คือ ความรู้สึกภายใน ความพร้อม หรือ แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง สรุปได้ว่า ทักษะคติ เป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยว กันระหว่างความรู้สึก และความเชื่อหรือการรู้ของบุคคล กับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมได้ตอบ ในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทักษะคตินั้น ทักษะคติเป็นเรื่องของจิตใจ ทำที่ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับ รายการกรองสถานการณ์ ที่ได้ รับมา ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และ เชิงลบ ทักษะคติ มีผลให้มีการแสดง พฤติกรรม ออกมา จะเห็น ได้ว่า ทักษะคติ ประกอบด้วย ความคิด ที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้นออกมาโดยทาง พฤติกรรม

องค์ประกอบของทัศนคติ

ถวิล ธาราโกชน์ (2532) ได้กล่าวว่าบุคคลที่จะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นจะต้องเกิดขึ้นตามองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้ (Cognitive component) การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นบุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ต่อสิ่งนั้นเสียก่อนการเกิดทัศนคติของแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน
2. องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้สึก (Affective component) เมื่อบุคคลมีความรู้ในสิ่งนั้นถ้าบุคคลนั้นรู้ว่ามิประโยชน์ก็จะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ถ้าไม่มีประโยชน์ก็จะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น
3. องค์ประกอบทางการกระทำ (Behavioral component) เมื่อบุคคลรู้ในสิ่งนั้นมาแล้วและรู้ชอบ ไม่ชอบตามมา บุคคลนั้นก็จะกระทำสิ่งนั้นลงไป

แหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติ

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เกิด ทัศนคติ ต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีจะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน
2. การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นได้ เช่น เด็กที่ได้รับการสั่งสอนจากผู้ใหญ่จะเกิดทัศนคติต่อการกระทำต่าง ๆ ตามที่เคยรับรู้มา
3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิด ทัศนคติขึ้นได้ เช่น เด็กที่เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ จะเลียนแบบการแสดงท่าชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งตามไปด้วย
4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติ หลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือหน่วยงาน เป็นต้น

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, น. 166-167) กล่าวว่า ทัศนคติ ก่อตัวเกิดขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน คือ

1. การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivation) ทัศนคติ จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง กำลังดำเนินการตอบสนองตามความต้องการ หรือแรงผลักดันทางร่างกาย ตัวบุคคลจะสร้างทัศนคติที่ดี ต่อบุคคลหรือสิ่งของ ที่สามารถช่วยให้เขามีโอกาสตอบสนองความต้องการของตนได้
2. ข่าวสารข้อมูล (Information) ทัศนคติ จะมีพื้นฐานมาจากชนิดและขนาดของข่าวสารที่ได้รับรวมทั้งลักษณะของแหล่งที่มาของข่าวสาร ด้วยกลไกของการเลือกเฟ้นในการ

มองเห็นและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ (Selective Perception) ข่าวสารข้อมูลบางส่วนที่เข้ามาสู่บุคคลนั้น จะทำให้บุคคลนั้นเก็บไปคิด และสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้

3. การเข้าเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) ทัศนคติ บางอย่างอาจมาจากกลุ่มต่าง ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องกับอยู่ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว วัด กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มกีฬา กลุ่มสังคมต่าง ๆ โดยกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรวมของค่านิยมต่าง ๆ แต่ยังมี การถ่ายทอดข้อมูลให้แก่บุคคลในกลุ่ม ซึ่งทำให้สามารถสร้างทัศนคติขึ้นได้โดยเฉพาะครอบครัวและกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นกลุ่มที่สำคัญที่สุด (Primary Group) ที่จะ เป็นแหล่งสร้างทัศนคติให้แก่บุคคลได้

4. ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ของคนที่มีต่อวัตถุสิ่งของ ย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลต่าง ๆ ตีค่าสิ่งที่เขาได้มีประสบการณ์มาจนกลายเป็นทัศนคติได้

5. ลักษณะท่าทาง (Personality) ลักษณะท่าทางหลายประการต่างก็มี ส่วนทางอ้อมที่สำคัญในการสร้างทัศนคติ ให้กับตัวบุคคล ปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติเท่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ในความเป็นจริงจะมีได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใดเลย ทั้งนี้เพราะ ปัจจัยแต่ละทางเหล่านี้ ตัวไหนจะมีความสำคัญต่อการก่อให้เกิดของทัศนคติมากหรือน้อยย่อมสุดแล้วแต่ว่าการพิจารณาสร้างทัศนคติต่อสิ่งดังกล่าว

ประเภทของทัศนคติ

1. ทัศนคติ ทางเชิงบวก เป็นทัศนคติ ที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือ เรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่งรวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรอื่น ๆ เช่น กลุ่มชาวเกษตรกร ย่อมมี ทัศนคติ ทางบวก หรือมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตร และให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้าเป็นสมาชิก และร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ เป็นต้น

2. ทัศนคติทางลบ หรือ ไม่ดี คือ ทัศนคติ ที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือ หรือ ไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กร และอื่น ๆ เช่น พนักงานเจ้าหน้าที่บางคน อาจมี ทัศนคติ เชิงลบต่อบริษัท ก่อให้เกิดอคติขึ้นในจิตใจจนพยายามประทุษร้าย และปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของบริษัท อยู่เสมอ

3. ทัศนคติ ที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กร และอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง เช่น นักศึกษาบางคนอาจมี ทัศนคติ

นิ่งเฉยอย่างไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหา ได้เถียงเรื่องกฎระเบียบว่า ด้วยเครื่องแบบของนักศึกษา
ทัศนคติ ทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประการเดียวหรือหลายประการก็ได้ ขึ้นอยู่กับ
ความมั่นคงในความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ หรือค่านิยมอื่น ๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือ
สถานการณ์หน้าที่หรือกลไกของทัศนคติ

แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ โดยใช้อิทธิพล ทางสังคม เกิดจาก
ความเชื่อที่ว่า บุคคลจะพัฒนา ทัศนคติ ของตนเองในลักษณะใดนั้น ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับจาก
ผู้อื่นในสังคม สิ่งที่มี อิทธิพลทางสังคม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. กลุ่มอ้างอิง (Reference Group) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เราใช้เป็นมาตรฐาน
สำหรับการประเมินทัศนคติ ความสามารถ หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปบุคคลจะใช้กลุ่ม
อ้างอิงเพื่อประเมินทัศนคติของตน และตัดสินใจว่าทัศนคติของตนถูกต้องเพราะคิดว่าคนส่วนใหญ่
ในกลุ่มมีทัศนคติเช่นเดียวกับตน

2. บุคคลอ้างอิง (Reference Individuals) หมายถึง บุคคลที่เราใช้เป็นมาตรฐานเพื่อ
ประเมินทัศนคติความสามารถของเรา หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อิทธิพลของผู้อื่นที่มีต่อ ทัศนคติ
ของบุคคลตรงกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เรียกว่า การเลียนแบบ (Identification) ซึ่ง
เป็นกระบวนการ ที่บุคคลรับเอา คุณสมบัติ ของผู้อื่นเช่น ความคิด ทัศนคติ พฤติกรรม เป็นต้นมา
เป็นของตน ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของทัศนคติ ในส่วน
ของการรับรู้เชิงแนวคิด (Cognitive Component) และเมื่อองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่ง
เปลี่ยนแปลงองค์ประกอบส่วนอื่นจะมีแนวโน้มที่จะ เปลี่ยนแปลงด้วยบุคลาการทางการแพทย์ ซึ่ง
ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร ต้องมี ความเชี่ยวชาญ (Expertness) และ ความน่าไว้วางใจ
(Trustworthiness) จะทำให้มีความน่าเชื่อถือสูง สามารถชักจูงใจได้ดีอีกทั้งมี บุคลิกภาพ
(Personality) ดีก็จะมี ความสำคัญต่อ การยอมรับ นอกจากนี้หากข้อมูลข่าวสาร มีการเตรียมมา
เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหา การเรียงลำดับ ความชัดเจนตลอดจนมีความกระชับและมีช่องทาง
ในการส่งที่เหมาะสม ผู้ให้บริการซึ่งเป็นผู้รับสารก็อยากฟัง และมีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยน
พฤติกรรมตามคำแนะนำหรือชักจูง

2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความรู้ความเข้าใจ” โดยสรุป
ความหมายได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการจำและเข้าใจรายละเอียดของ

ข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคลได้สะสมไว้และถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาตลอดจนสามารถที่จะสื่อความหมาย แปลความ ตีความขยายความ หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ หลังจากที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ แล้ว (เกศินี จุฑาวิจิตร, 2540; ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์, 2540)

ความหมายของความรู้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535, น. 7) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชา และวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย The Modern American Dictionary ว่าได้ให้คำจำกัดความของความรู้ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Fact) ความจริง (Truths) หรือหลักการโดยทั่วไป (principles)
2. ความรู้ คือ รู้ (Known) หรืออาจจะรู้ (May be known)
3. ความรู้ คือ จิตสำนึก ความสนใจ (Awareness)

ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540, น. 24) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่า การวัดความรู้เป็นการวัดระดับความจำ ความสามารถในการคิดเข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับการศึกษาและประสบการณ์เดิมโดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความรู้ กับไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง

เกษม วัฒนชัย (2544, น. 39-40) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสารจากคำจำกัดความที่มีผู้กล่าวไว้ในเบื้องต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้หมายถึงข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบมาและเก็บสะสมไว้เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อ ๆ ไปได้และสามารถวัดความรู้ได้ โดยการระลึกถึงเรื่องเหล่านั้นแล้วแสดงออกมา

ระดับของความรู้

ความรู้มีอยู่มากมายรอบ ๆ ตัวเรา และสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ

มนตรี จุฬาววัฒนทล (2537) ระดับแรก ความรู้เกี่ยวกับสิ่งรอบตัวเรา ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยประสาทสัมผัส มองเห็นได้ยิน ดมกลิ่น และลิ้มรสได้ เช่น ความร้อน-เย็น ความสว่าง-มืด เสียง ดัง-เบา กลิ่นหอม-เหม็น และรสเค็ม-หวาน เป็นต้น ความรู้ระดับต้นนี้อาจเรียกว่า ความรู้สึก ระดับที่สอง ได้แก่ ความรู้ด้านภาษา ซึ่งจะทำให้อ่านและเขียนหนังสือได้ ฟังเข้าใจฟังวิทยุและดูทีวี เรื่อง ตลอดจนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สะสมและตกทอดกันมา ระดับที่สาม ได้แก่ ความรู้ด้าน

วิชาการ ซึ่งได้จากการศึกษาเล่าเรียน ทำให้คิดเลขเป็นคำนวณดอกเบี้ยได้ ออกแบบอาคารได้ เขียนบทละครได้ ใช้คอมพิวเตอร์เป็น รู้กฎหมายบ้านเมืองรู้จักกฎหมาย ทักษะทางฟิสิกส์ ดาราศาสตร์ เคมี และชีววิทยา วินิจฉัยโรคและรู้วิธีการรักษาโรค เป็นต้นความรู้วิชาการเหล่านี้ มักจะต้องเรียนรู้จาก ครู อาจารย์ เอกสาร ตำราทางวิชาการหรือผู้ที่รู้เรื่องนั้นมาก่อนระดับที่สี่ ได้แก่ ความรู้ใหม่ เป็นความรู้ที่ไม่เคยมีอยู่ก่อน ได้มาโดยการค้นคว้าวิจัยการคิดค้นกระบวนการใหม่ และควรจะหาแนวทางในการนำความรู้ใหม่ไปใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อให้เกิดการพัฒนา

Bloom et al. (n.d., อ้างถึงใน สุภาภรณ์ จันทร์พัฒนนะ, 2546) ได้ทำการศึกษาและจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้ออกเป็น 6 ระดับ โดยเรียงตามลำดับชั้นความสามารถจากต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำหรือรู้สึกได้ แต่ไม่ใช่การใช้ความเข้าใจไปตีความหมายในเรื่องนั้น ๆ แบ่งออกเป็น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อเรื่องซึ่งเป็นข้อเท็จจริง วิธีดำเนินงาน แนวคิด ทฤษฎี โครงสร้าง และหลักการ

2. ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ ทั้งในด้านภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็นการแปลความ การตีความ การขยายความ

3. การนำไปใช้ หมายถึง ความสามารถนำเอาสิ่งที่ได้ประสบมา เช่น แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ หรือนำไปใช้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4. การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวออกเป็น ส่วนประกอบย่อยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนย่อย และหลักการหรือทฤษฎี เพื่อให้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ

5. การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการนำเอาเรื่องราว หรือส่วนประกอบย่อยมาเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยมีการดัดแปลง วิเคราะห์ สร้างสรรค์ ปรับปรุงของเก่าให้มีคุณค่าขึ้น

การวัดความรู้

การวัดความรู้เป็นการวัดความสามารถในการระลึกเรื่องราวข้อเท็จจริงหรือประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำราจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้วยคำถามวัดความรู้ แบ่งออกเป็น 3 ชนิด (ไพศาล หวังพานิช, 2526, น. 96-104) คือ

1. ทราบความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียด ของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบด้วยคำถามประเภทต่าง ๆ เช่น ศัพท์ นิยม กฎ ความจริง หรือรายละเอียดของเนื้อหาต่าง ๆ

2. ทราบความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ตามแบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติงานทั้งหลาย เช่นถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้น แนวโน้มการจัดประเภทและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

3. ทราบความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุป หรือหลักการของเรื่องที่เกิดจากการผสมผสานหาลักษณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลัก หรือหัวใจของเนื้อหานั้น

จ้านง พรายแย้มแซ (2535, น. 24-29) กล่าวว่า การวัดความรู้ในส่วนมากนิยมใช้แบบทดสอบซึ่งแบบทดสอบนี้เป็นเครื่องมือประเภทข้อเขียนที่นิยมใช้กันทั่ว ๆ ไป แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แบบอัตนัย หรือแบบความเรียง โดยให้เขียนตอบเป็นข้อความสั้น ๆ ไม่เกิน 1-2 บรรทัดหรือเป็นข้อ ๆ ตามความเหมาะสม

2. แบบปรนัย แบ่งเป็น

2.1 แบบเติมคำ หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์ แบบทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถในการหาคำ หรือข้อความมาเติมลงในช่องว่างของประโยคที่กำหนดให้ถูกต้องแม่นยำโดยไม่มีคำตอบใดชี้้นำมาก่อน

2.2 แบบถูก-ผิด แบบทดสอบนี้วัดความสามารถในการพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าถูกหรือผิด ใช่หรือไม่ใช่ จากความสามารถที่เรียนรู้มาแล้ว โดยจะเป็นการวัดความจำ และความคิด ในการออกแบบทดสอบควรต้องพิจารณาถึงข้อความจะต้องชัดเจน ถูกหรือผิดเพียงเรื่องเดียว สั้นกะทัดรัดได้ใจความ และไม่ควรรู้คำปฏิเสธซ้อน

2.3 แบบจับคู่ แบบทดสอบนี้เป็นลักษณะการวางข้อเท็จจริง เงื่อนไข คำ ตัวเลข หรือสัญลักษณ์ไว้ 2 ด้านขนานกัน เป็นแถวตั้ง 2 แถว แล้วให้อ่านดูข้อเท็จจริงในแถวตั้งด้านหนึ่งว่ามีความเกี่ยวข้อง จับคู่ได้พอดีกับข้อเท็จจริงในอีกแถวตั้งหนึ่ง โดยทั่วไปจะกำหนดให้ตัวเลือกในแถวตั้งด้านหนึ่งน้อยกว่าอีกด้านหนึ่ง เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถในการจับคู่มากขึ้น

2.4 แบบเลือกตอบ ข้อสอบแบบนี้เป็นข้อสอบที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถวัดได้ครอบคลุมจุดประสงค์และตรวจให้คะแนนได้แน่นอน ลักษณะของข้อสอบประกอบด้วยส่วนข้อคำถาม และตัวเลือก โดยตัวเลือกจะมีตัวเลือกที่เป็นตัวถูก และตัวเลือกที่เป็น

ตัวลวง ผู้เขียนข้อสอบต้องมีความรู้ในวิชานั้นอย่างลึกซึ้ง และรู้วิธีการเขียนข้อสอบ โดยมีข้อควรพิจารณา คือ ในส่วนข้อคำถามต้องชัดเจนเพียงหนึ่งเรื่อง ภาษาที่ใช้กะทัดรัดเหมาะสมกับระดับของผู้ตอบ ไม่ใช่คำปฏิเสธหรือปฏิเสธซ้อนกัน และไม่ควรถามคำถามแบบท่องจำ และในส่วนตัวเลือกควรมีคำตอบถูกเพียงคำตอบเดียวที่มีความกะทัดรัด ไม่ชี้นำหรือแนะคำตอบ มีความเป็นอิสระจากกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเรียงตามลำดับตามปริมาณหรือตัวเลข ตัวลวงต้องมีความเป็นไปได้และกำหนดจำนวนตัวเลือก 4 หรือ 5 ตัวเลือก

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2540, น. 99) กล่าวว่า การวัดความรู้นั้นเป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการระลึกรู้ถึงเรื่องราว หรือสิ่งที่เคยเรียนมาแล้วซึ่งคำถามที่ใช้ในระดับนี้ คือ ความจำ

ความหมายของความเข้าใจ

ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง ความสามารถจับใจความสำคัญของเรื่องราวต่าง ๆ ได้ทั้งภาษา รหัส สัญลักษณ์ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม แบ่งเป็น การแปลความ การตีความ การขยายความ

จักรกริช ใจดี (2532, น. 8-9) ได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การแปลความ คือ ความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อความหมายหรือความสามารถในการถ่ายทอดความหมาย จากภาษาหนึ่งไปสู่อีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปสู่อีกรูปแบบหนึ่ง

2. การตีความ คือ ความสามารถในการอธิบาย หรือแปลความหมายหลาย ๆ อันมาเรียบเรียงโดยทำการจัดระเบียบ สรุปยอดเป็นเนื้อความใหม่ โดยยึดเป็นเนื้อความเดิมเป็นหลัก ไม่ต้องอาศัยหลักเกณฑ์อื่นใดมาใช้

3. การขยายความ คือ ความสามารถที่ขยายเนื้อหาข้อมูลที่รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถในการทำนาย หรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกินเลยจากข้อมูล

กล่าวโดยสรุป ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความทรงจำในเรื่องราว ข้อเท็จจริง รายละเอียดต่าง ๆ และความสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมมาใช้ดัดแปลง อธิบายเปรียบเทียบในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและรวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

3. แนวคิดและหลักการของประกันสังคม

ระบบประกันสังคมเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศเยอรมันภายใต้การปกครองของ Chancellor Bismarck ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1883-1889 โดยเริ่มจากการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อนำไปดำเนินการประกันเจ็บป่วยในปี ค.ศ. 1883 หลังจากนั้นต่อมาอีก 1 ปี การประกันกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานซึ่งดำเนินการโดยสมาคมนายจ้างก็ได้ถือกำเนิดขึ้นสำหรับการประกันกรณีทุพพลภาพและการประกันกรณีชราภาพซึ่งบริหารจัดการโดยส่วนภูมิภาคเป็นลำดับต่อมาได้เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1889 ทั้งนี้ลักษณะของการมีส่วนร่วมในโครงการดังกล่าวจะมาจาก 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล มีการบริหารเงินโดยใช้วิธีการจัดเก็บเงินสมทบและเป็นระบบบังคับสำหรับผู้ที่มียาได้ ซึ่งจะมีการการันตีประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ที่อยู่ในโครงการ หลังจากนั้นประเทศในแถบยุโรป ลาติน-อเมริกา สหรัฐอเมริกา ได้นำรูปแบบของเยอรมันไปใช้และได้แพร่หลายต่อไปยังทวีปอาฟริกา เอเชีย และกลุ่มประเทศในแถบคาริบเบียนในเวลาต่อมา

1. ลักษณะสำคัญของการประกันสังคม มีดังนี้

1.1 มีการบริหารทางการเงินโดยวิธีการจัดเก็บเงินสมทบ ซึ่งปกติมักมาจากการสมทบของนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้รัฐจะเข้ามามีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบหรือให้เงินอุดหนุนอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ก็ได้

1.2 การเข้าร่วมโครงการจะเป็นลักษณะแบบบังคับ ซึ่งมีข้อยกเว้นน้อยมาก

1.3 รายได้จากเงินสมทบจะเก็บรวบรวมอยู่ในรูปของกองทุนพิเศษซึ่งต้องนำไปเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทน และค่าใช้จ่ายในการบริหาร

1.4 เงินส่วนเกินไม่จำเป็นต้องนำมาใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ทดแทนในปัจจุบัน แต่จะนำไปลงทุนเพื่อให้เกิดดอกผลต่อไป

1.5 สิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนจะขึ้นอยู่กับประวัติการจ่ายเงินสมทบ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบความจำเป็นหรือตรวจสอบรายได้แต่อย่างใด

1.6 อัตราเงินสมทบและอัตราประโยชน์ทดแทนจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตน

1.7 การประกันกรณีบาดเจ็บจากการทำงาน โดยทั่วไปจะมาจากสนับสุนนทางการเงินจากนายจ้างแต่เพียงผู้เดียว โดยอาจมีรัฐช่วยจ่ายเงินอุดหนุน

2. ประเภทของการประกันและการจ่ายประโยชน์ทดแทน

2.1 การประกันการเจ็บป่วย การประกันประเภทนี้ถือหลักการที่ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาแล้วต้องเจ็บป่วย จึงมีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ที่ต้องสูญเสียไป และคุ้มครองค่าใช้จ่ายของผู้ประกันตนอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ทั้งนี้การบาดเจ็บโดยสามัญธรรมดา และในเหตุแห่งการเจ็บป่วยนั้นยอมทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ หรือทำให้ต้องว่างงานในระหว่างการเจ็บป่วย ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเดือดร้อนและกระทบกระเทือนรายได้ในการยังชีพ

2.2 การประกันการคลอดบุตร การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองสุขภาพของมารดาและบุตรให้ได้รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็นและเพื่อให้ผู้ประกันตนหยิ่งแนใจว่าสามารถดูแลตนเองและบุตรในช่วงก่อนคลอดและหลังการคลอดได้

2.3 การประกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน การประกันประเภทนี้ถือหลักที่ว่า การสูญเสียรายได้อันเกิดจากการทำงานจะต้องได้รับการชดเชยจากนายจ้างหรือเจ้าของกิจการ ความมุ่งหมายของการประกันประเภทนี้จึงมีลักษณะแตกต่างไปจากการประกันประเภทอื่น ๆ เพราะเป็นเรื่องการได้รับเงินหรือบริการเพื่อชดเชยการเจ็บป่วยหรือพิการทุพพลภาพ ซึ่งทำให้สูญเสียอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย จิตใจ และรายได้อันมีสาเหตุมาจากการทำงาน

2.4 การประกันการทุพพลภาพการประกันประเภทนี้มีมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองรายได้ของผู้ประกันตนที่กลายเป็นผู้พิการทุพพลภาพ จนไม่สามารถที่จะประกอบอาชีพให้มีรายได้สำหรับเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างต่อเนื่อง โดยให้ได้รับเบี้ยเลี้ยงชีพ

2.5 การประกันการชราภาพ การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะให้ความคุ้มครองแก่คนทำงานที่ไม่สามารถหารายได้จากการทำงานได้อย่างพอเพียงอันเป็นผลเนื่องมาจากความชรา และให้ความคุ้มครองแก่ผู้สูงอายุที่ต้องออกจากงานอันเนื่องมาจากเกษียณอายุทำให้ต้องขาดรายได้ประจำ ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความเดือดร้อนและกระทบกระเทือนต่อการยังชีพ

2.6 การประกันการตาย การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองความเดือดร้อนในเรื่องค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตายและคุ้มครองรายได้ของครอบครัวของผู้ประกันตนให้คงมีรายได้ต่อไป เพราะเมื่อหัวหน้าครอบครัวถึงแก่กรรมลงแล้วก็จะเป็นสาเหตุแห่งความเดือดร้อนและกระทบกระเทือนรายได้ของบุคคลในครอบครัวในการยังชีพ

2.7 การประกันการสงเคราะห์ครอบครัว การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะเสริมรายได้ให้แก่ครอบครัวของผู้ประกันตนที่มีบุตรเป็นประการสำคัญหลักการจ่ายประโยชน์

ทดแทนเพื่อเสริมรายได้ในการประกันประเภทนี้ จะจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวให้เป็นรายงวดในจำนวนตามที่กำหนดหรือจ่ายเป็นสิ่งของเครื่องใช้อันจำเป็นสำหรับเด็กตามจำนวนเด็กที่ได้มีการกำหนดไว้

2.8 การประกันการว่างงาน การประกันประเภทนี้มีความมุ่งหมายที่จะคุ้มครองรายได้อันเนื่องมาจากต้องออกจากงาน เพราะนายจ้างยุบเลิกตำแหน่งงาน เลิกกิจการ หรือให้ออกจากงาน โดยผู้ประกันตนไม่มีความผิด ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน จึงจะต้องให้ความช่วยเหลือทางการเงินให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ต่อไป

หลักการของจ่ายประโยชน์ทดแทนมีดังนี้ เงินทดแทนการขาดรายได้ จ่ายเป็นเงินโดยคำนวณจากรายได้ที่เคยได้รับอยู่ และจ่ายให้ช่วงระยะเวลาอันสมควรที่จะหางานทำได้ใหม่ จัดให้ฝึกอาชีพหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้หางานทำได้ง่ายขึ้น จัดหางานให้ทำ ตามความเหมาะสมกับความชัดเจน และมีรายได้ใกล้เคียงกับรายได้เดิม

อนึ่ง ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนแต่ละประเภทนี้ ในประเทศต่าง ๆ จะมีกฎเกณฑ์และเงื่อนไขของการจ่ายประโยชน์ทดแทนแต่ละประเภท รวมไปถึงมีการกำหนดระยะเวลาการเกิดสิทธิในฐานะผู้ประกันตน ซึ่งจะมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพความจำเป็น และความต้องการที่จะขยายบริการให้กว้างครอบคลุมไปถึงครอบครัวของผู้ประกันตนมากน้อยแค่ไหน อย่างไรก็ตามจะขึ้นอยู่กับจำนวนเงินกองทุนประกันสังคมที่มีอยู่เพียงพอที่จะขยายบริการทางด้านประโยชน์ทดแทนให้กว้างขวางและมากอย่างพอเพียงโดยไม่เสี่ยงต่อการขาดแคลนลงหรือไม่

กองทุนประกันสังคม

กองทุนประกันสังคม คือ กองทุนที่ได้มาจากการจัดเก็บเงินสมทบของผู้ประกันตน นายจ้าง และหรือของรัฐบาล เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ประกันตนในประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายในด้านการบริหาร

หลักการของการรับผิดชอบและผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายที่จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้นได้ถือหลัก ดังนี้

ผู้ประกันตน เป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากเงินกองทุนประกันสังคมเป็นประโยชน์ทดแทนในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน สิ่งของเครื่องใช้อันจำเป็นแก่การดำรงชีวิต และบริการเพื่อความอยู่ดีมีสุขแก่ตนเอง ผู้ประกันตนจึงต้องมีส่วนสำคัญในการออกเงินสมทบเพื่อความเป็นหุ้นส่วนของกองทุนประกันสังคมที่แท้จริง และประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ ที่จะได้รับก็เป็นสิทธิที่ตนเองมีอยู่ตามกฎหมายและเป็นไปอย่างมีศักดิ์ศรี

นายจ้าง โดยหน้าที่และศีลธรรมแล้ว ต้องรับผิดชอบในด้านสวัสดิการของลูกจ้าง การที่นายจ้างต้องออกเงินสมทบส่วนหนึ่งเข้ากองทุนประกันสังคมก็เท่ากับนายจ้างได้ให้ความช่วยเหลือและเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง แม้ผลประโยชน์ที่นายจ้างจะพึงได้รับจากการประกันสังคมจะไม่ได้รับโดยตรง แต่นายจ้างก็ได้ลดภาระความรับผิดชอบต่อด้านการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างแต่ฝ่ายเดียวมาเป็นร่วมกันออกค่าใช้จ่าย

รัฐบาล ซึ่งมีภาระหน้าที่จะต้องจัดบริการทางสังคมให้แก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างปรกติสุขและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตจึงจะต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อกองทุนประกันสังคมด้วย ซึ่งค่าใช้จ่ายประเภทนี้รัฐบาลก็จ่ายแล้วในโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือประชาชนทั่วไป

การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้น แม้ว่าจะมีผู้เกี่ยวข้อง อยู่ 3 ฝ่ายด้วยกันคือ ผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาล แต่ก็ได้หมายความว่าทุกกองทุนผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 ฝ่าย จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนทุกฝ่าย

การส่งเงินสมทบเข้ากองทุนนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของการประกันสังคมการเกี่ยวของตลอดจนความรับผิดชอบด้วยกล่าวคือ บางประเภทผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อใช้จ่ายในประโยชน์ทดแทน รัฐบาลออกเงินค่าใช้จ่ายทางด้านบริหาร นายจ้างไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน บางประเภทเป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียวที่ออกเงินสมทบเข้ากองทุน หรือจัดให้มีการประกันเพื่อลูกจ้าง ผู้ประกันตน และรัฐบาล ไม่ต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุน หรือรัฐบาลอาจจะออกเงินทางด้านบริการนั้นรัฐบาลรับจะเป็นผู้ดำเนินการ

ส่วนการออกเงินสมทบเข้ากองทุนนั้น ก็ไม่จำเป็นต้องถือหลักการออกเงินสมทบในอัตราส่วนที่เท่า ๆ กันทุกฝ่ายออกเงินสมทบเข้ากองทุนแต่ละฝ่ายจะออกมากน้อยในอัตราส่วนเท่าใดก็อยู่ในสภาพเงื่อนไขของการดำเนินงาน หรือการจัดให้มีการประกันแต่ละประเภทที่เป็นความจำเป็นและความต้องการ ตลอดจนประโยชน์ที่จะได้จากการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต

ในการเรียกเก็บเงินสมทบจากผู้ประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลนั้น มีหลักทั่วไปอยู่ว่าจะต้องไม่ให้เกิดผลกระทบต่อฐานะทางการเงินหรือการครองชีพของผู้ออกเงินสมทบ จนกลายเป็นภาระยุ่งยากหรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนแต่อย่างใด ฉะนั้นในการกำหนดอัตราเงินสมทบตามหลักของการประกันสังคมจึงพยายามที่จะกำหนดในอัตราต่ำที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้

4. แนวคิดและหลักการของการประกันการว่างงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้จัดให้การว่างงานเป็นความไม่แน่นอนประเภทหนึ่ง (Contingency) ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้กับลูกจ้างคน ทั้งนี้ผลจากความไม่แน่นอนนี้จะทำให้บุคคลที่เคยมีงานทำต้องการเป็นผู้ว่างงานทำให้ต้องสูญเสียรายได้ที่เคยได้รับไป

ลักษณะการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน หรือการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit) ได้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในช่วงก่อนศตวรรษที่ 19 โดยอยู่ในรูปของการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างในบางสาขาอาชีพเท่านั้น เช่น ช่างฝีมือทำแก้วในเมือง Bohemia ประเทศสาธารณรัฐเชค และช่างประดิษฐ์ลูกไม้ในกรุง Basel ประเทศสวิสเซอร์แลนด์

สำหรับโครงการประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ปรากฏให้เห็นอยู่ในปัจจุบันเป็นผลพวงมาจากการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในแถบยุโรปที่ได้มีการจัดตั้งกองทุนว่างงานขึ้นมาเพื่อจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ที่ต้องเผชิญกับการว่างงาน ซึ่งต่อมาก็ได้มีการขยายผลนำไปสู่ความสนใจของนายจ้าง โดยเริ่มมีนายจ้างในประเทศอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้เข้ามาสู่โครงการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานด้วย ทั้งนี้ก็เนื่องจากต้องการสนับสนุนให้แรงงานมีความมั่นคงและเป็นการรักษาลูกจ้างที่มีฝีมือของตนเองไว้

หลังจากนั้นองค์การบริหารส่วนราชการก็เริ่มเห็นความจำเป็นของการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ว่างงาน โดยส่วนราชการท้องถิ่นบางแห่งได้จัดตั้งกองทุนประกันการว่างงานขึ้น โดยเปิดให้ลูกจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิกในโครงการโดยสมัครใจ การให้ความช่วยเหลือของรัฐในลักษณะนี้ เกิดขึ้นครั้งแรกที่กรุง Beme ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ในปี ค.ศ. 1893 แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานนี้ก็ได้ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

หลังจากความล้มเหลวดังกล่าว ทำให้ส่วนราชการระดับท้องถิ่นต่าง ๆ ได้เปลี่ยนวิธีการช่วยเหลือในเวลาต่อมา เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยทางอ้อมด้วยการให้เงินสนับสนุนแก่กองทุนประกันการว่างงานในภาคเอกชน ซึ่งส่วนใหญ่มักจะดำเนินการโดยกลุ่มสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประโยชน์ทดแทนให้มากขึ้น การให้เงินสนับสนุนดังกล่าว รัฐจะจ่ายให้เป็นรายปีบนฐานของการจ่ายประโยชน์ทดแทนในปีที่ผ่านมา การช่วยเหลือนี้ได้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย โดยเรียกกันว่าระบบการให้ความช่วยเหลือแบบ Ghent (Ghent System) และระบบดังกล่าวข้อข้างจะประสบความสำเร็จในเมืองเล็ก ๆ หลาย ๆ แห่งในประเทศแถบยุโรป ซึ่งต่อมาบางประเทศก็ได้พัฒนาระบบ Ghent ให้เป็นมาตรการช่วยเหลือในระดับชาติ โดยให้รัฐบาลกลางเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการเงิน

โครงการประกันการว่างงานที่ดำเนินการในระดับชาติแห่งแรก ได้เกิดขึ้นที่ประเทศนอร์เวย์และเดนมาร์คในช่วงทศวรรษแรกของคริสต์ศตวรรษ โดยเริ่มแรกได้มีการจัดตั้งเป็นกองทุนประกันการว่างงานขึ้นน เปิดให้ลูกจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิกในโครงการโดยสมัครใจ และมีรัฐบาลร่วมอุดหนุนเงินช่วยเหลือ

สำหรับการประกันการว่างงานที่เป็นโครงการแบบบังคับเข้าเป็นสมาชิก อังกฤษจะเป็นประเทศแรกที่เริ่มนำเข้ามาใช้ในปี ค.ศ. 1911 และประเทศอิตาลีเป็นประเทศต่อมาที่นำเอาระบบบังคับมาใช้ในปี ค.ศ. 1919 และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1920 เป็นต้นมา ประเทศในกลุ่มยุโรปก็ได้ออกกฎหมายระดับชาติขึ้นบังคับใช้เพื่อให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และต่อมาให้หลังตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 ประเทศแคนาดาและสหรัฐอเมริกาก็ได้ตรากฎหมายระดับชาติขึ้นมาใช้เช่นเดียวกัน

ส่วนการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานในรูปแบบของการสงเคราะห์โดยภาครัฐหรือที่เรียกว่าระบบ Unemployment Assistance นั้น ประเทศนิวซีแลนด์ นับได้ว่าเป็นประเทศแรกที่เริ่มนำระบบนี้เข้ามาใช้โดยให้มีการตรวจสอบรายได้ของผู้ว่างงานก่อน ว่ามีความจำเป็นที่จะได้รับความช่วยเหลือหรือไม่ ซึ่งต่อมาประเทศออสเตรเลียก็ได้ตรากฎหมายขึ้นมาโดยมีการดำเนินงานคล้ายคลึงกันในปี ค.ศ. 1944 และนับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา การประกันการว่างงานแบบบังคับก็ได้ขยายวงกว้างออกไปยังประเทศอื่น ๆ

ในปัจจุบันการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานจัดเป็นมาตรการหนึ่งที่อยู่ภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security System) ซึ่งประเทศต่างๆใช้เป็นมาตรการสาธารณะเพื่อช่วยปกป้องและคุ้มครองประชาชน มิให้ประสบทุกข์ยากหรือเดือดร้อน ที่มีสาเหตุมาจากการเจ็บไข้ได้ป่วย การทุพพลภาพ การเสียชีวิต การประสบอันตรายจากการทำงาน การคลอดบุตร การชราภาพ และการว่างงาน อันมีผลทำให้ประชาชนต้องสูญเสียรายได้บางส่วนหรือทั้งหมดไป ทั้งนี้มาตรการดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้แพร่หลาย โดยมาตรการนี้จะให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนในด้านบริการทางการแพทย์และให้ความคุ้มครองทางรายได้แก่ครอบครัว

องค์การระหว่างประเทศได้กำหนดแนวความคิดของการประกันการว่างงานไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

สมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (Social Security Association หรือ ISSA) ได้ให้ความหมายของการประกันการว่างงานไว้ว่า เป็นการประกันสังคมประเภทหนึ่งที่มีขึ้นเพื่อปะทะกับความเสี่ยงในการว่างงานโดยมิได้สมัครใจ ทั้งนี้เงินช่วยเหลือจะจ่ายให้กับผู้ที่ต้องออกจากงานโดยมิได้สมัครใจในช่วงระยะเวลาที่กำหนด และในช่วงที่ผู้ว่างงานมาขอรับสิทธิเป็นเงินช่วยเหลือ ผู้ว่างงานต้องแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานและพร้อมที่จะทำงาน

ทั้งนี้เงินช่วยเหลือจะจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิเท่านั้น และโดยทั่วไปแล้วจะไม่มี การตรวจสอบรายได้ใน ขั้นตอนของการพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือนอกจากพิจารณาข้อเท็จจริงของการสูญเสียรายได้ว่า เกิดจากการว่างงานโดยมิได้สมัครใจ จำนวนเงินช่วยเหลือปกติจะขึ้นอยู่กับรายได้ก่อนการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ได้ กล่าวถึงการประกันการว่างงานไว้ว่า เป็นระบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานที่ตกอยู่ในภาวะ ของการว่างงานโดยมิได้สมัครใจเป็นผลทำให้ต้องสูญเสียรายได้ ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือ จะต้องเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือเงินช่วยเหลือจะต้องเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับ ประโยชน์ทดแทนหรือเงินช่วยเหลือภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับความ ช่วยเหลือยังคงว่างงานจริงและมีความพร้อมที่จะทำงาน

ดังนั้นการประกันการว่างงานจึงเปรียบเสมือนมาตรการการให้ความช่วยเหลือแก่ ผู้ว่างงาน ซึ่งถูกออกแบบระบบมาเพื่อให้ความคุ้มครองทางรายได้แก่ลูกจ้างที่ต้อง สูญเสียงานโดย มิได้สมัครใจ และเงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างไปตลอดช่วงระยะเวลาหนึ่งของการว่างงาน ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากโครงการประกันการว่างงาน มีดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนในรูปของรายได้

โดยทั่วไปแล้ว เงินช่วยเหลือที่จ่ายให้กับผู้ว่างงานจะจ่ายเป็นรายสัปดาห์ในอัตราที่ สัมพันธ์กับรายได้เฉลี่ยในช่วงก่อนการว่างงาน ทั้งนี้อัตราเงินช่วยเหลือขั้นพื้นฐานจะอยู่ในระหว่าง ร้อยละ 40-75 ของรายได้เฉลี่ย วัตถุประสงค์ของการให้เงินช่วยเหลือนี้ มิได้มีเจตนาเพื่อเพิ่มรายได้ ให้แก่ผู้ว่างงาน แต่จะเป็นการสนับสนุนรายได้เพื่อให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในระหว่างที่ยัง ไม่มีงานทำ

2. ประโยชน์ทดแทนในรูปของการให้บริการทางด้านอาชีพ

นอกเหนือจากการจัดสรรรายได้ให้แก่ผู้ว่างงานแล้ว ในหลายประเทศจะให้การ สนับสนุนทางด้านอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน โดยผ่านบริการจัดหางานของรัฐ ซึ่งจะมีการให้คำปรึกษา แนะนำทางด้านอาชีพ การฝึกทักษะและพัฒนาฝีมือในการทำงานของลูกจ้าง ตลอดจนจัดหา ตำแหน่งงานใหม่ให้แก่ผู้ว่างงานตามความเหมาะสมและความถนัดของลูกจ้างแต่ละราย

การให้ประโยชน์ทดแทนในรูปของการให้บริการส่งเสริมทางด้านอาชีพนี้จะเป็น มาตรการเสริมอย่างหนึ่งที่ช่วยลดระยะเวลาการว่างงานของลูกจ้างให้สั้นลง และเนื่องจากใน ระยะเวลาที่ว่างงานลูกจ้างจะได้มีเวลาและโอกาสที่จะพัฒนาฝีมือในการทำงานให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในสาขาอาชีพของตนเอง

รูปแบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของการสงเคราะห์ เป็นการให้ความช่วยเหลือเฉพาะผู้ว่างงานที่เดือดร้อน โดยการพิจารณาตัดสินจะใช้วิธีการตรวจสอบรายได้ของผู้ว่างงานที่มาขอรับความช่วยเหลือ (Means-tested) และในแต่ละประเทศจะดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมายที่แต่ละประเทศเป็นผู้กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าผู้ว่างงานดังกล่าวเป็นผู้ที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลืออย่างแท้จริง

การให้ความช่วยเหลือในลักษณะนี้ จะเป็นการให้ความช่วยเหลือแบบให้เปล่า ซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐ ไม่มีการเรียกเก็บเงินสมทบจากประชาชน ค่าใช้จ่ายจะนำมาจากรายได้ของรัฐเพียงแหล่งเดียวเท่านั้น ประเทศที่ให้ความช่วยเหลือผู้ว่างงานโดยนำระบบนี้มาใช้ ปัจจุบันมี 8 ประเทศ ได้แก่ นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย บราซิล เอสโตเนีย มอริเชียส ฮังการี สโลวาเกีย และตูนีเซีย

2. การให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance) เป็นการให้ความช่วยเหลือภายใต้ระบบของการประกัน ซึ่งจะให้ความช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มสมาชิกที่อยู่ในโครงการ ซึ่งได้ร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนที่จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการและจ่ายประโยชน์ในกรณีว่างงานกลับคืนให้แก่สมาชิก โดยปรกติแล้วผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันการว่างงานนี้ได้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ในบางประเทศจะมีรัฐร่วมจ่ายเงินสมทบด้วย ทั้งนี้ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากการประกันการว่างงานนี้ ไม่ต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสอบรายได้เพื่อดูความจำเป็นที่ต้องได้รับความช่วยเหลือดังเช่นการให้ความช่วยเหลือในกรณีแรก แต่การช่วยเหลือนี้จะขึ้นอยู่กับประวัติการจ่ายเงินสมทบของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการกำหนดเงื่อนไขคุณสมบัติที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติตาม

รูปแบบของการประกันการว่างงานในปัจจุบัน จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การประกันการว่างงานโดยบังคับ (Compulsory Unemployment Insurance) การประกันในลักษณะนี้จะมีการกำหนดกลุ่มประเภทของลูกจ้างที่จะต้องเข้ามาอยู่ในโครงการ โดยทั่วไปลูกจ้างที่อยู่ภายใต้โครงการนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและลูกจ้างภาคธุรกิจเอกชน แต่ก็มีบางประเทศที่กำหนดการให้ความคุ้มครอง รวมไปถึงลูกจ้างที่ทำงานชั่วคราว หรือลูกจ้างที่ทำงานตามฤดูกาลเช่นเดียวกันในบางประเทศอาจกำหนดให้ลูกจ้างเฉพาะบางสาขาอาชีพเข้าร่วมด้วย เช่น ลูกจ้างในธุรกิจก่อสร้าง คนงานในอุตสาหกรรม ลูกจ้างรถไฟ หรือลูกจ้างที่ทำงานในเรือ เป็นต้น

การดำเนินงานประกันการว่างงานโดยบังคับนี้มักจะเป็นโครงการบังคับโดยภาครัฐที่มีการตราเป็นกฎหมายขึ้นใช้บังคับในระดับชาติ

2. การประกันการว่างงานโดยสมัคร การประกันในลักษณะนี้จะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าร่วมโครงการได้โดยสมัครใจ และเนื่องจากประเทศในกลุ่มยุโรป ส่วนใหญ่มักจะดำเนินการจัดตั้งกองทุนว่างงานขึ้นมาภายใต้ข้อตกลงเฉพาะกลุ่มของลูกจ้างซึ่งดำเนินการโดยองค์กรแรงงาน ดังนั้นในปัจจุบันระบบนี้จะจำกัดอยู่ในเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมที่มีสภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินงานจัดตั้งกองทุนว่างงานขึ้นมา เพื่อช่วยเหลือสมาชิกของตนเอง ทั้งนี้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสภาพแรงงานทุกคน ต้องเข้าร่วมโครงการนี้โดยบังคับอยู่แล้ว แต่จะมีการเปิดให้ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกอยู่ในกลุ่มสภาพแรงงานเข้าร่วมกองทุนได้โดยความสมัครใจ

ในปัจจุบันประเทศที่มีระบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานจะมีทั้งหมด 60 ประเทศ โดยจะอยู่ในรูปของประกันการว่างงาน 42 ประเทศ อยู่ในรูปแบบของการสงเคราะห์ดังกล่าวมาแล้ว 8 ประเทศ และอีก 10 ประเทศ เป็นรูปแบบผสมระหว่างการสงเคราะห์และการประกันการว่างงานเข้าด้วยกัน

5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

มัทนา พนานิรามัย (2547, น. 7-15) ทฤษฎีที่สามารถใช้อธิบายผลกระทบของประกันการว่างงานรูปแบบต่าง ๆ ต่อพฤติกรรมของนายจ้างและลูกจ้าง ที่สำคัญ มี 5 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีว่าด้วยการจัดสรรเวลา (Theory of time all allocation) ระหว่างการทำงานเพื่อหารายได้ และเพื่อการอื่น ๆ รวมทั้งการพักผ่อน ทฤษฎีที่อธิบายระดับการลงทุนเพื่อเสาะหาข้อมูลเกี่ยวกับตลาดงาน (Optimal job search theory) ทฤษฎีมองค่าจ้างเป็นต้นทุนกึ่งคงที่ (Quasi-fixed labor cost) ทฤษฎีว่าด้วยข้อตกลงที่ไม่มีการทำสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Implicit employment contract) และ ทฤษฎีการกำหนดค่าจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency wage theor)

(ก) ทฤษฎีว่าด้วยการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานเพื่อหารายได้ และเพื่อการอื่น ๆ รวมทั้งการพักผ่อน แนวคิดของทฤษฎีนี้กล่าวว่า ทุกคนมีเวลาจำกัดและเวลาที่จำกัดนั้นสามารถใช้เพื่อ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เพื่อผลิตและบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีตลาดซื้อขาย แต่สามารถสร้างอรรถประโยชน์ (ความพึงพอใจ) โดยตรงแก่ผู้ผลิตและผู้บริโภคนั้น ๆ หรือการจัดสรรเวลาเพื่อการทำงานและมีรายได้ การจัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรมประเภทแรก เช่น การเลี้ยงดูบุตร การดูแล

รักษาซ่อมแซมบ้านให้น่าอยู่ ตลอดจนการใช้เวลาเพื่อนันทนาการและการพักผ่อนหลับนอน ส่วนการจัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรมประเภทที่สองซึ่งเป็นตัวกำหนดอุปทานแรงงานของแต่ละคน การจัดสรรเวลาสำหรับแรงงานแต่ละประเภทมีข้อสมมติว่า ผู้ทำงานมิได้รับอรรถประโยชน์โดยตรงจากการทำงาน แต่การทำงานก็ให้เกิดรายได้ที่สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นสินค้าและบริการต่าง ๆ ในตลาด โดยที่สินค้าและบริการต่าง ๆ เหล่านี้มีความจำเป็นในการผลิตผลิตภัณฑ์ที่นำมาซึ่งอรรถประโยชน์ เช่น ผู้ที่เล่นกอล์ฟเพื่อนันทนาการจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อซื้ออุปกรณ์การเล่น จ่ายค่าสนาม และค่าแคดดี้ ตลอดจนเวลาของตนในการผลิตและบริการนันทนาการดังกล่าว เป้าหมายของการจัดสรรเวลาในแต่ละกิจกรรมก็เพื่อให้ได้รับอรรถประโยชน์รวมสูงสุดจากการจัดสรรดังกล่าว ซึ่งจะบรรลุได้เมื่ออรรถประโยชน์ส่วนเพิ่มของการใช้เวลาในแต่ละกิจกรรมเท่ากัน จากเกณฑ์การจัดสรรที่กล่าวมานี้ทำให้ทุกคนมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับหนึ่ง ที่จะจูงใจให้บุคคลผู้นั้นตัดสินใจรับงาน แต่จะไม่รับงานหรือสมัครใจอยู่นอกตลาดแรงงานมากกว่าถ้าข้อเสนออัตราค่าจ้างนั้นต่ำกว่า reservation wage rate ดังกล่าว มีหลายปัจจัยที่กำหนด reservation wage rate นี้ เช่นระดับการศึกษาของบุคคลนั้นๆ รายได้จากสินทรัพย์หรือจากแรงงานของสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว ภาระหน้าที่ในครอบครัว ฯลฯ ปัจจัยที่ยกมาเป็นตัวอย่างข้างต้น ยังมีมากเพียงใดก็ยิ่งทำให้ reservation wage rate สูงขึ้นมากเพียงนั้น

การมีโครงการประกันการว่างงานมีผลต่อพฤติกรรมการจัดสรรเวลาและการเสนอขายแรงงานของบุคคลหนึ่งดังนี้ สำหรับผู้ที่กำลังทำงานอยู่ อัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่นั้นต้องไม่ต่ำกว่า reservation wage rate อยู่แล้ว แต่การมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนถ้าต้องกลายเป็นผู้ว่างงานจะทำให้ reservation wage rate สูงกว่ากรณีไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน เพราะการเป็นผู้ว่างงานโดยไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนจากการว่างงาน ค่าเสียโอกาสของการไม่ทำงานคือรายรับจากค่าจ้างถ้าทำงาน แต่ถ้าได้รับประโยชน์ทดแทนจากการว่างงาน ค่าเสียโอกาสคือรายรับจากค่าจ้างหักด้วยประโยชน์ทดแทนระหว่างการทำงานไม่ได้ทำงาน ดังนั้น โอกาสที่คนกำลังทำงานอยู่จะเปลี่ยนตนเองเพื่อหางานใหม่หรือกลายเป็นผู้ว่างงานจะสูงขึ้น สำหรับผู้ที่ว่างงานและกำลังได้รับประโยชน์ทดแทน reservation wage rate ของเขาก็จะสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้น โอกาสที่จะเปลี่ยนตนเองเป็นผู้ทำงานอีกก็จะน้อยลง แต่ reservation wage rate นี้ น่าจะลดลงเมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาได้รับประโยชน์ทดแทนสูงสุด ทำให้โอกาสที่จะรับงานใหม่เพิ่มขึ้นเมื่อใกล้เวลาดังกล่าว สำหรับผู้ว่างงานที่ยังไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนและทราบว่าการทำงานจะเป็นการเริ่มสะสมสิทธิสำหรับการรับประโยชน์ทดแทนเมื่อต้องว่างงานครั้งต่อไป reservation wage rate น่าจะต่ำกว่ากรณีการทำงานโดยไม่มีการสะสมสิทธิ เพราะการคงสภาพการว่างงานหรือไม่ทำงาน

มีค่าต้นทุนเสียโอกาสสูงขึ้นเนื่องจากการอยู่ในสภาพดังกล่าวนอกจากเสียโอกาสที่จะได้รับรายได้ที่เกิดจากการทำงานแล้วยังเสียโอกาสในการสะสมสิทธิอีกด้วย ดังนั้นคาดว่าผู้ว่างงานที่ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนน่าจะผันตนเองเป็นพนักงานเร็วขึ้น

จากคำอธิบายข้างต้นสามารถสรุปคำทำนายจากทฤษฎีนี้สำหรับบุคคล 3 กลุ่ม คือ สำหรับกลุ่มที่หนึ่ง ผู้กำลังทำงาน เชื่อว่าเมื่อมีโครงการประกันการว่างงานจะทำให้ผู้ที่ได้สะสมสิทธิครบจนมีโอกาสได้รับประโยชน์ทดแทนแล้วมีความน่าจะเป็นที่จะเปลี่ยนสภาพจากการเป็นพนักงานเป็นผู้ว่างงานสูงขึ้น กลุ่มที่สอง ผู้ที่ไม่ได้ทำงานและมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากโครงการประกันการว่างงาน การมีโครงการประกันการว่างงานจะทำให้โอกาสที่เขาจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้ว่างงานเป็นพนักงานลดลงโดยจะมีระยะเวลาของการว่างงานนานขึ้น และกลุ่มที่สาม ผู้ที่ไม่ได้ทำงานและไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากการว่างงาน การมีโครงการประกันการว่างงานน่าจะทำให้เขาทำงานเร็วขึ้นหรือผู้ที่ไม่ได้อยู่ในตลาดแรงงานตั้งแต่ต้นอาจเปลี่ยนพฤติกรรมโดยเข้ามาอยู่ในตลาดแรงงานมากขึ้น ผู้ที่อยู่ในกลุ่มนี้อาจเป็นผู้หญิงที่แต่เดิมไม่ได้อยู่ในตลาดแรงงานหรือมีส่วนส่วนของเวลาทำงานทั้งปีต่ำ บุคคลเหล่านี้ อาจตัดสินใจเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นหรือเพิ่มเวลาทำงานจนถึงเวลาขั้นต่ำที่ทำให้เกิดสิทธิการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

(ข) ทฤษฎีการลงทุนเพื่อการเสาะแสวงหาข้อมูลในตลาดแรงงาน ทฤษฎีว่าด้วยการเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารกล่าวว่า ระดับการเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่พอเหมาะ(optimal) คือการเสาะแสวงหาจนกระทั่งต้นทุนส่วนเพิ่มและประโยชน์ส่วนเพิ่มจากการเสาะแสวงหาข้อมูลเท่ากัน การหยุดเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารเมื่อเงื่อนไขข้างต้นเป็นจริงจะทำให้ประโยชน์รวมจากการเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารสูงสุด แนวคิดของทฤษฎีการลงทุนเพื่อการเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารสามารถนำมาใช้ประยุกต์กับการเสาะแสวงหาข้อมูลในตลาดแรงงานได้ดังนี้ ในตลาดแรงงานขณะใดขณะหนึ่ง จะมีตำแหน่งว่างงานและมีคนที่กำลังหางานใหม่ทำเสมอ แต่ทั้งลักษณะของตำแหน่งงานและคุณสมบัติของของงานที่กำลังหางานทำล้วนมีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายดังนั้น ทั้งคนที่กำลังหางานทำและสถานประกอบการที่ต้องการบรรจุตำแหน่งงานที่ยังว่างอยู่ล้วนต้องเสาะหาข้อมูลของแต่ละฝ่ายจนกว่าจะเกิดความต้องการที่สอดคล้องกัน การจ้างงานจึงเกิดขึ้น ลักษณะของตำแหน่งงานที่คนกำลังหางานทำต้องการทราบมิใช่เพียงอัตราค่าจ้างถ้าได้รับการบรรจุเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงสภาพที่ทำงาน ระยะเวลาของสัญญาการทำงาน โอกาสของการทำงานล่วงเวลาหรือการได้รับประโยชน์เพิ่มเติมอื่น ๆ นอกจากค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้าในสถานประกอบการซึ่งรวมถึงนโยบายให้คนออกของสถานประกอบการเป็นต้น ส่วนคุณสมบัติของผู้สมัครงานที่สถานประกอบการต้องการทราบ ความสามารถ ความสัตย์ซื่อความมานะอดทนและ

commitment ต่อสถานประกอบการเป็นต้น ข้อมูลต้องลงทุนด้านเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ ในการเสาะแสวงหาต้นทุนของการเสาะแสวงหา สำหรับผู้กำลังหางานทำ ต้นทุนของการเสาะแสวงหาประกอบด้วย ต้นทุนค่าเสียโอกาสของรายรับจากค่าจ้างที่ได้รับข้อเสนอแต่ถูกปฏิเสธเนื่องจากคิดว่าได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า รวมถึงต้นทุนทางตรงอื่น ๆ เช่น ค่าเวลาและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางไปสัมภาษณ์ ค่าเตรียมและค่าส่งใบสมัครต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนประโยชน์ของการเสาะแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมคือการมีโอกาสได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าหรือการได้งานที่ตรงกับรสนิยมของผู้แสวงหามากขึ้น สำหรับนายจ้าง ต้นทุนของการเสาะแสวงหาต้นทุนของการจัดสรรบุคลากรบางส่วนของการประกอบกิจการสำหรับการคัดสรรบุคคลเพื่อบรรจุในตำแหน่งงานยังว่างอยู่ส่วนประโยชน์ที่ได้รับจากการเสาะแสวงหาคือการได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน การลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมในอนาคตและผลสุดท้ายคือกำไรของสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีของการเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่กล่าวมาข้างต้นนำไปสู่ข้อสรุปว่า คนที่กำลังหางานจะไม่หางานจนกระทั่งได้งานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตน แต่จะหยุดหาเมื่อต้นทุนและประโยชน์ส่วนเพิ่มเท่ากัน ในทำนองเดียวกัน สถานประกอบการที่กำลังหาคนมาบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างก็จะไม่หาจนกระทั่งได้บรรจุบุคคลที่เหมาะสมที่สุดเช่นกัน เพราะประโยชน์ส่วนเพิ่มที่จะได้รับไม่คุ้มกับต้นทุนส่วนเพิ่มที่ต้องจ่ายออกไป โดยสรุปแล้ว ระดับการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เหมาะสมจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับความแตกต่างของคุณลักษณะของคนงาน ยิ่งมีความแตกต่างสูงมากเพียงใด ประโยชน์ของการเสาะแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมย่อมสูงขึ้นมากเพียงใด ประโยชน์ของการเสาะแสวงหาข้อมูลมากเพียงนั้น ทฤษฎีดังกล่าวมีนัยว่า ในขณะที่ใดขณะหนึ่งจะต้องมีการว่างงานเสมอแม้ว่าจำนวนตำแหน่งงานว่างและจำนวนผู้ว่างงานจะเหมือนกันก็ตามเพราะการจับคู่ระหว่างงานกับคนที่เหมาะสมต้องใช้เวลา การว่างงานประเภทนี้เรียกว่า frictional unemployment ประสิทธิภาพในการหาข้อมูลข่าวสารในตลาดแรงงานจะช่วยให้การจับคู่ระหว่างงานกับคนเร็วขึ้นและทำให้อัตราการว่างงานประเภทนี้ลดลง

การมีโครงการประกันการว่างงานย่อมมีผลกระทบต่อจุดพอเหมาะในการแสวงหาข้อมูลในตลาดงานของคนที่ไม่ได้ทำงานและมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากโครงการประกันการว่างงานอย่างเด่นชัด ทั้งนี้เพราะข้อมูลของการเสาะแสวงหาข้อมูลลดลง ยิ่งประโยชน์ทดแทนสูงมากและระยะเวลาให้ประโยชน์ทดแทนยาวนานเพียงใด ต้นทุนของการหางานต่อไปย่อมไม่ต่ำเพียงนั้น ดังนั้นจึงคาดว่าผู้ว่างงานจำใช้เวลาหางานใหม่นานขึ้นและมีโอกาสที่จะลาออกจากงานเดิมเพื่อหางานใหม่ (unemployed search) มากกว่าที่จะหางานใหม่ระหว่างยังทำงานเดิม (employed search) ผลกระทบทั้งสองล้วนทำให้อัตราการว่างงานรวมสูงขึ้นทั้งสิ้น แต่การหางาน

นานขึ้นก็ไม่ใช่จะเป็นผลเสียทั้งหมด เพราะการหางานนานขึ้นอาจทำให้การจับคู่ระหว่างคนกับงานเหมาะสมขึ้นและทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นได้

(ค) ทฤษฎีว่าด้วยข้อตกลงการจ้างงานที่ไม่มีสัญญา (Implicit contract theory) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงานทั่วไปจะถือว่าการจ้างงานนั้นเป็นการเช่าเวลา ทักษะความสามารถ แรงงานถูกจ้างตามข้อตกลงหรือสัญญาการจ้างงาน โดยนายจ้างเป็นผู้เช่า ลูกจ้างเป็นผู้ให้เช่าและค่าจ้างแรงงานคือค่าเช่า แต่ในทฤษฎีว่าด้วยข้อตกลงการจ้างงานที่ไม่มีสัญญานั้นมองการจ้างงานว่ามีธุรกรรมสองประเภทซ้อนกันอยู่ หนึ่ง เป็นการเช่าชั่วโมงทำงานของลูกจ้างตามปกติ และสอง เป็นการซื้อประกันภัยดังกล่าวมิได้ปรากฏออกมาเป็นสัญญาที่ชัดเจน แต่ปรากฏออกมาในรูปของแนวทางปฏิบัติของแต่ละสถานประกอบการว่าด้วยนโยบายบุคคลากรเรื่องการให้คนออกหรือวิธีการปรับการจ้างงานอื่น ๆ เมื่อเศรษฐกิจตกต่ำ เนื่องจากการซื้อประกันไม่ปรากฏในรูปของสัญญาที่ชัดเจน (explicit contract) แนวคิดนี้จึงมีชื่อเรียกว่าทฤษฎีข้อตกลงที่ไม่มีการทำสัญญา (implicit contract)

ลูกจ้างต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่เกิดจากความผันผวนของรายได้เมื่อภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงความผันผวนของรายได้ อาจเกิดจากการที่ลูกจ้างถูกให้ออกจากงาน ถูกลดค่าจ้าง ลดชั่วโมงทำงานปกติหรือลดการทำงานล่วงเวลาเมื่อภาวะเศรษฐกิจไม่อำนวย ส่วนความเสี่ยงของนายจ้างปรากฏในรูปของกำไรลดลงเมื่อภาวะเศรษฐกิจไม่อำนวย ในวรรณกรรมเรื่องข้อตกลงไม่มีการทำสัญญามักตั้งข้อสมมติว่าลูกจ้างเป็นผู้ที่ไม่ชอบเสี่ยง (risk neutral) หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นผู้ที่ยอมรับหรือมีช่องทางกระจายความเสี่ยงได้มากกว่าลูกจ้าง ที่มาของข้อสมมตินี้มีเหตุผลสนับสนุนสองประการคือ หนึ่ง เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้วรายได้ของผู้ประกอบการที่มาจากกำไร มีความผันผวนมากกว่ารายได้จากเงินเดือน ดังนั้น การเลือกอาชีพเป็นผู้ประกอบการแทนการเป็นลูกจ้างเป็นกระบวนการคัดสรรตนเอง (self selection) ของผู้ที่มีรสนิยมชอบความเสี่ยงได้มากกว่าอยู่แล้ว สอง โดยข้อเท็จจริง สินทรัพย์หลักของผู้มีรายได้จากเงินเดือนคือทุนมนุษย์ (human capital) ในตัวเขาเอง ในขณะที่ผู้ที่จะเป็นผู้ประกอบการได้น่าจะต้องมีสัดส่วนของสินทรัพย์ทางกายภาพสูงกว่า สินทรัพย์ทางกายภาพมีโอกาสกระจายความเสี่ยงด้วยการปรับการลงทุนในตลาดทุนให้มีความหลากหลายมากขึ้น (diversification) แต่ช่องทางกระจายความเสี่ยงดังกล่าวได้กระทำได้ยากกว่าสำหรับผู้ที่มีสินทรัพย์ส่วนใหญ่เป็นทุนมนุษย์ หากข้อสมมติที่ว่าลูกจ้างเป็นกลุ่มที่ไม่ชอบเสี่ยงและนายจ้างมีความเป็นกลางต่อความเสี่ยง จึงมีช่องทางที่นายจ้างจะเสนอขายบริการประกันภัยให้แก่ลูกจ้างได้ด้วยการใช้นโยบายการจ้างงานเป็นเครื่องมือ

เราทราบมาแล้วว่านายจ้างที่แสวงหากำไรสูงสุดจากการจ้างงานย่อมจ้างแรงงานไปจนถึงจุดที่รายรับส่วนเพิ่มของแรงงานหน่วยนั้น ๆ (Marginal factor cost) หรืออัตราค่าจ้างนั่นเอง ในกรณีที่นายจ้างเผชิญกับตลาดแรงงานที่แข่งขันสมบูรณ์ ดังนั้นเมื่อใดก็ตามที่อุปสงค์ในตลาดสินค้าลดลง นายจ้างก็ต้องปลดคนงานส่วนหนึ่งออกไปเพื่อให้เงื่อนไขกำไรสูงสุดคงอยู่ต่อไป แต่ในทางปฏิบัติการจ้างแรงงานอาจแตกต่างจากปริมาณอุปสงค์แรงงานในขณะใดขณะหนึ่ง เช่น อาจจ้างแรงงานหน่วยสุดท้ายต่ำกว่าต้นทุนการจ้างงานหน่วยนั้น ๆ ผลของการกระทำเช่นนี้คือ ความผันผวนทางรายได้ของลูกจ้างส่วนหนึ่งถูกดูดซับเป็นความผันผวนของสถานประกอบการในรูปของความผันผวนทางกำไร ความเสี่ยงของลูกจ้างส่วนหนึ่งถูกผลักไปเป็นของนายจ้าง แต่ลูกจ้างจำเป็นต้องซื้อหลักประกันความมั่นคงของการจ้างงานนี้ในรูปของอัตราค่าจ้างที่อาจต่ำกว่ากรณีการทำงานในสถานประกอบการที่นายจ้างไม่ต้องรับภาระความเสี่ยงดังกล่าว ส่วนแตกต่างกันถือว่าเป็นค่าเบี่ยงประกันของการซื้อหลักประกันจากนายจ้าง ข้อตกลงที่ไม่มีการทำสัญญาสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์หลายเรื่องในตลาดแรงงาน เช่น ใช้อธิบายปรากฏการณ์ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรมที่เสี่ยงต่อการว่างงานสูงและต่ำและแม้ว่าคุณสมบัติของผู้ทำงานและของลักษณะของงานจะคล้ายกันก็ตาม นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายได้ว่าเหตุใดนโยบายบุคคลากรของแต่ละบริษัทจึงแตกต่างกันส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะนายจ้างหรือผู้ประกอบการเองก็มีความสามารถในการรับความเสี่ยงไม่เหมือนกัน โดยทั่วไปสถานประกอบการขนาดใหญ่จะสามารถแบกรับความเสี่ยงได้ดีกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก ในประเทศไทยอาจใช้ทฤษฎีอธิบายความแตกต่างระหว่างค่าจ้างในเรื่องภาครัฐและเอกชนได้ ภาครัฐบาลมีนโยบายที่ถือปฏิบัติละเป็นที่รับทราบกันโดยทั่วไปว่าส่วนมากเป็นการจ้างงานตลอดชีพ ดังนั้นอัตราค่าจ้างภาครัฐจึงต่ำกว่า ส่วนต่างนั้นส่วนหนึ่งถือเป็นเบี่ยงประกันที่ข้าราชการจ่ายเพื่อซื้อความมั่นคงด้านรายได้จากรัฐบาลซึ่ง มีความสามารถแบกรับความเสี่ยงได้ดีกว่าข้าราชการแต่ละคน

เมื่อสภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำลง นายจ้างมีวิธีการปรับบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน การลดค่าจ้างหรือการให้คนออก การใช้วิธีการปรับตัวที่มีต้นทุนต่ำสุด ควบคู่กับความเสี่ยงพอจะรับได้ ในขณะเดียวกันลูกจ้างที่มีนโยบายด้านบุคคลากรสอดคล้องกับรสนิยมของตนเอง ลูกจ้างที่ไม่ชอบเสี่ยงหรือรับความเสี่ยงได้น้อยย่อมเลือกสถานประกอบการที่งานค่อนข้างมั่นคงเนื่องจากมีนโยบายรักษาตำแหน่งงานไว้ให้นานที่สุด แม้ว่าต้องแลกด้วยอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าบ้าง แต่ลูกจ้างที่รับความเสี่ยงได้มากกว่าก็อาจเลือกงานที่มีอัตราค่าจ้างสูงกว่าแต่มีโอกาสถูกให้ออกได้มากกว่าด้วย

การมีหลักประกันการว่างงานทำให้ความผันผวนของรายได้ระหว่างการมีและการไม่มีงานทำของลูกจ้างลดลง จากเดิมไม่มีการประกัน เมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานจะไม่มีรายได้เลยเปลี่ยนมาเป็นรายได้เท่ากับประโยชน์ทดแทนจากการว่างงาน ดังนั้น อุปสงค์ของลูกจ้างที่ซื้อประกันจากนายจ้างลดลง ถ้าลูกจ้างไม่ยินดีจ่ายเบี้ยประกันเพื่อซื้อหลักประกันจากนายจ้างอีกต่อไป นายจ้างก็จะไม่สามารถใช้วิธีจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างตลาดเพื่อจูงใจเพื่อให้คนเข้ามาทำงานโดยเปลี่ยนด้วยการลดการให้ออกในสภาวะเศรษฐกิจซบเซาได้อีกต่อไป ดังนั้นต้นทุนการคงจ้างคนงานเอาไว้ (layoff) ยังผลให้การจ้างงานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับอุปสงค์แรงงานที่แท้จริงของสถานประกอบการมากขึ้น นอกจากนี้ นายจ้างอาจลำบากใจน้อยลงที่จะให้ลูกจ้างออกจากงานเมื่อทราบว่าลูกจ้างมีรายได้จากโครงการประกันการว่างงานเมื่อออกจากงานแล้ว อย่างไรก็ตาม วิธีการเก็บเงินสมทบในโครงการประกันการว่างงานเมื่อออกจากงานแล้วก็มีผลต่อพฤติกรรมทำให้คนออกเช่น ถ้าการเบี้ยประกันเหมือนกันสำหรับนายจ้างทุกคน การให้คนออกและการจ้างคนใหม่ (re-hired) จะเกิดบ่อยขึ้น แต่ถ้าเก็บอัตราเงินสมทบตามอัตราค่าจ้างคนงานออกในอดีตของสถานประกอบการนั้น ๆ (experienced rate) นายจ้างที่ใช้นโยบายให้คนออกมากต้องจ่ายเงินสมทบในอัตราที่สูงกว่านายจ้างที่ให้คนออกน้อย ในกรณีเช่นนี้ผลกระทบของการมีโครงการประกันการว่างงานต่อการให้คนออกจากงานอาจไม่มากเท่าที่กล่าวมาข้างต้น

(ง) ทฤษฎีมองค่าจ้างเป็นต้นทุนกึ่งคงที่ (Quasi-fixed labor cost) และทฤษฎีการจ่ายค่าจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency wage) ทั้งสองทฤษฎีนี้เป็นการศึกษาการจ้างงานจากมุมมองของนายจ้างซึ่งอาจถูกระทบจากการมีโครงการประกันการว่างงาน ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เบื้องต้นมักจำแนกต้นทุนที่เกิดจากแรงงานไว้เป็นประเภทต้นทุนแปรผัน (Variable cost) กล่าวคือเมื่อใดก็ตามตามอุปสงค์ต่อแรงงานเปลี่ยนแปลง ก็สามารถปรับเพิ่มหรือลดค่าใช้จ่ายในหมวดที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนี้ได้ทันทีโดยไม่มีต้นทุน แต่ในความเป็นจริงแล้ว รายจ่ายในหมวดแรงงานนี้มีทั้งต้นทุนประเภทที่ผันแปรตามชั่วโมงการจ้างแรงงาน (Person-hour employed) และเป็นกึ่งคงที่ (Quasi-fixed cost) คือไม่ผันแปรตามชั่วโมงการจ้างแรงงาน แต่อาจผันแปรตามลูกจ้างหรือการหมุนเวียนของลูกจ้างบ่อย ๆ ย่อมเกิดต้นทุนในการรับและคัดเลือกคนงานใหม่ การปฐมนิเทศหรือการฝึกอบรมลูกจ้างใหม่ให้ทราบกฎระเบียบของการทำงานในสถานประกอบการ เป็นต้น ต้นทุนเหล่านี้ส่วนมากเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวในช่วงต้นของการจ้าง ดังนั้นจึงไม่ใช่ต้นทุนแปรผัน ส่วนต้นทุนที่ผันแปรตามจำนวนลูกจ้างได้แก่ รายจ่ายประเภทสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การให้สวัสดิการเรื่องที่อยู่อาศัย ค่าเดินทาง และเงินช่วย ค่าครองชีพ เป็นต้น ซึ่งไม่ได้ผันแปรตามชั่วโมงการจ้างงานเช่นกัน เนื่องจากรายจ่ายที่เกี่ยวกับการจ้างงานมีทั้งส่วนที่

เป็นกึ่งคงที่และผันแปรตามชั่วโมงการจ้างงาน ดังนั้น วิธีการปรับการจ้างแรงงานต่าง ๆ เช่น การเพิ่มชั่วโมงการจ้างแรงงานด้วยวิธีการจ้างคนเพิ่มหรือด้วยวิธีการให้คนทำงานอยู่แล้วทำงานล่วงเวลามากขึ้นย่อมมีต้นทุนที่แตกต่างกัน นายจ้างย่อมเลือกวิธีที่มีต้นทุนต่ำที่สุด โดยมีหลักการคือ ยิ่งการจ้างแรงงานมีสัดส่วนของต้นทุนที่เป็นกึ่งคงที่สูงเพียงใด นายจ้างน่าจะยอมรับความแตกต่างระหว่างความต้องการแรงงานด้วยวิธีการรับคนเพิ่มหรือให้คนออกบ่อยเท่ากับกรณีที่มีการจ้างแรงงานไม่มีต้นทุนกึ่งคงที่ ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างที่ได้สัมผัสทักษะเฉพาะหน่วยงานมักเป็นกลุ่มแรก ๆ ที่ถูกให้ออกเมื่อภาวะเศรษฐกิจไม่อำนวย ทั้งนี้เพราะการจ้างงานประเภทแรกมีสัดส่วนของต้นทุนกึ่งคงที่สูงกว่านั่นเอง

รายงานว่านายจ้างต้องจ่ายสมทบในโครงการประกันการว่างงานมีลักษณะเป็นต้นทุนกึ่งคงที่ประเภทหนึ่งเพราะนายจ้างเพราะนายจ้างไม่ต้องจ่ายตามชั่วโมงการจ้างแรงงาน แต่จ่ายตามจำนวนลูกจ้างดังนั้นจึงพยากรณ์ได้ว่าในขณะที่อุปสงค์แรงงานเพิ่มขึ้น นายจ้างอาจไม่ปรับด้วยการจ้างคนเพิ่มทันทีแต่น่าจะใช้วิธีเพิ่มการทำงานล่วงเวลามากกว่า ยิ่งถ้าอัตราการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างขึ้นอยู่กับอัตราการหักจ้างออกงาน (Experience rate) ด้วยแล้ว การจ้างคนเพิ่มหนึ่งคนย่อมมีต้นทุนในการรักษาตำแหน่งงานนั้นไว้ด้วยเพราะเมื่อสถานการณ์ไม่อำนวย การยุบตำแหน่งงานนั้นเกิดเป็นภาระแก่นายจ้างเนื่องจากต้องจ่ายเงินสมทบโครงการประกันการว่างงานเพิ่มขึ้นในอนาคต

(๑) สำหรับทฤษฎีค่าจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency wage) นั้นมองว่าการจ้างงานมีปัญหาข้อมูลไม่สมมาตร (Asymmetric information) ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เรียกว่าปัญหาของ Principal-agent นายจ้างเป็นผู้รับความเสี่ยงจากผลกระทบการทำงานของลูกจ้างในรูปของกำไร ดังนั้น นายจ้างย่อมอยากให้ลูกจ้างทุ่มเทเพื่อให้บริษัทได้กำไรสูงสุด แต่ลูกจ้างมีรายได้คงที่ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับรายได้หรือผลกำไรหรือไม่ก็ได้ ประกอบกับนายจ้างก็ไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าลูกจ้างได้ทุ่มเทเพื่อให้บริษัทได้กำไรสูงสุดแล้วหรือยัง ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่เป้าหมายการทำงานของลูกจ้างอาจไม่ใช่กำไรสูงสุด เช่นเดียวกับของนายจ้าง มีหลายวิธีการที่จะใช้เพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างทุ่มเทเต็มที่เพื่อนายจ้าง หนทางหนึ่งคือการตั้งอัตราค่าจ้างให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าดุลยภาพของตลาด การตั้งอัตราค่าจ้างดังกล่าวย่อมเกิดอุปทานส่วนเกิน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งว่างงานเสมอ ทฤษฎีนี้มองว่าการว่างงานเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ที่กำลังทำงานอยู่ต้องทุ่มเทมากขึ้นเพราะไม่ทุ่มเทและถูกให้ออกและจะหาโอกาสที่หางานใหม่ไม่ได้หรือได้งานที่จ่ายอัตราค่าจ้างลดลงได้ ดังนั้น ทฤษฎีจึงอธิบายการจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าค่าจ้างดุลยภาพว่าเป็นการจ่ายเพื่อให้แรงงานทำงานเต็มความสามารถและทำให้ผลิตภาพแรงงาน

เพิ่มขึ้น พร้อม ๆ กับอธิบายเหตุใดจึงไม่มีวันที่จะจัดการว่างงานให้หมดไปได้ในตลาดแรงงานได้ ทฤษฎียังใช้อธิบายการเกิดตลาดแรงงานทวิภาค (Dual labor markets) ได้อีกด้วย กล่าวคือถ้ามี นายจ้างสองประเภทประเภทแรกมีอัตราการจ่ายค่าจ้างสูงกว่าอัตราดุลยภาพ ในขณะที่อีก ประเภทหนึ่งจะจ่ายเพียงอัตราค่าจ้างดุลยภาพ ในที่สุดจะเกิดตลาดแรงงานสองภาคคือ คือภาคที่ จ่ายค่าจ้างสูงเรียกว่าตลาดแรงงานทางการ (Formal labor market) และอีกภาคหนึ่งที่จ่ายอัตรา ค่าจ้างต่ำกว่าที่เรียกว่าตลาดแรงงานที่ไม่เป็นทางการ (Informal labor market) ภายใต้คำอธิบาย ของทฤษฎีนี้พยากรณ์ได้ว่า ถ้าจ่ายอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างดุลยภาพในอัตราร้อยละ เท่าเดิม ประสิทธิภาพของการใช้หลักการจ่ายค่าจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานน่าจะลดลงเมื่อมี การประกันการว่างงานเพราะลูกจ้างที่ต้องว่างงานลงจะได้รับประโยชน์ทดแทนโครงการส่วนหนึ่ง ทำให้แรงจูงใจที่จะเพิ่มผลผลิตของตนในงานเดิมลดลงและโอกาสจะเป็นผู้ว่างงานย่อมสูงขึ้น แต่ ถ้าต้องการให้มีแรงจูงใจเท่าเดิม อัตราค่าจ้างต้องสูงกว่าอัตราดุลยภาพมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์เชื่อว่าการมีโครงการประกันการว่างงานจะทำให้ นายจ้างนายสถานประกอบการที่ถูกครอบคลุมให้คนออกมาขึ้น ถ้าอัตราเงินสมทบคงที่ หรืออาจ ให้คนออกน้อยลงพร้อม ๆ กับสร้างตำแหน่งงานน้อยลงด้วย ถ้าอัตราเงินสมทบผันแปรตามอัตรา การให้คนออกจางาน นอกจากนี้ยังมีผลทำให้ลูกจ้างตัดสินใจที่จะใช้วิธีหางานใหม่ด้วยการออก จากงานเดิมแทนที่จะหางานระหว่างยังทำงานอยู่ที่เดิม อาจตัดสินใจเปลี่ยนงานบ่อยขึ้น และเมื่อ ว่างงานแล้วก็มีแนวโน้มที่จะหางานนานขึ้น ผลจากการเปลี่ยนพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้อัตราการ ว่างงานรวมสูงขึ้นกว่ากรณีที่ไม่มีโครงการประกันการว่างงาน แต่ขณะเดียวกันผู้ที่ไม่ได้อยู่ใน ตลาดแรงงานหรือผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่ถูกครอบคลุมก็มีแนวโน้มที่จะเข้ามาใน ตลาดงานหรือเปลี่ยนมาทำงานในสถานประกอบการที่ถูกครอบคลุมมากขึ้น และมีโอกาสที่จะทำ ให้อุปทานแรงงานในสถานประกอบการเหล่านี้เพิ่มขึ้นและมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

การทบทวนผลการศึกษาดังกล่าวด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ จากทฤษฎีที่ทบทวนมาข้างต้นจะ เห็นได้ว่าโครงการประกันการว่างงานมีผลกระทบต่อแบบแผนการจ้างงานผ่านหลายช่องทางเช่นต่อ การเปลี่ยนงาน การลาออกจางานของลูกจ้าง การให้ลูกจ้างออกงานของนายจ้าง และต่อมา ความน่าจะเป็นของคนที่จะว่างงานจะรับงานใหม่ การศึกษาของผลกระทบของโครงการต่อพฤติกรรม เหล่านี้จะศึกษาจากประโยชน์ทดแทน ระยะเวลาการได้รับประโยชน์ทดแทนและวิธีการกำหนด อัตราการสมทบ เช่น เป็นอัตราเดียวสำหรับทุกสถานประกอบการหรือเก็บไม่เท่ากันตาม ประสบการณ์นั้น ๆ เป็นต้น

มัทนา พนานิรามัย (2547, น. 16-17) การศึกษาในประเทศแคนาดาช่วงปี 1970-1979 ซึ่งใช้ในโอกาสจากการที่ประเทศเปลี่ยนประโยชน์ทดแทนให้สูงขึ้น (จากร้อยละ 43 ของอัตราค่าจ้างร้อยละ 67) ผลพบว่าการเพิ่มประโยชน์ทดแทนทำให้อายุการว่างงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นประมาณ 1-1/1/2 สัปดาห์ (Lazar, 1978; Marki, 1975) ส่วนการศึกษาระหว่างปี 1980-1989 ใช้โอกาสจากโอกาสที่โครงการประกันการว่างงานลดประโยชน์ทดแทนลงจากร้อยละ 67 เป็น 60 ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้านี้ โดยพบว่าเมื่อประโยชน์ทดแทนลดลง (Beach and Kaliski, 1983) แม้การศึกษาโดยทั่วไปพบว่าการเพิ่มประโยชน์ทดแทนมีผลทำให้อายุการว่างงานมากขึ้น แต่ผลการศึกษาที่ไม่ได้ยืนยันทุกครั้งเสมอไป (Atkinson et al., 1984) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ว่างงานมีทั้งผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนและผู้ไม่มีสิทธิ การมีโครงการประกันการว่างงานอาจทำให้อายุการว่างงานสั้นลงแทนที่จะยาวขึ้น ดังนั้นผลทั้งสองในบางประเทศอาจหักล้างกันได้ แต่การศึกษาผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลกลุ่มหลังที่ไม่มีสิทธิเช่นนี้กระทำน้อยกว่า เพื่อแก้ไขผลกระทบของการประกันการว่างงานนานขึ้น บางประเทศ เช่น เกาหลีและญี่ปุ่นจะทำให้โบนัสแก่คนว่างงานที่สามารถหางานทำก่อนหมดเวลาการรับประโยชน์ทดแทนการทดลองเพื่อการศึกษาผลกระทบทำให้โบนัสต่อระยะเวลาหางานในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าโดยเฉลี่ยกลุ่มที่มีโอกาสที่จะได้รับโบนัสถ้าระยะเวลาหางานน้อยจะมีระยะเวลาที่ว่างงานต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่มีกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการให้โบนัสประมาณหนึ่งสัปดาห์ (Bruce D. Meyer, 1995)

จากทฤษฎีข้อตกลงที่ไม่มีโอกาสทำสัญญาเชื่อว่าเมื่อโครงการการประกันการว่างงานจะทำให้นายจ้างปรับการจ้างงานตามความต้องการแรงงานในแต่ละขณะมากขึ้น ซึ่งหมายความว่าจะมีการให้คนออกและจ้างงานเข้ามาใหม่บ่อยขึ้น อุตสาหกรรมที่น่าจะถูกกระทบมากได้แก่อุตสาหกรรม ที่มีลักษณะการจ้างงานตามฤดูกาล กล่าวคือ การมีโครงการการประกันการว่างงานน่าจะทำให้มีการผันผวนของการจ้างงานตามฤดูกาลมากกว่ากรณีไม่มีโครงการ อย่างไรก็ตาม ถ้ามีการเก็บเงินสมทบตามประสบการณ์ (Experience rate) ผลที่กล่าวมาน่าจะลดลง การศึกษาผลกระทบต่อพฤติกรรมของนายจ้างส่วนมาก เป็นการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้เพราะแต่ละรัฐในสหรัฐมีวิธีการกำหนดอัตราเงินสมทบไม่เหมือนกัน ในบางรัฐอัตราการเงินสมทบมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การให้คนออกของสถานประกอบการอย่างใกล้ชิด ในขณะที่ในบางรัฐ ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีเพียงหลวม ๆ เท่านั้น ผลการศึกษพบว่ารัฐที่กำหนดอัตราการสมทบให้มีความสัมพันธ์อย่างหลวม ๆ กับประสบการณ์ (Feldstien, 1978; Saffer, H., 1982; Topel R.H., 1983) ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าการมีโครงการประกันการว่างงานทำให้การว่างงานมี

ความแน่นอนสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการผลิต ที่มีลักษณะผันผวนตามฤดูกาลสูง แท้จริงแล้วในประเทศที่ไม่ได้เก็บเงินสมทบตามประสบการณ์ เป็นไปได้ที่นายจ้างในอุตสาหกรรมเหล่านี้จะร่วมมือกันโดยให้คนงานออกเมื่อลูกจ้างทำงานจนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากการว่างงานแล้วรับลูกจ้างนั้น ๆ เข้าทำงานใหม่เมื่อเขาใช้สิทธิดังกล่าวจนหมดแล้ว แต่การเก็บเงินสมทบที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์มาก ๆ ก็อาจมีผลข้างเคียงที่ไม่ปรารถนาอีกแบบหนึ่งคือพลอยไปลดสิ่งจูงใจที่นายจ้างจะสร้างตำแหน่งงานขึ้นมาด้วย เพราะเมื่อมีตำแหน่งงานขึ้นมาแล้วก็มีภาระต้องรักษาตำแหน่งงานนั้นไว้ด้วย เพราะการยุบตำแหน่งดังกล่าวมีต้นทุนเนื่องจากต้องจ่ายเงินสมทบกับการประกันการว่างงานสูงขึ้นด้วย

การศึกษาในยุคหลัง ดูเหมือนจะพยายามให้นำหนักกับผลด้านบวกของโครงการประกันการว่างงานมากกว่าที่จะสนใจผลด้านลบ เช่น มีการชี้ประเด็นว่าการประกันการว่างงานทำให้ระดับการบริโภคของลูกจ้างสม่ำเสมอมากขึ้นซึ่งน่าจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจมากกว่าผลเสีย นอกจากนี้เมื่อมีโครงการดังกล่าวอาจทำให้สหภาพแรงงานร่วมมือกับนายจ้างมากขึ้น เช่น ในเรื่องการปลดคนงานออกเมื่อแน่ใจว่าแรงงานเหล่านั้นยังสามารถอยู่ได้ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน (Gunther Schmid, 1995) นอกจากนี้การมีประกันการว่างงานจะทำให้ลูกจ้างยอมรับความเสี่ยงมากขึ้น ผนวกกับการใช้เวลาเพื่อหางานนานขึ้นจะทำให้การจับคู่ (Matching) ระหว่างคนกับงานเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งผลทางอ้อมอาจหมายถึงผลิตภาพแรงงานที่เกิดขึ้นได้ (Daron Acemolu and Rober Shiner 2000) ข้อเสียของการประกันการว่างงานที่ทำให้อัตราการว่างงานตามฤดูกาลสูงขึ้น สามารถเก็บเงินสมทบได้ตามประสบการณ์ การศึกษาของ cook 1997 พบว่าประสิทธิภาพของการเก็บเงินสมทบตามประสบการณ์ก็ยังขึ้นอยู่กับวิธีการคิดประสบการณ์อีกด้วย เช่น ระหว่างการคิดตาม Reserve method (เงินสมทบที่เก็บจากแต่ละสถานประกอบการจะอยู่ในชื่อของบัญชีของแต่ละสถานประกอบการ และเมื่อสถานประกอบการนั้น ๆ ให้คนงานออกประโยชน์ทดแทนของคนงานที่ถูกให้ออกก็จะถูกให้ถอดถอนออกไปจากบัญชีของสถานประกอบการนั้น สัดส่วนระหว่างเงินที่เหลืออยู่ในบัญชีเทียบกับค่าเฉลี่ยของเงินในบัญชี 3-5 ปีก่อนจะเป็นตัวกำหนดอัตราเงินสมทบ ถ้าอัตราส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นอัตราเงินสมทบก็จะลดลง) และวิธี Benefit ratio method (อัตราเงินสมทบจากคิดจากสัดส่วนของประโยชน์ทดแทนเฉลี่ย 3-5 ปีกับเงินสมทบเฉลี่ย 3-5 ปี ที่ผ่านมา ถ้าเพิ่มขึ้น สถานประกอบการนั้น ๆ ก็ต้องช่วยจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าลดลง อัตราเงินสมทบก็ลดลงด้วย) การใช้ Reserve method จะทำให้มีอัตราการให้คนงานออกต่ำกว่า

กล่าวโดยสรุปว่า การศึกษาด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ยืนยันว่าการมีโครงการประกันการว่างงานมีแนวโน้มที่จะทำให้อัตราการว่างงานโดยรวมสูงขึ้นจากเหตุผลต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว แต่เมื่อคำนึงถึงประโยชน์ที่ช่วยสร้างหลักประกันด้านรายได้ที่ให้แก่ผู้ตกงานและครอบครัว ช่วยลดความทุกข์ลำบากและลดปัญหาสังคมที่อาจเกิดขึ้นได้ ผลประโยชน์นั้นก็น่าจะสูงกว่าผลเสียที่อาจเกิดขึ้นแต่ผลเสียนั้นน่าจะลดลงได้ด้วยวิธีการบริหารจัดการโครงการให้เหมาะสม การใช้นโยบายตลาดแรงงานเชิงรุกน่าจะช่วยลดผลด้านลบลงได้บ้าง แต่ในปัจจุบันประเทศส่วนใหญ่จะทุ่มเทงบประมาณไปที่การจ่ายประโยชน์ทดแทนมากกว่าการใช้จ่ายเชิงรุกในตลาดแรงงาน การจัดองค์กรเพื่อบริหารจัดการโครงการเหล่านี้ก็มีความสำคัญ ถ้าองค์กรที่บริหารโครงการด้านประกันการว่างงานและโครงการตลาดแรงงานเชิงรุกเป็นองค์กรเดียวกัน การจัดการนโยบายเชิงรุกมักมีประสิทธิภาพกว่าทั้งนี้เพราะผลการประสิทธิภาพดังกล่าวตกอยู่กับองค์กรเองในรูปของประโยชน์ทดแทนที่จ่ายน้อยลง

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

พรพีไล มะลอย (2545, น. 5) ศึกษาเรื่อง ทศนคติของผู้ประกันตนต่อการกลับมาเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 พบว่า การเคยใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนจากสำนักงานประกันสังคม มีความสัมพันธ์กับการสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ไม่แตกต่างกันส่วนการทราบถึงสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 และการทราบถึงจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม มีความสัมพันธ์กับการกลับมาสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 แตกต่างกัน จากการศึกษารายชื่อที่ผู้ประกันตนไม่กลับมาสมัครผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ต่อนั้น พบว่า การไม่กลับมาสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ต่อ มีสาเหตุที่สำคัญ คือ ไปใช้โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรคมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาคือ ใช้บริการด้านประกันชีวิต ประกันสุขภาพของบริษัทเอกชนดีกว่าคิดเป็นร้อยละ 20.3 ส่วนเหตุผลอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 27.2 ของผู้ประกันตนที่ไม่สมัครต่อทั้งสิ้น สำหรับผู้ประกันตนกลับมาสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ต่อนั้น พบว่า มีสาเหตุที่สำคัญ คือ ต้องการได้รับความคุ้มครองเหมือนเดิม ร้อยละ 76.3 ของผู้ประกันตนที่กลับมาสมัครต่อ รองลงมาคือ เงินสมทบที่จ่ายคุ้มค่างับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ร้อยละ 15.4 ของผู้ประกันตนที่กลับมาสมัครต่อ

สมสุรีย์ ตัณพิสุทธิ (2545, น. 1) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ประกันตนที่มาขอรับประโยชน์ทดแทนที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 7 พระนคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นหญิงมากกว่าชาย อายุเฉลี่ย 31.2 ปี เป็นโสด มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อาชีพรับจ้างในบริษัทเอกชน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาท มาติดต่อในฐานะผู้รับมาอบฉันทะจากผู้ประกันตน อยู่นอกเขตรับผิดชอบของสำนักงาน ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตรายมากที่สุดรองลงมาได้แก่กรณีคลอดบุตร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของบุคลากรในระดับมากในเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริตของเจ้าหน้าที่ การได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ การอำนวยความสะดวก เต็มใจและเป็นมิตรในการให้บริการ ความเสมอภาคในการให้บริการ แต่มีระดับความพึงพอใจปานกลางและน้อยในความรวดเร็วในการขอรับประโยชน์ทดแทน กิริยามารยาทของเจ้าหน้าที่และจำนวนเจ้าหน้าที่ตามลำดับ ส่วนขั้นตอนการให้บริการผู้ประกันตนพึงพอใจในเรื่องการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการให้บริการมากที่สุด ผู้ประกันตนมีระดับความพึงพอใจปานกลางและน้อยในเรื่อง การวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ จำนวนเอกสารที่ใช้ประกอบในการขอรับประโยชน์ทดแทน เอกสารแนะนำการขอรับสิทธิประโยชน์ การแจ้งผลการพิจารณาเป็นลายลักษณ์อักษร การได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนทางธนาณัติ

พันธ์เทพ เปาริก (2546, น. 4-5) ศึกษาเรื่อง การประกันการว่างงานตามกฎหมาย พบว่า แม้การบังคับใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจำเป็นต้องมี เพราะจะทำให้ลูกจ้างผู้ประกันตนเกิดความมั่นคงในชีวิตและเป็นมาตรการลดความเสี่ยงของการขาดรายได้ในการดำรงชีวิตของผู้ประกันตนและครอบครัวก็ตาม แต่ด้วยข้อจำกัดในด้านกฎหมายที่เคลือบคลุมไม่ชัดเจนเพียงพอ ปัญหาโครงสร้างองค์การบริหารโครงการประกันการว่างงาน ปัญหาเสถียรภาพของกองทุนประกันสังคม ตลอดจนปัญหาขั้นตอนขั้นตอนการพิจารณาดำเนินงาน ปัญหาเหล่านี้ถือเป็นปัญหาสำคัญจะต้องได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาหน่วยงานที่จะเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการสำหรับกรณีประกันการว่างงานนี้ เนื่องจากข้อจำกัดของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และกฎกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 อันเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการที่จะกำหนดกรอบภารกิจและอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน อันได้แก่ สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เกิดความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารโครงการประกันการว่างงานควรเป็นภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานเพียงหน่วยงานเดียว เพื่อการบังคับใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้เกิด

ประสิทธิภาพมากที่สุด และยอมส่งผลให้ลูกจ้างผู้ประกันตนซึ่งตกเป็นผู้ว่างงานได้รับประโยชน์สูงสุดจากการบังคับใช้กฎหมายด้วยเช่นกัน

มนตรีภรณ์ ธรรมวิรัช (2546, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ทิศนะของผู้ประกันตนต่อการได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีประกันการว่างงาน พบว่า ผู้ประกันตนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านบริการ ซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 1,000 คนขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้สูงสุด อยู่ระหว่าง 7,001-8,500 บาท และเป็นผู้ประกันตนมาเป็นเวลา 4-9 ปี ผู้ประกันตนมีความเห็นด้วยต่อหลักเกณฑ์การได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีประกันการว่างงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย และมีความสามารถที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไข อันจะก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยเช่นเดียวกัน โดยผู้ประกันตนสามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขเรื่องการไปขึ้นทะเบียนที่สำนักงานจัดหางานของรัฐได้ระดับมากเพียงประเด็นเดียว ผู้ประกันตน มีข้อเสนอให้สำนักงานประกันสังคมมีมาตรการช่วยเหลือผู้ว่างงาน และควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประกันการว่างงานให้เหมาะสมกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจด้วยสำหรับการจัดหางาน ควรเป็นงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับงานเดิม และสถานที่ทำงานใหม่อยู่ไม่ไกลจากที่พักอาศัยมากนัก ส่วนการรายงานตัว ควรให้มีการรายงานตัวผ่าน Website เพื่อการประหยัดเวลา ควรให้จ่ายเงินสมทบเป็นเช็คเพื่อป้องกันการทุจริต และไม่ควรเพิ่มอัตราเงินสมทบจากที่กำหนดไว้ 3% ผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันการว่างงาน คือ สำนักงานประกันสังคม กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรทำงานประสานกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งลักษณะการให้บริการควรเป็น One-Stop-Service ให้ผู้ประกันตนเข้ารับบริการ ณ จุดเดียวสามารถดำเนินเรื่องเกี่ยวกับการประกันการว่างงานได้อย่างครบวงจร และที่สำคัญคือ มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประกันการว่างงานอย่างทั่วถึง เนื่องจากการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีขั้นตอนและรายละเอียดที่ซับซ้อน จึงควรมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ให้ความรู้เกี่ยวกับประกันการว่างงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ

รังษุณี จันทรัตน์ (2546, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์และการเชื่อมโยงระหว่างค่าชดเชยและประโยชน์ชดเชย กรณีว่างงาน พบว่า การจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามกฎหมายของแรงงานไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างที่ขาดรายได้ เนื่องจากถูกเลิกจ้างหรือว่างงานเช่นเดียวกับในหลายประเทศ โดยระยะเริ่มแรกให้จ่ายอัตราเดียวเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ไม่ว่าลูกจ้างจะมีอายุงานเท่าใดก็ตาม อัตราค่าชดเชยดังกล่าวใช้บังคับเป็นเวลา 16 ปีเศษ จึงได้ปรับปรุงเป็น 3 อัตราตามอายุงานของลูกจ้าง เพื่อให้ความ

เป็นธรรมเนียมแก่ลูกจ้างที่มีอายุงานนาน เนื่องจากในขณะนั้นยังไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินบำเหน็จหรือบำนาญให้แก่ลูกจ้าง อัตราสูงสุดให้เท่ากับค่าจ้าง 180 วัน อัตราค่าชดเชยที่เพิ่มขึ้นนี้ใช้บังคับต่อมาอีก 18 ปี ก็ได้ปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งที่สองโดยกำหนดอัตราค่าชดเชยพิเศษแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากสาเหตุการใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีแทนแรงงานคนเฉพาะผู้ที่มีอายุงานเกิน 6 ปีขึ้นไป อัตราค่าชดเชยพิเศษนี้มีอัตราสูงสุดเท่ากับค่าจ้าง 360 วัน และต่อมาอีก 4 ปีก็ได้ปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้จ่ายค่าชดเชยปกติเพิ่มขึ้นจาก 3 อัตราเป็น 5 อัตรา อัตราสูงสุดเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน และค่าชดเชยพิเศษยังคงไว้ตามเดิม โดยมีเหตุผลเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างซึ่งมีอายุงานนาน เนื่องจากการประกันสุขภาพและประกันการว่างงานตามกฎหมายประกันสังคมยังไม่ประกาศใช้บังคับ การศึกษานี้ได้นำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามที่ ILO เสนอทางเลือกไว้ คือ การคงกฎหมายค่าชดเชยไว้โดยไม่เปลี่ยนแปลงแก้ไข หรือการปรับลดอัตราค่าชดเชยลงบางส่วนและการยกเลิกค่าชดเชย ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชย ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยและประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานประกอบกับสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบันแล้ว เห็นว่ายังไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะยกเลิกกฎหมายค่าชดเชยได้ เนื่องจากมีวัตถุประสงค์แตกต่างจากการประกันการว่างงาน แม้จะมีการหล่อมซ้อนกันอยู่บ้างก็ตาม แต่เห็นควรพิจารณาปรับลดค่าชดเชยลงบ้างซึ่งจำเป็นจะต้องมีข้อมูลเพียงพอที่จะทราบได้ชัดเจนว่าควรลดลงเท่าไร จึงเห็นว่าควรคงค่าชดเชยไว้ตามเดิมก่อนและให้มีการศึกษาเรื่องกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพว่าควรดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบในอัตราเท่าใด มีระยะเวลาสะสมกองทุนนานเท่าไร จึงจะปรับลดค่าชดเชย จนสามารถทดแทนผลประโยชน์ที่ลูกจ้างเคยได้รับในปัจจุบันได้

สุชาติา แจ่มแจ้ง (2547, น. 5) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์เสถียรภาพทางการเงินของกองทุนประกันการว่างงานของประเทศไทย พบว่า กองทุนว่างงานจะมีแนวโน้มว่าจะมีเสถียรภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ หากกำหนดให้อัตราเงินสมทบทั้ง 3 ฝ่าย เป็นร้อยละ 1.25 แม้ว่าในปี พ.ศ. 2550-2551 จะกำหนดให้รัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบหากกำหนดให้อัตราเงินสมทบ รวมกัน 3 ฝ่าย จากร้อยละ 1.25 ของค่าจ้าง เป็นร้อยละ 0.75 ของค่าจ้าง ในปี พ.ศ. 2550-2551 และพบว่าข้อสมมุติที่เหมาะสมที่สุดที่รัฐควรพิจารณา คือ เมื่อรัฐไม่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ให้ความช่วยเหลือเมื่อกองทุนไม่สามารถพึ่งตนเองได้ และกำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ว่างงานจากการถูกเลิกจ้าง จากร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เป็นร้อยละ 70 ในปี พ.ศ. 2550-2551 เพราะเป็นข้อสมมุติที่ทำให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์ และยังเป็นภาระแบ่งเบาภาระของรัฐบาลโดยที่

เสถียรภาพของกองทุนมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้สวัสดิการของสังคมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ พบว่า ข้อสมมติที่นายจ้างและผู้ประกันตนจะได้รับความสะดวกมากที่สุด คือ กรณีที่กำหนดให้อัตราเงินสมทบ 3 ฝ่ายรวมกัน จากอัตราร้อยละ 1.25 ของค่าจ้าง เป็นร้อยละ 0.75 ของค่าจ้าง และกำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง จากอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เป็นร้อยละ 70 ของค่าจ้าง ในปี พ.ศ. 2550-2551 เพราะเป็นข้อสมมติที่ทำให้นายจ้างและผู้ประกันตน ได้รับประโยชน์สูงสุดอย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้แนวโน้มของกองทุนที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง กองทุนการว่างงานควรวิเคราะห์เป็นระยะ ๆ

ศิริรัตน์ รัตนพันธ์ (2549, น. 5) ศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้ประกันตนที่มีต่อระบบประกันสังคม : กรณีศึกษา ผู้ประกันตนในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ผลต่อความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ประกันตนที่มีต่อระบบประกันสังคม ในด้านการประชาสัมพันธ์และด้านความชัดเจนของเนื้อหาข่าวสารที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง โดยความชัดเจนของเนื้อหาข่าวสารที่ได้รับมากที่สุดจะได้รับจากเอกสารแผ่นพับ รองลงมาเป็นการชี้แจงของเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้ประกันตนที่มีต่อระบบประกันสังคม ในส่วนการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่ออิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อระบบประกันสังคมนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์กับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามสื่อต่าง ๆ มีอย่างเหมาะสมเพียงพอ และการโฆษณาตามป้ายข้างรถประจำทางในเรื่องกฎหมายประกันสังคมกำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบฝ่ายละเท่า ๆ กัน

สุภาภร ยังประดับ (2549, น. 1-2) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 5 (ธนบุรี) ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกันตนเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-34 ปี ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้ว การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป ทำงานด้านบริการ ในกิจการขายส่งหรือขายปลีก ผู้ประกันตนส่วนใหญ่เคยใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีอื่น ๆ มาแล้ว แต่ใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย/ประสบอันตรายมากกว่ากรณีอื่น ๆ และทราบเรื่องการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากเพื่อนหรือญาติ โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเป็นผู้ให้ความรู้และคำปรึกษาแนะนำเรื่องการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ผู้ประกันตนมีความรู้เกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานอยู่ในระดับสูง แต่ประสบปัญหาและอุปสรรคการใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเกี่ยวกับการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนมากที่สุด โดยเฉพาะการถูกตัดสิทธิรับเงินทดแทนการขาดรายได้บางส่วนเนื่องจากขอใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

เกิน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ว่างงาน นอกจากนี้ยังไม่ทราบว่าต้องขึ้นทะเบียนใช้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ใด และผู้ประกันตนมีความคิดเห็นว่าการปรับปรุงการจ่ายประโยชน์ทดแทน และปรับปรุงเงื่อนไขการเกิดสิทธิ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

