

การวิเคราะห์ปัจจัยและพฤติกรรมการทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน  
ภายใต้โครงการประกันสังคม : กรณีศึกษาพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จิตติมา ราชวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2550

**An Analysis of Factors Influencing Job Seeking Behavior of Unemployed  
Wage-Insurance Workers Under Social Security Scheme :  
A Case Study of Bangkok Metropolitan and Vicinity**

**Jittima Ratchapong**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements  
for the Degree of Master of Economics  
Department of Economics  
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**2007**

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรมนุญ พงษ์ศรีกูร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ และมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ให้ผู้วิจัยได้รับทุนในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประดิษฐ์ ชาญสมบัติ ผู้ล่วงลับ ที่เป็นผู้ให้วิชาความรู้ในการทำวิจัยและการทำงาน ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ที่ได้ให้กำลังใจ กำลังทรัพย์ และความช่วยเหลือทุกๆ ด้านจนสำเร็จในปัจจุบัน ขอขอบคุณบุคคลผู้เป็นที่รักที่อยู่ใกล้ชิดข้าพเจ้าที่สุด คอยให้ทั้งกำลังใจ กำลังกาย ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานของสถาบันวิจัยสังคมและเศรษฐกิจ , สถาบันวิจัยนโยบายและแผนอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่เป็นผลจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บุพการีและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง

จิตติมา ราชวงศ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๙
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	4
1.3 ขอบเขตการศึกษา.....	4
1.4 วิธีการศึกษา.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 สมมติฐาน.....	6
1.7 คำนิยามศัพท์.....	6
1.8 กรอบแนวคิด.....	6
2. สถานการณ์ประกันสังคมประวัติตามความเป็นมาของการประกันสังคมกรณีว่างงาน.....	7
2.1 สถานการณ์ประกันสังคม.....	7
2.2 ประวัติตามความเป็นมาของการประกันสังคมกรณีว่างงาน.....	8
2.3 ผลกระทบจากการดำเนินการประกันสังคมกรณีว่างงาน.....	9
2.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการสังคมกรณีว่างงาน.....	9
2.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน.....	10
2.6 หลักเกณฑ์และสิทธิประโยชน์.....	11
2.7 สิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์ทดแทน.....	11
2.8 รูปแบบการประกันสังคมกรณีว่างงานในต่างประเทศ.....	15
3. การทบทวนเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	21
3.1 การทบทวนเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง.....	21
3.2 กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	24

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. วิธีการศึกษา.....	30
4.1 แนวคิดในการวิเคราะห์หัตถุประสงค์ข้อ 1.....	30
4.2 แนวคิดในการวิเคราะห์หัตถุประสงค์ข้อ 2.....	31
4.3 แนวคิดในการวิเคราะห์หัตถุประสงค์ข้อ 3.....	36
5. ผลการศึกษา.....	37
5.1 ส่วนที่ 1 ลักษณะเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา.....	37
5.2 ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานทำ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน.....	45
5.3 ส่วนที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจการทำงานทำ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน.....	53
5.4 ตารางสถิติสรุปผลการศึกษา.....	62
6. สรุปผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ.....	64
6.1 สรุปผลการวิเคราะห์.....	64
6.2 ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	70
ก แบบสอบถาม.....	71
ข ตารางสถิติ.....	84
ประวัติผู้เขียน.....	98

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนและร้อยละของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม ระหว่างเดือน กรกฎาคม 2547-เมษายน 2548.....	3
1.2 จำนวนและร้อยละของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ในทุกพื้นที่สำรวจ(7 เมษายน-20 มิถุนายน 2548) แจกแจงตาม สาเหตุการว่างงานและการหางานทำหลังออกจากงาน.....	3
2.1 จำนวนและร้อยละ ของผู้ใช้บริการกองทุนประกันสังคม จำแนกตามประ โยชน์ทดแทนปี 2549.....	7
5.1 จำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและเพศ.....	37
5.2 จำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและอายุ.....	38
5.3 จำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและจำนวนเงินผลประโยชน์ทดแทน.....	39
5.4 จำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและรายได้รวมของครัวเรือน.....	40
5.5 จำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและสถานภาพในครัวเรือน.....	41
5.6 จำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและระดับการศึกษา.....	42
5.7 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงาน แจกแจงตามสาเหตุการว่างงาน และสาเหตุที่ไม่หางานทำ.....	44
5.8 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มีปัจจัยเพศแตกต่างกัน.....	45
5.9 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มีปัจจัยอายุแตกต่างกัน.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.10 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ที่ถูกเลิกจ้างที่มีปัจจัยรายได้รวมของครัวเรือนแตกต่างกัน.....	47
5.11 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มีปัจจัยเงินผลประโยชน์ ทดแทนแตกต่างกัน.....	48
5.12 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มีปัจจัยระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	48
5.13 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มีปัจจัยสถานภาพ ในครัวเรือนแตกต่างกัน.....	49
5.14 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัยเพศแตกต่างกัน.....	49
5.15 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัยอายุแตกต่างกัน.....	50
5.16 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัยรายได้รวม ของครัวเรือนแตกต่างกัน.....	51
5.17 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัย เงินผลประโยชน์ทดแทนแตกต่างกัน.....	52
5.18 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัย ระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	52
5.19 การเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตน กรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัย สถานภาพในครัวเรือนแตกต่างกัน.....	53

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.20 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิสถิกรณีนี ผู้ประกันตนกรณีว่างงานถูกเลิกจ้าง.....	56
5.21 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยและสัดส่วนของปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำของ ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง.....	56
5.22 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิสถิกรณีนีผู้ประกันตน กรณีว่างงานลาออกโดยสมัครใจ.....	59
5.23 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยและสัดส่วนของปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำของ ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ.....	60
5.24 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบไคสแควร์.....	62
5.25 ผลการศึกษาด้วยวิธีแบบจำลองโลจิสถิกรณีนี.....	63



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ขั้นตอนและวิธีการขอรับผลประโยชน์ทดแทน.....	12
2.2 แผนผังขั้นตอนการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมกรณีว่างงาน.....	14
3.1 แสดงคุณภาพของแรงงานเมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง.....	27
3.2 คุณภาพการเสนอขายแรงงานลดลงเมื่อมีรายได้ที่มีค่าจ้าง.....	29

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์ปัจจัยและพฤติกรรมการทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานภายใต้โครงการประกันสังคม : กรณีศึกษาพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ชื่อผู้เขียน	จิตติมา ราชวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรมนุญ พงษ์ศรีกูร
สาขาวิชา	เศรษฐศาสตร์
ปีการศึกษา	2549

### บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และเพื่อศึกษาวิวัฒนาการของการประกันสังคมกรณีว่างงานในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลจากโครงการสำรวจการทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ของกรมการจัดหางาน ร่วมกับ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์และ JICA ปี 2548 เป็นข้อมูลหลัก ประกอบกับข้อมูลทุติยภูมิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำนั้น พบว่า ในกรณีกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลิกจ้าง ปัจจัย เพศ อายุ เงิน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำของผู้ประกันตน ส่วนปัจจัยสถานภาพในครัวเรือน และรายได้รวมของครัวเรือนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ ในกรณีกลุ่มตัวอย่างที่ลาออกปัจจัย อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีว่างงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ ส่วนปัจจัย เพศ สถานภาพในครัวเรือน และรายได้รวมของครัวเรือนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ และเมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ไม่ทำงานทำ จำนวน 16 สาเหตุ โดยแจกแจงตามสาเหตุการว่างงาน พบว่า ภาพรวมของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ไม่ทำงานทำ มีสาเหตุมาจากส่วนใหญ่คือ ไม่มีตำแหน่งงานที่ต้องการ , งานที่มีอยู่ไกลจากบ้านหรือที่พัก , อายุเกินที่จะสมัครในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ , จะทำอาชีพอิสระ/ช่วยงานของครอบครัว และ เพิ่งมาขึ้นทะเบียนวันที่สำรวจ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานทำโดยใช้แบบจำลองโลจิสติกส์นั้น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง คือ อายุ และระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความน่าจะเป็นในการทำงาน

ทำของผู้ประกันตนฯ ปัจจัย เพศ และเงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตนฯ โดยหากผู้ประกันตนเป็นเพศชาย อายุ 35.61 ปี (ค่าเฉลี่ย) ได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสที่จะหางานทำเพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 58.68 สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ คือ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตนฯ ปัจจัย เพศ สถานภาพในครัวเรือน และเงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตนฯ โดยหากผู้ประกันตนเป็นเพศชาย อายุ 31.75 ปี (ค่าเฉลี่ย) เป็นหัวหน้าครอบครัว ได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสที่จะหางานทำเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 72.59

ผลการศึกษานำไปสู่ข้อเสนอแนะเรื่องมาตรการรองรับในการช่วยเหลือผู้ที่ไม่มียานทำ หลังถูกเลิกจ้างนอกเหนือไปจากการให้เงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เช่น ให้สิทธิในการสมัครงานและจัดหางานสำหรับผู้ที่ถูกเลิกจ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง และมาตรการปรับเกณฑ์หรือเงื่อนไขของการได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานสำหรับผู้ลาออกโดยสมัครใจ

<b>Thesis Title</b>	An Analysis of Factors Influencing Job Seeking Behavior of Unemployed Wage-Insurance Workers Under Social Security Scheme : A Case Study of Bangkok Metropolitan and Vicinity
<b>Author</b>	Jittima Ratchapong
<b>Thesis Advisor</b>	Assoc.Professor Dr.Thammanoon Pongsrikul
<b>Department</b>	Economics
<b>Academic Year</b>	2006

### ABSTRACT

The objectives of this study includes The analysis on the behavior and the factors determining the decision in seeking new jobs of the released unemployees and the resigning unemployees, as well as the evolution of the social unemployment insurance policies in Thailand.

The study employed the data surveyed in 2003 by the DPU and JICA as a major data source, the secondary data from various relevant sources. A logit model was used to determine the factors influencing the decision of unemployees in seeking new jobs.

The study results are as follows:

1. In the case of the the released unemployees, sex, age, earning unemployment benefit, and education have correlation with their behavior in seeking new jobs. As far as the resigning unemployees are concerned, age, earning unemployment benefit, and education have correlation with their job seeking behavior. The major reasons for both groups not to seeking new jobs include no preferable job availability, too far, too old, self – employment, doing family business, and newly registered as unemployees.

2. According to the estimations of logit model, age and education of the released unemployees show negative correlation with the probability of seeking new jobs, while sex and unemployment benefit have positive correlation with the probability. The male unemployees average aging at 35.6 years old, who are on the unemployment benefit and holding the degree lower than bachelor degree, have the probability of obtaining new jobs at 0.5868 หรือ 58.68 percent. On the other hands, age and education of released unemployees have negative correlation with the probability of seeking new jobs, while the sex household status and unemployment

benefit show the positive correlation with the probability. In this case, the male employees with average aging at 31.75 years old, who are the head of the family, on unemployment benefit, and holding a degree lower than bachelor degree, have probability of getting new jobs at 0.7259 หรือ 72.59 percent.

In addition to the unemployment benefit provision, this study proposes other additional policies to assist the released unemployees, such as going privilege for job application and provision of new job opportunity. As far as the resigning unemployees is concerned , there should be on adjustment on the rules and conditions of obtaining unemployment benefit.

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การประกันการว่างงาน เป็นหนึ่งในสิทธิประโยชน์ในระบบประกันสังคม ของสำนักงานประกันสังคม เป็นการให้การสนับสนุนเงินรายได้แก่ผู้ว่างงาน การประกันสังคมได้เกิดขึ้นที่ประเทศเยอรมันเป็นครั้งแรก ตั้งแต่ พ.ศ.2424 ซึ่งต้องการให้ประชาชนในความปกครองที่เป็นลูกจ้าง ได้รับ บำนาญโดยให้นายจ้างและรัฐเป็นผู้รับภาระ ค่าใช้จ่ายของการประกันสังคม ในสองปีต่อมาคือปี พ.ศ.2426 ประเทศเยอรมันได้ตรากฎหมายประกันสังคมฉบับแรกขึ้น บังคับใช้เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในเรื่องการรักษาพยาบาล ข้าราชการ และให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหากผู้ประกันตนไม่สามารถทำงานได้อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลา 13 สัปดาห์ โดยลูกจ้าง ที่อยู่ในความคุ้มครองจะต้องมีค่าจ้างหรือรายได้ไม่เกิน 2,000 มาร์คต่อปี และลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้าโครงการด้วย 2 ส่วน ในขณะที่นายจ้างจ่ายเพียง 1 ส่วนของค่าใช้จ่ายทั้งหมด หลังจากนั้นต่อมาอีกหนึ่งปีในปี พ.ศ. 2427 การประกันการประสบอันตรายก็ได้เกิดขึ้น โดยในระยะแรกได้เริ่มใช้ในภาคอุตสาหกรรมก่อนเพื่อนายจ้างรับผิดชอบต่อการประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างการประกันประเภทนี้จะให้ความคุ้มครองในเรื่องค่าใช้จ่ายในกรณีเจ็บป่วยจากการทำงานของลูกจ้าง รวมไปถึงการจ่ายบำนาญให้ในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียสมรรถภาพและจ่ายบำนาญให้แก่ผู้อยู่ในอุปการะในกรณีที่ลูกจ้าง เคราะห์ร้ายเสียชีวิต ซึ่งรวมถึงการจ่ายค่าทำศพด้วย

โครงการประกันการว่างงานแบบบังคับเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศอังกฤษ พ.ศ. 2454 โดยจำกัดเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมบางประเภทที่การว่างงานมีลักษณะที่คาดคำนวณได้และเกิดขึ้นได้อีก และได้มีการขยายการคุ้มครองเรื่อยมา ปัจจุบันระบบการประกันการว่างงานในหลายประเทศมีรูปแบบต่างกันทั้งอัตราเงินสมทบ อัตราประโยชน์ทดแทน ระยะเวลาการเกิดสิทธิ และเงื่อนไขการว่างงาน แต่ในทุกประเทศที่ทำเรื่องประกันการว่างงานพบว่า ระบบการประกันการว่างงานจะมีขอบข่ายแคบกว่าโครงการประกันสังคมในสาขาอื่นในเรื่องของบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองและประโยชน์ทดแทนที่ให้ ซึ่งการประกันจะมีการจำกัดอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

ในประเทศไทย กฎหมายประกันสังคมได้กำหนดการประกันตนไว้ 7 ประเภท ประกอบด้วย กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน การดำเนินงานล่าสุดของสำนักงานประกันสังคมในประเทศไทยคือ การประกันสังคมกรณีว่างงาน โดยเริ่มจัดเก็บเงินสมทบในวันที่ 1 มกราคม 2547 ให้นายจ้าง ลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบในอัตราฝ่ายละร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง และรัฐบาลจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้าง และให้ผู้ประกันตนที่มีคุณสมบัติครบตามที่กฎหมายกำหนด คือ จ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือน มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยในกรณีถูกเลิกจ้าง จะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ส่วนกรณีสมัครใจลาออก จะได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้าง ในการดำเนินงานประกันสังคมกรณีว่างงาน นอกจากภารกิจในการจัดเก็บเงินสมทบและการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งคือให้บริการจัดหางาน ฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานตามความจำเป็น การวินิจฉัยข้อร้องเรียน/ข้อขัดแย้งในการเลิกจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการวินิจฉัยสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทน ตลอดจนประสานงานและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ซึ่งเป็นการทำงานแบบบูรณาการของทุกหน่วยในสังกัดกระทรวงแรงงาน (ที่มา : สำนักงานประกันสังคม)

การประกันสังคมกรณีว่างงานได้ดำเนินงานมาตั้งแต่ 1 มกราคม 2547 การดำเนินงานกว่า 1 ปี พบว่าจำนวนผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม 7.37 ล้านคน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2547) โดยสิ้นเดือนเมษายน 2548 มีผู้ประกันตนที่ว่างงานมาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมเป็นจำนวน 62,202 คน โดยจำแนกตามพื้นที่ ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ในจำนวนผู้ประกันตนกรณีว่างงานและลงทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมเป็นจำนวน 62,202 คน นั้น พบว่า มีจำนวนผู้ลาออกจากงาน 40,148 คนหรือร้อยละ 64.5 และเป็นผู้ถูกเลิกจ้างเป็นจำนวน 22,054 หรือร้อยละ 35.5 จะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนกรณีว่างงานส่วนใหญ่จะลาออกโดยสมัครใจ

จากตารางที่ 1.2 ผู้ประกันตนกรณีว่างงานในทุกพื้นที่สำรวจ มีการหางานทำตลอดร้อยละ 61.1 และไม่ได้หางานทำร้อยละ 38.9 โดยผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างและลาออกโดยสมัครใจมีการหางานทำตลอดการว่างงานเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 63.4 และ 59.5 ตามลำดับ แต่ผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่หางานทำร้อยละ 40.5 ซึ่งสูงกว่าผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างที่มีสัดส่วนร้อยละ 36.6 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างมีความตั้งใจในการหางานทำมากกว่าผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจ อาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออก

โดยสมัครใจจะมีแรงจูงใจจากเงินประกันสังคมกรณีว่างงานที่ได้รับเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกันตนไม่มีความตั้งใจในการหางานทำมากกว่าผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง

ตารางที่ 1.1 จำนวนและร้อยละของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคม ระหว่างเดือน กรกฎาคม 2547 - เมษายน 2548

พื้นที่	จำนวนผู้ประกันตน	ร้อยละ
กรุงเทพฯ	17,382	27.9
ปริมณฑล	9,422	15.1
ภาคกลาง	4,617	7.4
ภาคตะวันออก	3,928	6.3
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	8,762	14.1
ภาคเหนือ	8,460	13.6
ภาคใต้	9,631	15.5
<b>รวม</b>	<b>62,202</b>	<b>100</b>

ที่มา : รายงานการวิจัยเรื่องผลการสำรวจสถานการณ์และพฤติกรรมการทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน สถาบันวิจัยนโยบายและแผนอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พ.ศ. 2548

ตารางที่ 1.2 จำนวนและร้อยละของผู้ประกันตนกรณีว่างงานในทุกพื้นที่ที่สำรวจ (7 เมษายน- 20 มิถุนายน 2548) แจกแจงตามสาเหตุการว่างงาน และการหางานทำหลังจากออกจากงาน

การหางานหลังจากออกจากงาน	สาเหตุการว่างงาน		รวม
	ถูกเลิกจ้าง	ลาออกโดยสมัครใจ	
หางานทำตลอด	1,106 (63.4%)	1,844 (59.5%)	2,950 (61.1%)
ไม่ได้หางานทำ	639 (36.6%)	1,251 (40.5%)	1,890 (38.9%)
<b>รวม</b>	<b>1,745 (100%)</b>	<b>3,095 (100%)</b>	<b>4840 (100%)</b>

ที่มา : รายงานการวิจัยเรื่องผลการสำรวจสถานการณ์และพฤติกรรมการทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน สถาบันวิจัยนโยบายและแผนอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พ.ศ.2548

Krugman (1994) ได้อธิบายสาเหตุของการว่างงานในกลุ่มประเทศยุโรปที่อัตราการว่างงานสูงขึ้นกว่าร้อยละ 6 และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้น ค.ศ.1980 ด้วยสาเหตุ 2 ประการ



ใหญ่ๆ คือ ประการหนึ่ง เป็นผลมาจากนโยบายการจัดการรัฐสวัสดิการที่ไม่มุ่งใจให้แรงงานอยากทำงาน และในขณะเดียวกันก็ไม่มุ่งใจให้ผู้ประกอบการว่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างถาวร ประการที่สอง เกิดจากความไม่สอดคล้องกันระหว่างการทำงานของกลไกตลาดกับการจัดการรัฐสวัสดิการ ซึ่งนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำของรายได้ อันเนื่องมาจากผลิตภาพแรงงานแตกต่างกัน และส่งผลให้อัตรการว่างงานเพิ่มขึ้น เช่น การจัดเก็บเงินสมทบประกันการว่างงาน ทำให้ต้นทุนของผู้ประกอบการเพิ่มขึ้น เป็นผลให้นายจ้างลดการจ้างงานลง หรือไม่ก็เปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงานถาวรเป็นการจ้างงานตามสัญญาระยะสั้น หรืออาจจ่ายงานให้ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ทั้งนี้เพื่อลดต้นทุนการจ้างงาน อันเกิดจากกฎระเบียบของนโยบายการจัดการรัฐสวัสดิการ ในขณะเดียวกัน ผู้ประกันตนกรณีว่างงานก็ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานเพราะต้องการรับผลประโยชน์ทดแทนจากการประกันตนกรณีว่างงาน นอกจากนั้น แรงงานยังต้องการอัตราค่าตอบแทนที่เคยได้รับสูงกว่าผลิตภาพของแรงงานของตน ผลที่สุดอัตรการว่างงานจึงสูงขึ้นไปในทิศทางเดียวกันกับการจัดเก็บภาษี และการเพิ่มขึ้นของสิทธิประโยชน์จากการประกันตนกรณีว่างงาน

อย่างไรก็ดี การคุ้มครองในระบบประกันสังคมกรณีว่างงานที่มีการดำเนินงานมากกว่า 1 ปีนั้น อาจพบพฤติกรรมความเสี่ยงที่ตรวจพบได้ยากสำหรับผู้ประกันตนกรณีว่างงาน อันได้แก่ พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งจูงใจในการผลประโยชน์ทดแทน รวมทั้งปัจจัยที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจหางานทำ เพื่อให้เข้าใจในพฤติกรรมของผู้ประกันตนกรณีว่างงานอันจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการประกันสังคมกรณีว่างงานหรือการจัดหางานสำหรับผู้ประกันตนกรณีว่างงานได้

## 1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อศึกษาวิวัฒนาการของการประกันสังคมกรณีว่างงานในประเทศไทย
- 1.2.2 เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมในเดือน เมษายน – มิถุนายน 2548 ซึ่งสามารถแบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็นพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา จะทำการศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประเภทของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยแบ่งเป็น

- (1) ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง

## (2) ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ

### 1.4 วิธีการศึกษา

1.4.1 ข้อมูลที่ใช้ศึกษาเป็นข้อมูลสำรวจ (Survey) จากโครงการสำรวจการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน กรมการจัดหางาน ร่วมกับ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์และ JICA ปี 2548 โดยเป็นข้อมูลจากแบบสอบถามผู้ประกันตนกรณีว่างงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 3,143 ตัวอย่าง สถิติการให้บริการผู้ประกันตนกรณีว่างงาน สำนักงานประกันสังคม และกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และเอกสารประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยได้คัดเลือกคำถามที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำมาใช้ในการทำการศึกษาวเคราะห์ ดังต่อไปนี้ (แสดงในตารางภาคผนวก)

ส่วนที่ 1 ข้อ 1.2 1.3 1.5 1.7 1.8.2

ส่วนที่ 2 ข้อ 2.2 2.4 2.5

ส่วนที่ 3 ข้อ 3.5

1.4.2 วิธีศึกษารอบคลุมการวิเคราะห์ทางสถิติและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งประกอบด้วย การใช้สถิติพื้นฐาน คือ การแจกแจงความถี่ การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการทดสอบโดยวิธีการ Chi-square test เพื่อการเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการหางานของผู้ประกันตนกรณีว่างงานด้วย และการคำนวณหาค่าโอกาสที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะได้งานทำรวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการ สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis)

### 1.4.3 ตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ตัวแบบจำลองโลจิต (Logit Model) โดยมีรูปแบบเป็น Binary – Choice Models ซึ่งมีรูปแบบเท่ากับความถี่สะสมของการแจกแจงแบบ โลจิตติกส์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ข้อมูลแสดงพฤติกรรมหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

1.5.2 ทราบปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

1.5.3 ทราบวิวัฒนาการของการประกันสังคมกรณีว่างงานในประเทศไทย

1.5.4 แนวทางในการปรับปรุงวิธีการและนโยบายการจัดหางานของประเทศไทย

## 1.6 สมมติฐาน

$H_0$  = ปัจจัย เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีว่างงาน ระดับการศึกษา สถานภาพในครัวเรือน และรายได้รวมของครัวเรือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำของผู้ประกันตน

$H_1$  = ปัจจัย เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีว่างงาน ระดับการศึกษา สถานภาพในครัวเรือน และรายได้รวมของครัวเรือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำของผู้ประกันตน

## 1.7 คำนิยามศัพท์

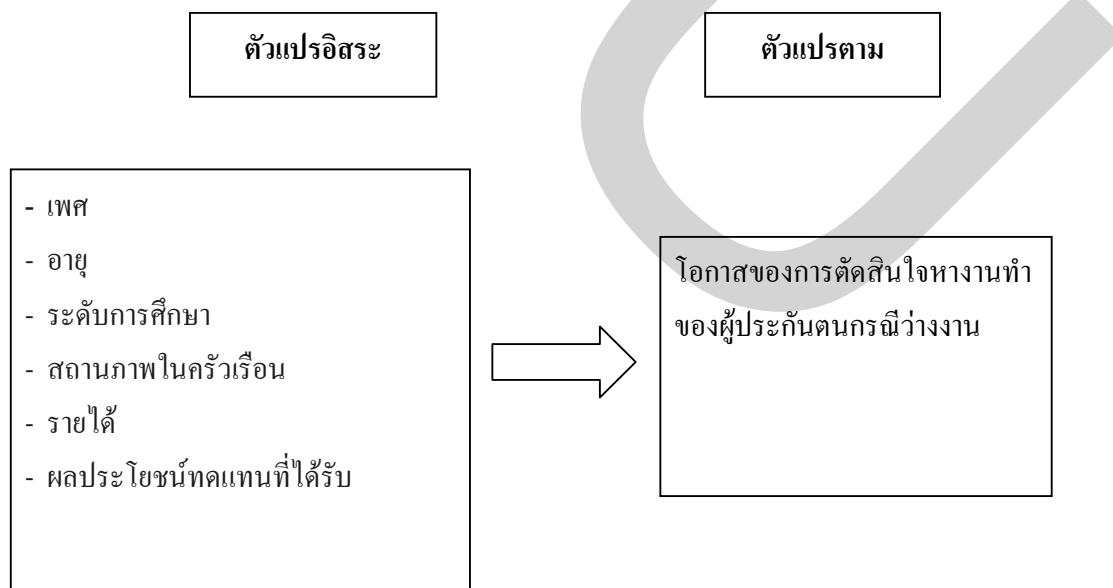
**การประกันการว่างงาน** หมายถึง ระบบประกันสังคมระบบหนึ่งที่ทำให้ความคุ้มครองผู้ว่างงานโดยการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

**ผู้ประกันตน** หมายถึง ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนประกันสังคมและหรือจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม

**ผู้ว่างงาน** หมายถึง ผู้ซึ่งไม่ได้ทำงานระหว่างการจัดเก็บข้อมูล โดยแบ่งเป็น

- ผู้ว่างงานที่กำลังหางานทำ หรือผู้ว่างงานที่พร้อมจะทำงาน (Available for Work) เรียกว่า ผู้ว่างงานเปิดเผย (Open Unemployed)
- ผู้ว่างงานที่ไม่ได้หางานทำ

## 1.8 กรอบแนวคิด



## บทที่ 2

### สถานการณ์ประกันสังคมและความเป็นมาของการประกันสังคมกรณีว่างงาน

#### 2.1 สถานการณ์ประกันสังคม

ในช่วงปี 2549 (มกราคม – ธันวาคม 2549) มีผู้ใช้บริการประกันสังคมทั้งหมด 1,759,845 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.61 ของผู้ประกันตนทั้งหมด โดยมีจำนวนการให้บริการของกองทุนประกันสังคม พิจารณาตามประเภทของประโยชน์ทดแทน ซึ่งมี 7 กรณีได้แก่ เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน พบว่า สำหรับประเภทประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตน ใช้บริการสูงสุด คือ กรณี สงเคราะห์บุตร มีผู้ประกันตนใช้บริการ 1,095,775 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.27 ของผู้ใช้บริการทั้งหมด รองลงมาได้แก่กรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ชราภาพ ว่างงาน ตาย และทูพพลภาพ โดยมีสัดส่วนร้อยละ 24.61 5.84 3.73 2.27 1.00 และ 0.28 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ใช้บริการกองทุนประกันสังคม จำแนกตามประโยชน์ทดแทนปี 2549

ประเภทประโยชน์ ทดแทน	จำนวน ผู้ใช้บริการ (ราย)	ร้อยละ	การจ่ายเงิน ผลประโยชน์ทดแทน (ล้านบาท)	ร้อยละ
เจ็บป่วย	433,130	24.61	16,011.38	54.16
คลอดบุตร	102,792	5.84	5,178.00	17.52
ทูพพลภาพ	4,888	0.28	208.09	0.70
ตาย	17,662	1.00	736.05	2.49
สงเคราะห์บุตร	1,095,775	62.27	5,069.99	17.15
ชราภาพ	65,696	3.73	1,149.57	3.89
ว่างงาน	39,902	2.27	1,207.65	4.09
<b>รวม</b>	<b>1,759,845</b>	<b>100.00</b>	<b>29,560.73</b>	<b>100.00</b>

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม, 2549

หากพิจารณาตามปริมาณการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน จะพบว่ามีกรจ่ายเงินทั้งสิ้น 29,560.73 ล้านบาท โดยกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุด 16,560.73 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 54.16 รองลงมาเป็น กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ว่างงาน ชราภาพ ตาย และทุพพลภาพ ร้อยละ 17.52 17.15 4.09 3.89 2.49 และ 0.70 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

## 2.2 ประวัติความเป็นมาของการประกันสังคมกรณีว่างงาน

การประกันสังคมกรณีว่างงานในประเทศไทยถือกำเนิดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งบัญญัติให้รัฐมีหน้าที่ส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำ และส่งเสริมด้านการประกันสังคม ตลอดจนเป็นไปตามเจตนารมณ์พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งกำหนดให้คุ้มครองผู้ประกันตน 7 กรณี ประกอบด้วย ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน

สำนักงานประกันสังคมได้เริ่มศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการดำเนินงานประกันการว่างงานในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2541 โดยประสานผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ทำการศึกษาในช่วงที่ประเทศไทยประสบวิกฤตเศรษฐกิจ สรุปได้ว่า ควรที่จะขยายความคุ้มครองการประกันสังคมไปยังสถานประกอบการขนาดเล็กก่อน ที่จะดำเนินการกรณีว่างงาน ทั้งนี้ ในช่วงปี 2541-2545 สำนักงานประกันสังคมได้ศึกษารูปแบบการประกันการว่างงานของประเทศต่าง ๆ และขอรับความช่วยเหลือทางวิชาการจาก ILO JICA และ World Bank มาโดยตลอด ตลอดจนทำการศึกษาวิจัยและสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยให้สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และสำนักวิจัยเอแบคโพลล์ เป็นผู้ดำเนินการกำหนดรายละเอียดรูปแบบ เงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการประกันการว่างงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการ ทั้งในระดับกรมและระดับกระทรวง และคณะกรรมการไตรภาคีในคณะกรรมการประกันสังคม เพื่อศึกษาวิเคราะห์และ กำหนดกรอบการดำเนินงาน ตลอดจนพิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น สรุปผลเสนอต่อคณะกรรมการประกันสังคมและกระทรวงแรงงาน และได้ให้มีการจัดสัมมนาและระดมความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั่วประเทศ ระหว่างกันยายน - ตุลาคม 2545 ณ จังหวัดระยอง เชียงใหม่ ขอนแก่น สงขลา กรุงเทพมหานคร หลังจากนั้น ได้ทบทวนรูปแบบ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขของการประกันกรณีว่างงาน และจัดสัมมนาระดมความคิดเห็น เพื่อหาข้อยุติครั้งสุดท้ายในเดือน มีนาคม 2546 โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาประมาณ 2,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเริ่มจัดเก็บเงินสมทบกรณีว่างงาน ในวันที่ 1 มกราคม 2547

ต่อมาได้ดำเนินการยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม และกระทรวงแรงงาน ได้แก่

(1) พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. ... กำหนดระยะเวลาเริ่มจัดเก็บเงินสมทบ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 (คณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546 ขณะนี้ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 120 ตอนที่ 80 ก วันที่ 26 สิงหาคม 2546 แล้ว)

(2) กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกรณีว่างงาน พ.ศ. ... ให้นายจ้าง ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง และ รัฐบาลจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้าง (คณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2546)

(3) กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พ.ศ. ... ให้ ผู้ประกันตนที่มีคุณสมบัติครบตามที่กฎหมายกำหนด มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานโดยผู้ที่ถูกเลิกจ้างได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตรา 50% ของค่าจ้าง ปีละไม่เกิน 180 วัน ส่วนผู้ที่ลาออกได้รับในอัตรา 30% ของค่าจ้าง ปีละไม่เกิน 90 วัน และภายใน 1 ปี ปฏิทินให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนการขาดรายได้ทุกครั้งรวมกันไม่เกิน 180 วัน (คณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2546) อนึ่ง ร่างกฎกระทรวงตาม (2) และ (3) ขณะนี้อยู่ระหว่างพิจารณาแก้ไขปรับปรุง โดยคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 9)

### 2.3 ผลกระทบจากการดำเนินการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ผู้ประกันตนที่ว่างงานจะได้รับการบรรเทาความเดือดร้อน และระบบประกันการ ว่างงาน จะส่งเสริมให้ผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ระบบการทำงานได้เร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากระบบจะผลักดันให้ผู้ว่างงานไปรับบริการในการจัดหางานและพัฒนาฝีมือแรงงานหากจำเป็น และหน่วยงานรัฐจะมีศูนย์รวมข้อมูล ด้านการมีงานทำและการว่างงานของแรงงานในระบบ

### 2.4 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินการประกันสังคมกรณีว่างงาน

นายจ้าง ได้รับผลผลิตที่ดีเนื่องจากลูกจ้างมีประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจน สามารถ คัดเลือกลูกจ้างที่มีคุณภาพซึ่งผ่านระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว และยังมีเงินหมุนเวียน

ในระบบได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากลูกจ้างยังคงมีกำลังซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการดำรงชีพแม้จะอยู่ในช่วงที่ว่างงาน

**ลูกจ้าง**มีประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากมีขวัญกำลังใจในการทำงานมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนลูกจ้างที่ว่างงานจะได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและครอบครัวไม่ได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากการว่างงานของหัวหน้าครอบครัวมากนัก

**รัฐบาล**สามารถลดภาระในด้านการแก้ไขปัญหาสังคมที่เกิดจากสภาวะการว่างงาน และได้รับความเชื่อมั่นจากต่างประเทศ ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยมีความเข้มแข็ง

## 2.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

งานในการดำเนินงานประกันสังคมกรณีว่างงานนอกจากภารกิจในการจัดเก็บเงินสมทบ และการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ว่างงาน ภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือให้บริการจัดหางาน และ ฝึกอบรม/พัฒนาฝีมือแรงงานตามความจำเป็น รวมทั้งการวินิจฉัยข้อร้องเรียน/ข้อขัดแย้งในการเลิกจ้าง เพื่อเป็น ข้อมูลประกอบในการพิจารณาวินิจฉัยสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทน ตลอดจนประสานงานและติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานในภาพรวม โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบในการดำเนินงานแต่ละด้านดังนี้

**สำนักงานประกันสังคม** มีหน้าที่ในการจัดเก็บเงินสมทบ พิจารณาวินิจฉัยจ่ายประโยชน์ทดแทน และพิจารณาการอุทธรณ์ของผู้ประกันตน

**กรมการจัดหางาน** มีหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนที่ว่างงานให้บริการจัดหางาน ประสานการส่งฝึกออาชีพ และรับรายงานตัวทุกเดือน

**กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** มีหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตร และดำเนินการฝึกอบรม/พัฒนาฝีมือแรงงาน

**กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน** มีหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนกรณีถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรมและวินิจฉัยข้อขัดแย้งการเลิกจ้าง เพื่อเป็น ข้อมูลประกอบการตรวจสอบสิทธิในการรับประโยชน์ ทดแทนกรณีว่างงาน

**สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน** มีหน้าที่ประสานงาน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารงานประกันสังคมกรณี ว่างงาน

## 2.6 หลักเกณฑ์และสิทธิประโยชน์

หลักเกณฑ์ที่จะทำให้ลูกจ้างมีสิทธิ คือจ่ายเงินสมทบในส่วนของกรณีว่างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน

### 2.6.1 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

1. ต้องขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ
2. มีความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้
3. ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน
4. ต้องรายงานต่อเจ้าหน้าที่สำนักจัดหางาน ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง
5. ผู้ที่ว่างงานต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากกรณี
  - ทุจริตต่อหน้าที่
  - กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
  - จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
  - ผ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายใน

กรณีร้ายแรง

- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร
- ประมาทเดินล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษา

6. ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
7. มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนเริ่มตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับ

นายจ้างรายสุดท้าย

8. ไม่เป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39

## 2.7 สิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทน

2.7.1 กรณีถูกเลิกจ้าง ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างกรณีลาออกจากงาน

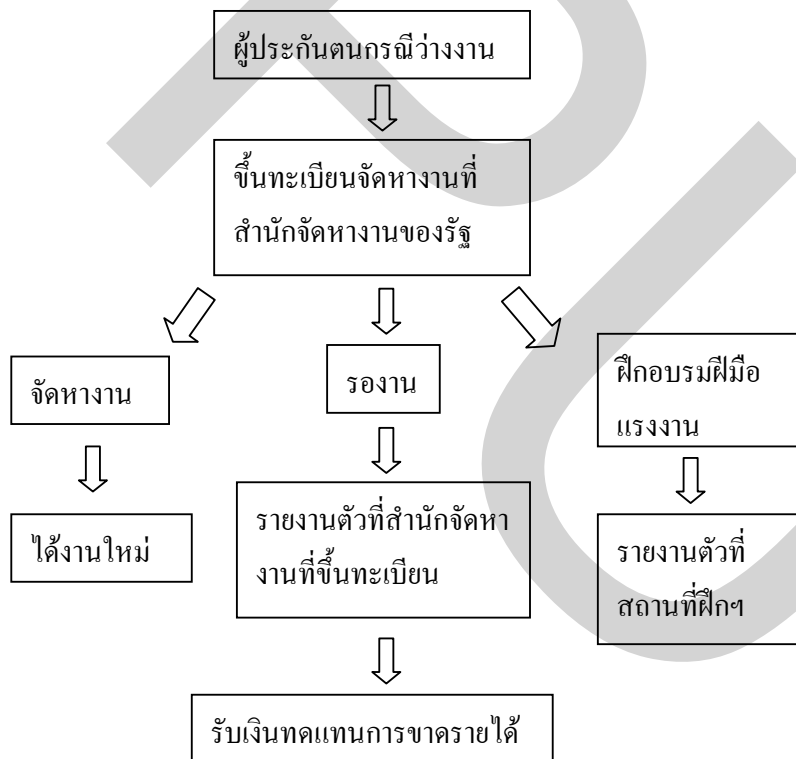
2.7.2 กรณีสมัครใจลาออก ได้รับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานปีละไม่เกิน 90 วัน ในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างหากใน 1 ปีปฏิทินมีการยื่นขอรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานเกินกว่า 1 ครั้ง ให้นับระยะเวลาการรับเงินทดแทนระหว่างการว่างงานรวมกันไม่เกิน 180 วัน



เงินทดแทนการขาดรายได้จะจ่ายเป็นงวดเดือน โดยโอนเงินผ่านบัญชีธนาคารตามที่ผู้ประกันตนแจ้ง

### 2.7.3 หลักฐานที่ต้องใช้เพื่อขอรับประโยชน์ทดแทน

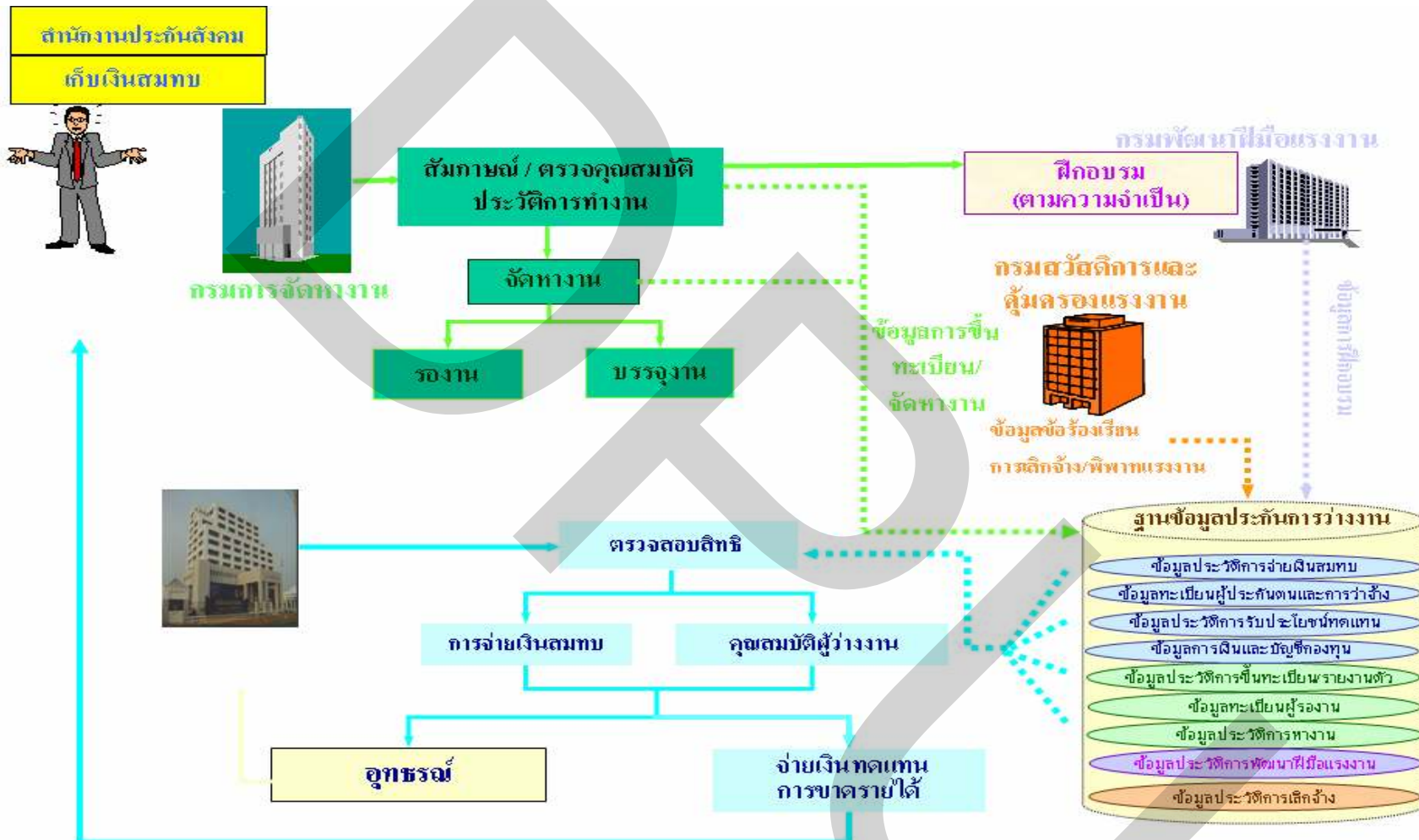
- แบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (สปส. 2-01/7)
- บัตรประจำตัวประชาชน
- รูปถ่ายขนาด 1 นิ้ว 1 ใบ
- หนังสือรับรองการออกจากงานหรือสำเนาแบบแจ้งการลาออกจากงานของผู้ประกันตนออกจากงานของผู้ประกันตน (สปส. 6 -09)
- หนังสือหรือคำสั่งของนายจ้างให้ออกจากงาน (ถ้ามี)
- สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรกซึ่งมีชื่อและเลขที่บัญชีของผู้ประกันตน



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนและวิธีการขอรับผลประโยชน์ทดแทน

#### 2.7.4 ขั้นตอนและวิธีการขอรับประโยชน์ทดแทน

1. ต้องไปขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่สำนักจัดหางาน กรมการจัดหางาน
2. กรอกแบบฟอร์มใบขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน พร้อมด้วยหลักฐานดังนี้
  - บัตรประชาชน
  - รูปถ่าย 1 นิ้ว 1 ใบ
3. กรอกแบบคำขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน พร้อมด้วยหลักฐานดังนี้
  - หนังสือรับรองการออกจากงาน หรือสำเนาแบบแจ้งการออกจากงาน (สปส 6-09) หรือ
  - หนังสือหรือคำสั่งของนายจ้างที่ให้ออกจากงาน
  - สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์หน้าแรกที่มีชื่อและเลขที่บัญชี
4. เจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานทำการสัมภาษณ์/ตรวจสอบคุณสมบัติและประวัติการทำงาน
5. เจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานทำการเลือกตำแหน่งงานว่างให้เลือก 3 แห่ง ให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานได้พิจารณา
6. หากยังไม่มียางานที่เหมาะสม เจ้าหน้าที่สำนักจัดหางานจะประสานงานส่งฝึกอบรมแรงงานตามความจำเป็น
7. เจ้าหน้าที่จะทำการบันทึกสถานะผู้ประกันตนกรณีว่างงานเข้าสู่ฐานข้อมูลกลาง
8. เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมดึงข้อมูลผู้ประกันตนกรณีว่างงานขึ้นมาวินิจฉัยตามเงื่อนไขการเกิดสิทธิ
9. เมื่อคุณสมบัติครบถ้วน สำนักงานประกันสังคมทำการโอนเงินทดแทนการขาดรายได้ตามสิทธิให้ผู้ประกันตน ผ่านทางบัญชีธนาคาร
10. หากผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่พอใจคำสั่งจ่ายประโยชน์ทดแทน สามารถยื่นอุทธรณ์ได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง



ภาพที่ 2.2 แผนผังขั้นตอนการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคมกรณีว่างงาน (ที่มา :สำนักงานประกันสังคม)

## 2.8 รูปแบบการประกันสังคมที่ว่างงานในต่างประเทศ

2.8.1 ระบบประกันการว่างงานของประเทศสหราชอาณาจักร เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการศึกษาและการมีงานทำที่มีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนมีงานทำเพื่อก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประชาชน เป็นระบบภาคบังคับบริหารโดยภาครัฐ โดยมี 2 หน่วยงานร่วมกันปฏิบัติงาน ได้แก่

2.8.1.1 The Employment Service (ES) ซึ่งเป็นองค์กรบริหารอิสระขึ้นอยู่กับ Department of Education and Employment ES มีหน้าที่หลักในการบริหารข้อมูลตลาดแรงงานดำเนินการให้ผู้หางานทำปฏิบัติตามข้อตกลงสำหรับผู้หางานทำ (Jobseeker's Agreement) ให้คำแนะนำในการหางานและพิจารณาการเปลี่ยนแปลง ข้อมูลต่างๆ ของผู้หางานทำ

2.8.1.2 Benefit Agency (BA) เป็นองค์กรบริหารอิสระขึ้นอยู่กับ Department of Social Security มีหน้าที่พิจารณาประเมินจำนวนเงินเบี้ยเลี้ยงให้ผู้หางานทำ (Jobseeker's Allowance : JSA) มีสิทธิ หน่วยงานบริการ คือ Jobcentre หรือศูนย์งาน ขึ้นอยู่กับ ES โดยมีเจ้าหน้าที่ของ ES ปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของ BA

1) ข่ายความคุ้มครอง ลูกจ้างในสถานประกอบการ ปี 2001 มีผู้ขึ้นทะเบียนว่างงานจำนวน 1.5 ล้านคน

2) เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

- เงินเบี้ยเลี้ยงให้ผู้หางานทำจ่ายโดยพิจารณาเงินสมทบ (Contribution-based JSA)

จะได้รับเมื่อผู้ว่างงานได้จ่ายเงินสมทบสำหรับการประกันสังคม (National Insurance) ตามเงื่อนไขที่กำหนด กล่าวคือ ภายในระยะเวลาปีภายใน 2 ปีสุดท้ายปีที่รับประโยชน์ทดแทนจ่ายเงินสมทบมาแล้ว 25 เท่าของรายได้ขั้นต่ำ/สัปดาห์ เป็นระยะเวลา 1 ปี และได้จ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 50 เท่าของรายได้ มีความสามารถและพร้อมที่จะทำงาน ทำงานอย่างจริงจัง ไม่ได้ว่างงานเนื่องจากออกจากงานโดยสมัครใจหรือประพฤติดิหรือปฏิเสธการทำงานหรือเจ้าหน้าที่วินิจฉัยพิจารณาแล้วไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงของผู้หางานทำ

- เงินเบี้ยเลี้ยงให้ผู้หางานจ่ายโดยพิจารณารายได้ (Income-based JSA) จะได้รับเมื่อมีรายได้น้อยกว่ามาตรฐานในการดำรงชีพตามที่กฎหมายกำหนด ผู้หางานทำและคู่สมรสมีเงินเก็บรวมแล้วไม่เกิน 8,000 ปอนด์

3) ประโยชน์ทดแทน

- เงินเบี้ยเลี้ยงให้ผู้หางานทำจ่ายโดยพิจารณาเงินสมทบ จะจ่ายให้สำหรับผู้หางานทำเท่านั้น อัตราการจ่ายพิจารณาตามอายุ จ่ายไม่เกิน 6 เดือน และอาจมีการลดจำนวนเงินเบี้ยเลี้ยงถ้าผู้หางานทำรับประโยชน์ทดแทนอื่น หรือรับเงินบำนาญ อัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทน ได้แก่

41.35 ปอนด์ และ 52.20 ปอนด์ต่อสัปดาห์ สำหรับผู้หางานทำอายุ 18-24 ปี และ 25 ปีขึ้นไป ตามลำดับ นอกจากนี้กรณีมีการเช่าบ้านพักอาศัยสามารถขอความช่วยเหลือเรื่องค่าเช่าบ้านและภาษีได้จากเขตท้องที่ของตนเอง

- เงินเบี้ยเลี้ยงผู้หางานทำจ่ายโดยพิจารณารายได้ จะจ่ายให้สำหรับผู้หางานทำ คู่สมรส บุตรแต่ละคนที่เป็นสมาชิกของครอบครัว รวมทั้งความจำเป็นพิเศษ เช่น กรณีที่เป็นคนพิการ และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและอาจมีการปรับลดจำนวนเงินเบี้ยเลี้ยง ถ้าคู่สมรสมีเงินเก็บมากกว่า 3,000 ปอนด์ หรือมีรายได้อื่นเพิ่มเติม เป็นต้น นอกจากนี้กรณีคู่สมรสที่มีอายุน้อยกว่า 60 ปี เจ็บป่วย คู่สมรสสามารถขอเงินสนับสนุนเพื่อเพิ่มรายได้ (Income Support : IS) สำหรับผู้หางานทำ และคู่สมรสอีกด้วยซึ่ง IS ที่จะจ่ายไม่เกิน 196 วัน และ 364 วัน หรือมากกว่าในกรณีเจ็บป่วย และหากต้องการบ้านเช่าก็สามารถขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีที่อยู่อาศัย (Housing Benefit) เพิ่มเติม

- กรณีทำงานบางเวลา หากผู้หางานทำงานน้อยกว่า 16 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ยังสามารถรับ JSA ได้ ถ้ามีคู่สมรสที่มีรายได้ไม่ส่งผลต่อเงินเบี้ยเลี้ยงแบบ Contribution – based และผู้หางานทำยังสามารถรับเบี้ยเลี้ยง แบบ Income-based ได้ถ้าคู่สมรสมีงานทำน้อยกว่า 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

- วิธีจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน Jobcentre จะจ่ายให้ผ่านธนาคารและผู้หางานจะได้รับใน 3 วันทำการธนาคารหลังจากการมาติดต่อตามปกติกับ Jobcentre หรือจ่ายเป็นเช็คส่งให้ทางไปรษณีย์ (Girocheque) และควรถึงผู้รับ 3 วันทำการหลังจากการติดต่อตามปกติกับ Jobcentre และขึ้นเงินสดได้จากไปรษณีย์ ทั้งนี้ ผู้หางานทำต้องรายงานตัวและสัมภาษณ์ที่ Jobcentre 2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง

#### 4) เงินสมทบ

- การเก็บเงินสมทบจะเก็บรวมสำหรับประโยชน์ทดแทนทุกกรณีในอัตราดังนี้ นายจ้างจ่ายเงินสมทบ 12.2% ของรายได้ทั้งหมดของลูกจ้างที่เกินกว่า 84 ปอนด์/สัปดาห์ ส่วนลูกจ้างในสถานประกอบการจ่ายเงินสมทบในอัตรา 10% ของรายได้ตั้งแต่ 76.01 ปอนด์/สัปดาห์ สำหรับผู้มีงานทำอื่นๆ กำหนดจ่ายตามประเภท ทั้งนี้กำหนดเพดานสูงสุดของรายได้ที่ใช้ในการคำนวณเงินสมทบของลูกจ้างและนายจ้างเท่ากับ 27,820 ปอนด์ต่อปี

- นายจ้างเป็นผู้ส่งเงินสมทบให้แก่กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง อัตราเงินสมทบดังกล่าวกระทรวงการคลังเป็นผู้พิจารณาทบทวนและประกาศใช้เป็นรายปี

## 2.8.2 ระบบประกันการว่างงานประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการส่งเสริมการจ้างงานที่ให้บริการจัดหางาน การพัฒนา ข้อมูลตลาดแรงงาน บริการให้คำปรึกษาและแนะแนวอาชีพและศึกษาวิจัยมาตรการตลาดแรงงาน รวมทั้งจัดระบบประกันการว่างงานแก่ผู้ว่างงาน

เป็นระบบภาคบังคับบริหารโดยภาครัฐ หน่วยงานที่ให้บริการจัดหางานและจ่ายเงินช่วยเหลือเมื่อว่างงาน คือ Bundesanstalt fuer Arbeit :BA หรือ Federal Labour Office เป็น หน่วยงานอิสระภายใต้การกำกับของกระทรวงแรงงานและกิจการสังคม โดยมีคณะผู้ประสานการ จากผู้แทนไตรภาคี มีคณะกรรมการด้านการบริหารจัดการและมีหน่วยงานบริการคือ Local labour office มีหน้าที่หลักคือการบริการจัดหางานและเมื่อไม่สามารถหางานทำได้จึงให้บริการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ระบบการคุ้มครองกรณีว่างงานของเยอรมันมี 2 ระบบ คือ ระบบประกันการว่างงาน และระบบสงเคราะห์ BA จะจ่ายเงินช่วยเหลือเมื่อว่างงานให้แก่ผู้เดือดร้อน โดยจ่ายให้แก่ผู้อยู่ในข่าย ครอบคลุมทั้ง 2 ระบบ

2.8.2.1 ข่ายคุ้มครอง ผู้มีงานทำ คนทำงานที่บ้าน ลูกมือฝึกหัดงาน ผู้ฝึกอบรม และผู้ที่อยู่ใน แผนการฝึกอาชีพ

### 2.8.2.2 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

- ผู้มีสิทธิรับเงินประกันการว่างงาน ต้องเป็นผู้ว่างงานและขึ้นทะเบียนกับ สำนักงานจัดหางาน จ่ายเงินสมทบ 360 วัน ภายในระยะเวลา 3 ปีก่อนการว่างงาน ทำงานที่ เหมาะสมตามกฎหมาย ต้องพยายามหางานทำด้วยตนเอง และต้องไม่ปฏิบัติตนให้ขาดคุณสมบัติ และเสียสิทธิ

- ผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ ต้องเป็นผู้ว่างงานและขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหา งานและไม่มีสิทธิรับเงินประกันการว่างงาน ทั้งนี้ต้องพิสูจน์ว่ามีความจำเป็นต้องความช่วยเหลือ

### 2.8.2.3 ประโยชน์ทดแทน

- เงินประกันการว่างงาน อัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทน คือ สำหรับผู้มีบุตรจะ ได้รับ 67% ของรายได้ภายหลังจากจ่ายภาษีและหักเงินสมทบเข้ากองทุนแล้ว และ 60% สำหรับผู้ไม่มี บุตร ทั้งนี้ปรับเพิ่มประโยชน์ทดแทนตามดัชนีค่าจ้าง โดยจะพิจารณาจากระยะเวลาการจ่ายเงิน สมทบ อายุของผู้ประกันตนเมื่อเกิดสิทธิครั้งแรก

- เงินสงเคราะห์ จ่ายตามความจำเป็นต้องผ่านการตรวจสอบ (Means-tested) โดย พิจารณาค่าจ้างที่เคยได้รับ อัตราภาษีที่จ่ายให้รัฐ สถานการณ์ของแต่ละบุคคล จ่ายสูงสุดไม่เกิน 1 ปี

ภายหลังหมดเขตระยะเวลาการจ่ายแล้วต้องพิจารณาใหม่ อัตราการจ่ายคือ ผู้มีบุตรจะได้รับ 57% ของรายได้ และผู้ไม่มีบุตรเท่ากับ 50% ของรายได้

#### 2.8.2.4 เงินสมทบ

- เงินประกันการว่างงาน ลูกจ้างและนายจ้างจ่ายเงินสมทบฝ่ายละ 3.25% ของรายได้ และรัฐอุดหนุนตามกฎหมาย รวมทั้งเมื่อเกิดการขาดดุล
- เงินสงเคราะห์ ใช้จ่ายจากภาษีอากร

### 2.8.3 ระบบประกันการว่างงานประเทศสวีเดน

เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายตลาดแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายให้ทุกคนมีงานทำ แต่ถ้าไม่มีงานทำจึงให้เงินช่วยเหลือเฉพาะช่วงเวลาที่ยากลำบาก

เป็นระบบภาคบังคับ มีหน่วยงานอิสระคือสำนักบริหารตลาดแรงงาน (Labour Market Administration : AMV) ทำหน้าที่ดำเนินนโยบายตลาดแรงงาน มีหน่วยงานในระดับต่างๆ ภายใต้ AMV เช่น คณะกรรมการตลาดแรงงานแห่งชาติ (AMS) และคณะกรรมการแรงงานระดับมณฑล เป็นต้น ทำหน้าที่แตกต่างกันไปโดยเน้นการสร้างความเข้มแข็งของตลาดแรงงาน สำหรับหน่วยงานบริการในพื้นที่ดำเนินนโยบายตลาดแรงงานคือสำนักงานจัดหางาน โดย AMV มีมาตรการต่างๆ เช่น การกระตุ้นอุปสงค์แรงงานและการสร้างงาน (ให้เงินอุดหนุนนายจ้างที่รับคนเข้างาน หรือเงินช่วยเหลือแบบให้เปล่าในช่วงเริ่มต้นกิจการ) การกระตุ้นอุปทานแรงงาน (เงินเบี่ยเลี้ยงให้นายจ้างที่ฝึกอบรมลูกจ้าง เงินให้ลูกจ้างฝึกอบรมสาขาอาชีพที่ขาดแคลน) การสนับสนุนผู้พิการให้หางานทำ และให้เงินทดแทนนายจ้างที่จ้างคนพิการ รวมทั้งการให้ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสดเมื่อว่างงาน โดยมีสมาคม 39 แห่ง ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามสาขาอาชีพต่างๆ มีหน้าที่จ่ายเงินประกันเมื่อว่างงานเป็นประโยชน์ทดแทนให้สมาชิกของตนเองและสมาคมชื่อ Alfa ทำหน้าที่จ่ายเงินประกันเมื่อว่างงานแก่ผู้มีสิทธิที่ไม่ได้สังกัดสมาคมตามสาขาอาชีพดังกล่าว

ประเทศสวีเดนให้เงินประกันเมื่อว่างงาน 2 แบบ คือ ให้เป็นเงินขั้นพื้นฐาน (Basic Benefit) หรือให้ตามรายได้ก่อนการว่างงาน (Income – related benefit)

#### 2.8.3.1 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

- ผู้มีสิทธิรับเงินขั้นพื้นฐานต้องเป็นผู้ว่างงานที่ไม่เป็นสมาชิกของสมาคมประกันการว่างงานต่างๆ หรือเป็นสมาชิกสมาคมแต่ขาดคุณสมบัติ มีงานทำอย่างน้อย 6 เดือน ขึ้นทะเบียนที่สำนักจัดหางาน
- ผู้มีสิทธิรับเงินประกันการว่างงานที่สัมพันธ์กับรายได้จากสมาคมแห่งใดแห่งหนึ่ง

- ต้องเป็นสมาชิกอย่างน้อย 12 เดือน ติดต่อกันก่อนจะว่างงาน และมีรายได้ อย่างน้อย 6 เดือน บุคคลดังกล่าวต้องว่างงานและขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานและต้องพร้อม รับงานที่เสนอ รวมทั้งพร้อมเข้าร่วมใน โปรแกรมตลาดแรงงานดังกล่าวข้างต้น

คุณสมบัติ การเป็นสมาชิกสมาคมประกันการว่างงานต่างๆ บุคคลเหล่านั้นต้องทำงาน ที่มีรายได้ ณ วันที่สมัครเป็นสมาชิก คือ ต้องทำงานอย่างน้อย 17 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในช่วงระหว่าง 4 สัปดาห์ภายใน 5 สัปดาห์ติดต่อกัน

#### 2.8.4 ระบบการประกันการว่างงานประเทศญี่ปุ่น

เป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันการจ้างงานหรือการมีงานทำ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ บริการ 3 ประเภท

- ป้องกันการว่างงานและสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน
- พัฒนาความสามารถลูกจ้าง
- ส่งเสริมสวัสดิการการจ้างงาน

การจ่ายเงินช่วยเหลือเมื่อว่างงานและเงินช่วยเหลือให้มีงานทำต่อ (Unemployment Benefit) เป็นระบบภาคบังคับ บริหาร โดยภาครัฐ คือ สำนักความมั่นคงในการจ้างงานหรือสำนัก จัดหางาน (Bureau of Employment Security) กระทรวงแรงงานญี่ปุ่น หน่วยงานที่ให้บริการ คือ สำนักจัดหางาน (Public Employment Security Office : PESO) โดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของศูนย์ตลาดแรงงานทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูลด้านตลาดแรงงานกับประกันการว่างงาน

ชายคุ้มครอง ลูกจ้างในสถานประกอบการทุกคนประมาณ 2 ล้านแห่ง จำนวนผู้อยู่ในความคุ้มครอง ทั่วประเทศประมาณ 35 ล้านคน มีผู้ขอรับเงินประกันการว่างงานจำนวน 1 ล้านคนเศษ รวมทั้ง คนงานรายวัน คนงานชั่วคราว คนเรือ คนงานที่ทำงานไม่เต็มเวลาจะไม่ให้การคุ้มครอง ยกเว้น คน เหล่านี้ทำงานมานานเกิน 4 เดือนขึ้นไป

2.8.4.1 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ การขอรับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินช่วยเหลือ ลูกจ้างต้อง จ่ายเงินสมทบแล้วอย่างน้อย 6 เดือนในระยะเวลา 1 ปี อายุไม่เกิน 65 ปี โดยจะรับประโยชน์ทดแทน ตามระยะเวลาที่ทำงาน ฐานค่าจ้างรายวันและอายุของผู้ประกันตน

2.8.4.2 ประโยชน์ทดแทน จ่ายให้ผู้ว่างงานทั่วไปผ่านธนาคารภายหลังจากว่างงานโดย กำหนดจ่าย 4 อาทิตย์ต่อ 1 ครั้ง อัตราจ่ายระหว่าง 60-80% ของฐานค่าจ้างรายวัน (อายุมากและ รายได้สูง อัตราจ่ายประโยชน์ทดแทน หรือ % ก็จะยิ่งต่ำลง) โดยมีเพดานเงินช่วยเหลือสูงสุดกำหนดตาม อายุ สำหรับผู้ว่างงานทั่วไปจ่ายให้ 90-180 วันขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่เป็นผู้ประกันตน นอกจากนี้ มี



การจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อรับการศึกษาอบรม เงินช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ทำงานต่อ และเงินช่วยเหลือผู้หยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น

ทั้งนี้ ได้มีระบบให้รางวัลหรือกระตุ้นให้รับงาน โดยการจ่ายเงินอุดหนุนการทำงาน ทำใหม่ให้เป็นเงินก้อนตามจำนวนวันที่กำหนด ถ้างานได้เร็วและเหลือจำนวนวันรับเงินประกันการว่างงานมากกว่า 45 วัน

#### 2.8.4.3 เงินสมทบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. เงินสมทบสำหรับบริการ 3 ประเภท นายจ้างจ่ายฝ่ายเดียวเท่ากับ 0.35% ของค่าจ้าง
2. เงินสมทบสำหรับการประกันการว่างงาน (เงินช่วยเหลือเมื่อว่างงานและเงินช่วยเหลือเพื่อให้มีงานทำต่อ)
  - นายจ้างและลูกจ้างจ่ายอัตราเท่ากัน คือฝ่ายละ 0.6% ของค่าจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้นำส่งเงินสมทบ
  - รัฐจ่ายเงินอุดหนุนบางส่วนสำหรับประกันการว่างงาน เช่น เงินช่วยเหลือผู้หางานทำ เงินช่วยเหลือลูกจ้างรายวันที่กำลังหางานทำ และเงินช่วยเหลือเพื่อให้มีงานทำต่อ

## บทที่ 3

### การทบทวนเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 การทบทวนเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

มยุรีย์ สาขุม (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการว่างงานกับการประกันสังคม กรณีการประกันการว่างงานของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานของประเทศไทยในช่วง ปี พ.ศ. 2515 – 2542 โดยศึกษาลักษณะโครงการและนโยบายการประกันการว่างงานของประเทศต่างๆ ได้แก่ ประเทศจีน ญี่ปุ่น เกาหลี สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา แคนาดา เยอรมัน และสวีเดน ใช้ข้อมูลทฤษฎีภูมิในการศึกษาซึ่งใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ของแบบจำลองการว่างงานโดยการทดสอบและประมาณค่าด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) ซึ่งปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการว่างงานคือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเบื้องต้น ดัชนีราคาผู้บริโภค ค่าจ้างขั้นต่ำ กำลังแรงงานรวม ตำแหน่งงานว่าง การลงทุนภาคเอกชน การลงทุนภาครัฐบาล

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการว่างงานพบว่า แบบจำลองการว่างงานเพศชายมีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กำลังแรงงานรวม การลงทุนภาคเอกชนและการลงทุนภาครัฐบาล ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีผลกระทบต่อระดับการว่างงาน ส่วนในแบบจำลองการว่างงานรวมและการว่างงานเพศหญิงมีเพียงกำลังแรงงานรวมเท่านั้นที่มีอิทธิพลกับระดับการว่างงาน และมีแนวโน้มที่ได้จากการศึกษาคือ การลงทุนจากภาครัฐบาลและภาคธุรกิจเอกชนมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาการว่างงานของประเทศไทย และหากประเทศไทยจะนำโครงการประกันการว่างงานมาใช้เพื่อให้เกิดระบบประกันสังคมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นนั้น รัฐบาลจำเป็นต้องใช้เวลาในการศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของประเทศไทย บทเรียนจากประเทศต่างๆ ทั้งในด้านดีและข้อจำกัดควรนำมาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ โครงการการประกันการว่างงานของประเทศไทยในอนาคต

นฤมล พูลทรัพย์ (2546) ได้นำเสนอผลงานทางวิชาการเรื่อง พันธกิจกรมการจัดหางานกับการประกันการจ้างงาน โดยเป็นการนำเสนอบทบาทของกรมการจัดหางานในการพัฒนา

ประเทศ ได้สรุปการคุ้มครองทางสังคมซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โครงการความคุ้มครองทางสังคมในระบบเศรษฐกิจทางการ โครงการความคุ้มครองทางสังคมสำหรับประชาชน นอกกระบบเศรษฐกิจทางการ โครงการความคุ้มครองทางสังคมรูปแบบพิเศษในภาวะวิกฤติ

การประกันการว่างงานซึ่งจ่ายผลประโยชน์ทดแทนกรณีให้ผู้ประกันตนว่างงานเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประกันการมีงานทำ ที่มีแผนการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานซึ่งเป็นระบบที่จะช่วยป้องกันการว่างงานควบคู่กันไปด้วย ประกอบกับพันธกิจของกรมการจัดหางาน มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีงานทำ และมีการกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชาชนวัยทำงานมีงานทำอย่างยั่งยืนและได้รับความคุ้มครอง การประเมินความพร้อมของกรมการจัดหางาน ประกอบด้วยหน่วยให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนทั้งสิ้น 85 แห่ง(กรุงเทพมหานคร 10 เขต และ 75 จังหวัด) และสำนักโครงการประกันการมีงานทำ ได้เตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือในการปฏิบัติงานและการวางแผนการทำงานเชิงกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไปตามภูมิภาค

นิตยา แก้วศิลา (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานศึกษากรณี : จังหวัดปราจีนบุรี โดยศึกษาการให้บริการจัดหางานให้แก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน พบว่ามีหน่วยงานที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน โดยมีสำนักงานจัดหางานเป็นหน่วยงานหลักสำคัญในการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานจะต้องมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน ดังนั้นภารกิจแต่ละหน่วยงานจะต้องมีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน การปฏิบัติงานจึงจะมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เป็นการให้บริการจัดหางานรูปแบบใหม่ซึ่งผู้รับบริการต่างมีความคาดหวังว่าจะได้รับบริการที่ดีเช่นเดียวกับการให้บริการแก่บุคคลทั่วไป ประการสำคัญเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องมีความรอบรู้ทั้งขั้นตอน เทคนิค วิธีการให้บริการต่างๆ

จากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในช่วงเวลาที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาอุปสรรค ทำให้การบริการยังไม่คล่องตัว ซึ่งทำให้ผู้รับบริการได้รับความไม่สะดวกรวดเร็ว ในการศึกษาผลการปฏิบัติงานและจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้รับบริการประกันตนกรณีว่างงาน สรุปปัญหาได้สองประเด็น คือ ประการแรก ปัญหาอันเกิดจากเจ้าหน้าที่ให้บริการยังขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการ ขั้นตอน ระเบียบต่างๆ ของการให้บริการ รวมถึงการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) ซึ่งเจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน และไม่ชำนาญเทคโนโลยีที่ทันสมัย อาจทำให้ประสิทธิภาพในการให้บริการลดลง ประการที่สอง ปัญหาอันเกิดจากผู้ประกันตนที่มารับบริการและนายจ้างที่ไม่ทราบวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ไม่มีความพร้อมในการรายงานตัวเพื่อหางานทำ และ

ไม่เห็นความสำคัญในการแจ้งผลบรรจุงาน ทำให้ประสิทธิภาพการติดตามผลน้อยลง รวมถึงปัญหาในการพิจารณาส่งตัวเข้ารับการศึกษาเนื่องจากความไม่สะดวกในการเดินทางไปฝึกอบรมตามที่กำหนดและปัญหาหลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการ เป็นต้น

ศุภัญญา เพชรฤทธิ์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนต่อการดำเนินการประกันการว่างงาน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ของผู้ประกันตน จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ภาระหนี้สิน และปัจจัยด้านงาน ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน ประสบการณ์การว่างงาน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารการประกันการว่างงาน ใช้กลุ่มตัวอย่างจาก 2 หน่วยงาน คือ หน่วยงานราชการ (ลูกจ้างชั่วคราวมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน) หน่วยงานเอกชน (ลูกจ้างบริษัท โฟโมสต์ ฟริสแลนด์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 342 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพโสด มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ และภาระหนี้สิน สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยด้านบุคคลโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และปัจจัยด้านงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สถาบันวิจัยนโยบายและแผนอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (2548) ได้นำเสนอรายงานการวิจัยเรื่อง ผลการสำรวจสถานการณ์และพฤติกรรมการทำงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของผู้ว่างงานที่เอาประกันตน การศึกษาอาศัยข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลจากการสำรวจผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนและมารายงานตัวกรณีว่างงาน 32 พื้นที่ ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดจำนวน 5,087 ราย ข้อมูลจากการสำรวจได้นำมาประมวลผลและวิเคราะห์โดยโปรแกรม SPSS ผลของการศึกษาสรุปได้ดังนี้

จากการสำรวจผู้ประกันตนจำนวน 5,087 คน สัดส่วนของผู้ประกันตนที่ว่างงานสอดคล้องกับภาพรวมของทั้งประเทศโดยผู้ประกันตนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและเป็นคนหนุ่มสาวอายุ 15-34 ปี ที่น่าสนใจคือ เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้งานใหม่ โดยผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้งานใหม่เพียงร้อยละ 6.9 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต่ำ โดยส่วนใหญ่ได้งานในอาชีพพื้นฐานมากขึ้นกว่าอาชีพเดิม ส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย และจะได้รับเงินเดือนต่ำกว่าอาชีพสุดท้ายก่อนการว่างงาน

อัตราการบรรจุนงานใหม่ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานไม่มีความแตกต่างกันตามเพศและอายุ แต่มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา และมีผลต่อระยะเวลาการหางานก่อนการบรรจุนงานใหม่ด้วย โดยผู้มีการศึกษาดำกว่าระดับอุดมศึกษามีอัตราการบรรจุนงานสูงกว่าและมีระยะเวลาการหางานสั้นกว่าผู้มีการศึกษาระดับอุดมศึกษา รายได้ที่มีใช้ค่าจ้างซึ่งได้แก่ เงินชดเชยจากนายจ้างกรณีออกจากงานและผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีผลต่อการได้งานใหม่และต่อระยะเวลาการหางานก่อนได้งานใหม่ ผู้ว่างงานที่มีรายได้ที่มีใช้ค่าจ้าง เป็นจำนวนมากจะมีอัตราการได้งานใหม่ต่ำกว่าและมีระยะเวลาการว่างงานยาวนานกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

### 3.2 กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 3.2.1 ความหมายและประเภทของการว่างงาน

จํานง สมประสงค์ และ ประดิษฐ์ ชาติสมบัติ (2516:74-81) ให้ความหมายของการว่างงานไว้ว่า เป็นสภาวะของตลาดแรงงานอย่างหนึ่งที่อุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์แรงงาน ทำให้คนงานจำนวนหนึ่งไม่มีงานทำทั้งๆ พวกเขาต้องการทำงานในอัตราค่าจ้างในท้องตลาด ในลักษณะเช่นนี้ “บุคคลผู้ว่างงาน” หมายถึงบุคคลที่อยู่ในกำลังแรงงานแต่ไม่มีงานทำและไม่มีรายได้หรือผลตอบแทนจากการทำงาน โดยได้กำหนดประเภทของการว่างงานตามลักษณะของสาเหตุที่ทำให้เกิดการว่างงานดังต่อไปนี้

1) Frictional Unemployment หมายถึง การว่างงานอันเนื่องมาจากการที่บุคคลเปลี่ยนงานออกจากงานเดิม ว่างงานเพราะการกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงาน หรือบุคคลผู้เข้าสู่ในกำลังแรงงานใหม่ๆ งานประเภทนี้เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน ทั้งๆที่ตำแหน่งงานว่างปรากฏอยู่ ดังนั้นการว่างงานประเภทนี้จึงมักจะปรากฏอยู่เสมอ แม้ว่าการว่างงานประเภทอื่นๆ จะไม่มีเลย

2) Cyclical Unemployment การว่างงานตามวัฏจักรเศรษฐกิจ การว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้นเนื่องจากอุปสงค์รวม (Aggregate demand) ไม่เพียงพอกับอุปทานรวม (Aggregate supply) และเกิดขึ้นในภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากตลาดสินค้าไม่มีดุลยภาพ สินค้าที่ผลิตออกมาสู่ตลาดขายไม่หมด เพราะผู้ซื้อไม่มีเงินซื้อ ทำให้สินค้าคงคลังเกิดขึ้น นายจ้างหรือผู้ผลิตต้องการลดการผลิตลงและไม่พอใจที่จะขยายการผลิตต่อไป เพราะสินค้าแก่ก็ยังไม่ขายไม่หมด ทำให้เงินออมไม่เท่ากับเงินลงทุน ในตลาดแรงงาน นายจ้างก็พยายามปลดหรือไล่คนงานออก เป็นระยะที่ทำให้คนงานเหล่านี้ว่างงาน

3) Structural Unemployment คือ การว่างงานในบางท้องที่หรือบางอาชีพ ในขณะที่ท้องที่อื่นหรืออาชีพอื่นยังมีตำแหน่งงานว่าง การว่างงานประเภทนี้เนื่องมาจากหลายปัจจัย ซึ่งอาจจำแนกได้ดังนี้

- การเคลื่อนย้ายแรงงานทำไม่ได้ หรือทำได้แต่ไม่สะดวกจนเป็นเหตุให้แรงงานบางท้องที่หรือบางอาชีพขาดแคลน แต่มีแรงงานเหลือเพื่ออยู่ในอาชีพอื่นหรือท้องที่อื่น ในท้องที่หรือในอาชีพที่มีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์นี้ จะมีบุคคลจำนวนหนึ่งว่างงาน เหตุการณ์เช่นนี้อาจเกิดขึ้นได้ถ้าหากแรงงานไม่ยอมอพยพจากท้องที่หนึ่งไปสู่ท้องที่หนึ่ง หรือเคลื่อนย้ายจากอาชีพหนึ่งไปสู่อาชีพหนึ่ง มีการกีดกันคนงานจากท้องที่อื่น มีการกีดกันเพศ ผิว หรือเชื้อชาติ มีการจำกัดการเข้ามาในบางอาชีพ หรืองานบางอาชีพต้องการคนมีความรู้และความชำนาญ แต่แรงงานไม่มีความรู้ความชำนาญตามที่นายจ้างต้องการ การกีดกันและการขาดแคลนความรู้ความสามารถดังกล่าวเหล่านี้จะทำให้แรงงานเคลื่อนจากท้องที่หนึ่งไปสู่ท้องที่หนึ่ง หรือจากอาชีพหนึ่งไปสู่อาชีพหนึ่งได้น้อยลง และทำให้บุคคลจำนวนหนึ่งในบางท้องที่หรือบางอาชีพมีการว่างงาน ในขณะที่อุปสงค์แรงงานหรือบางอาชีพยังอยู่ในตลาด การว่างงานประเภทนี้จะทำให้อัตราการว่างงานแตกต่างกันไปตามท้องที่ อาชีพ เชื้อชาติ เพศ และอายุ

- การเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์ของแรงงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ของสินค้าจนเป็นเหตุให้ความไม่สมดุลของตลาดแรงงาน และการว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้น นายจ้างต้องการแรงงานเพื่อทำการผลิตสินค้าเมื่ออุปสงค์ในสินค้าเกิดขึ้น ดังนั้นเมื่ออุปสงค์สินค้าเปลี่ยนแปลงไป อุปสงค์ในแรงงานก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย ในกรณีเช่นนี้อาจทำให้แรงงานในบางประเภท ทั้งที่มีความรู้และไม่มีความรู้ว่างงานได้เช่นกัน

- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเศรษฐกิจ ถ้ากิจกรรมทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป ทำให้อุปสงค์ของแรงงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย

- การเพิ่มขึ้นหรือการอพยพของแรงงาน มีส่วนทำให้การว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้น

4) การว่างงานแฝง (Disguised Unemployment) คือ การที่คนงานจำนวนหนึ่งเป็นผู้มีงานทำ แต่สามารถที่จะเคลื่อนย้ายแรงงานบางส่วนจากจำนวนผู้มีงานทำออกจากผลผลิตได้โดยที่ไม่กระทบกระเทือนต่อผลผลิตของกิจการนั้น จำนวนแรงงานที่สามารถโยกย้ายออกไปได้โดยไม่ทำให้ผลผลิตรวมลดน้อยลงนี้ เรียกว่า “บุคคลผู้ว่างงานแฝง” ลักษณะของการว่างงานแฝงเกิดขึ้นในประเทศด้อยพัฒนาที่มีประชากรหนาแน่นอยู่ในสาขาเกษตรกรรม

นอกจากนี้ (Jacob Mincer)<sup>1</sup> ยังได้ให้ความหมายของการว่างงานแฝงรวมไปถึงบุคคลผู้ไม่แสวงหางานทำเพราะเชื่อว่างานไม่อยู่ในตลาด แต่คนเหล่านี้พอใจที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน ถ้าหากภาวะการณ์จ้างงานดีขึ้น ในกรณีนี้จำนวนผู้ว่างงานแฝงจะเป็นบุคคลผู้หนีออกไปจากตลาดแรงงาน เพราะรู้ว่าไม่มีงานทำ แต่คนเหล่านี้จะกลับเข้ามาสู่ตลาดแรงงานถ้ามีอุปสงค์แรงงานเกิดขึ้น หรือในกรณีที่ผู้ไม่เคยทำงานมาก่อนและกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานแต่จำเป็นต้องเลื่อนการเข้าร่วมในกำลังออกไป เพราะเชื่อว่าไม่มีงานในตลาดแรงงาน

5) การทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) หมายถึง การที่บุคคลมีงานทำแต่ทำงานไม่เต็มที่ หรือทำงานไม่เต็มความสามารถของคนที่มียู่ บุคคลประเภทนี้เรียกว่า “ผู้ทำงานต่ำกว่าระดับ” องค์การกรรมกรระหว่างประเทศได้ให้ความหมายของการทำงานต่ำกว่าระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

- การว่างงานต่ำกว่าระดับที่เห็นได้ชัด (Visible Underemployment) ได้แก่ การที่ผู้มีงานทำแต่เพียงบางเวลา คือ ทำงานน้อยกว่าเวลาปกติโดยไม่สมัครใจ ถ้าหากมีงานทำคนเหล่านี้ก็พอใจจะทำงานมากขึ้นหรือมากขึ้นไปอีก

- การทำงานต่ำกว่าระดับที่เห็นได้ไม่ชัด (Invisible Unemployment) ได้แก่ การที่ผู้มีงานทำตามเวลาปกติ แต่ (1) ทำงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถต่ำกว่าความรู้ความสามารถที่ตนเองทำอยู่ หรือ (2) มีรายได้จากการทำงานต่ำกว่าที่ควรจะได้ หรือ (3) ผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานต่ำกว่าปกติที่ควรจะได้

6) การว่างงานตามฤดูกาล (Seasonal Unemployment) หมายถึง การที่บุคคลไม่มีงานทำเมื่อฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากดินฟ้าอากาศไม่อำนวย

### 3.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสนอขายแรงงาน

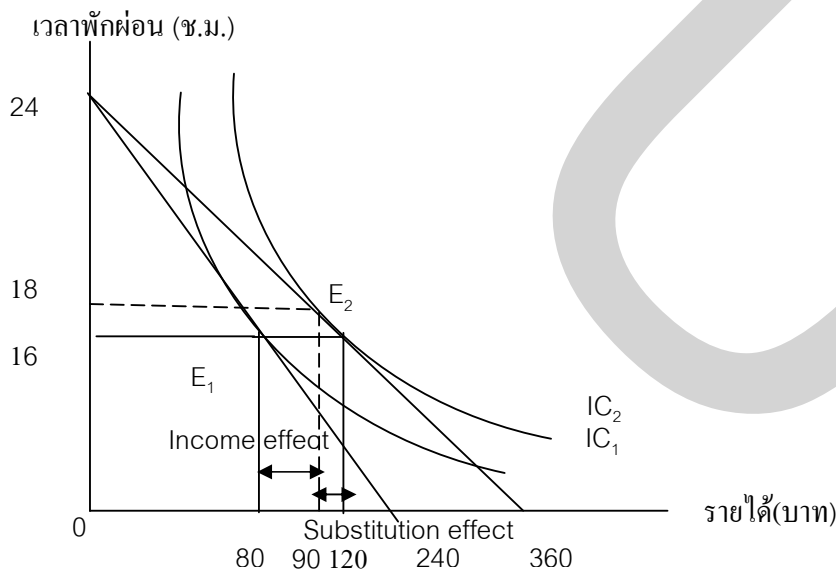
ประชากรในวัยทำงาน (working age)<sup>2</sup> จะทำงานหรือไม่ทำงาน และแรงงานจะทำงานมากหรือน้อยเพียงใด สามารถอธิบายพฤติกรรมของแรงงานด้วยทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utility Theory) ภายใต้ข้อสมมติว่า แต่ละคนที่เป็นเจ้าของแรงงานต้องการความพอใจสูงสุด และความพอใจหรือความอยู่ดีกินดีของแต่ละคนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง โดยการอธิบายพฤติกรรมของแรงงาน จะตั้งข้อสันนิษฐานว่า ความพอใจของแรงงานขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ (1) รายได้จากการทำงาน ซึ่งมาจากค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการใช้แรงงาน และ (2) เวลาพักผ่อน (leisure time) ซึ่งหมายถึง เวลาที่จะใช้ไปเพื่อการอื่นที่ไม่ใช่การทำงานหารายได้ แต่ก็ให้ความพอใจได้เช่นกัน ผู้ที่อยู่

<sup>1</sup> จานงค์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ ชาติสมบัติ. (2516). เศรษฐศาสตร์แรงงาน.

<sup>2</sup> ในกรณีประเทศไทย ประชากรในวัยทำงาน หมายถึง ประชากรผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ประชากรในวัยทำงานที่ต้องการทำงาน เป็นผู้มีงานทำอยู่แล้ว หรือเป็นผู้ที่ว่างงาน เรียกว่า เป็นบุคคลในกำลังแรงงาน (labour force)

ในกำลังแรงงานสามารถที่จะเลือกส่วนผสมของปัจจัย 2 ปัจจัย คือ รายได้จากการทำงานและเวลาพักผ่อน โดยการผสมทั้ง 2 ปัจจัยที่เลือกนี้จะทำให้ความพอใจอยู่ในระดับเท่าเดิม ที่เป็นเช่นนี้เพราะรายได้จากการทำงานและเวลาการพักผ่อนสามารถให้ความพอใจที่ทดแทนกันได้ หากลากเป็นเส้นผ่านส่วนผสมต่างๆ ของรายได้และเวลาว่างที่ให้ความพอใจเท่ากัน เส้นนี้เรียกว่า เส้นความพอใจเท่ากัน (indifferent curve) ความพอใจมีหลายระดับ หากมีรายได้มากและมีเวลาพักผ่อนมาก ย่อมมีระดับความพอใจสูงกว่าส่วนผสมที่มีรายได้และเวลาพักผ่อนน้อยกว่า และหากประชากรผู้อยู่ในวัยทำงานสามารถทราบอัตราค่าจ้างได้ เขาก็สามารถตัดสินใจได้ว่าในระยะเวลาหนึ่งที่มีจำกัด เขาจะทำงานหรือไม่ทำงาน และจะทำงานมากน้อยเพียงใด เช่น ภายใน 1 วัน หรือ 1 สัปดาห์ เขาจะทำงานกี่ชั่วโมง และจะพักผ่อนกี่ชั่วโมง จึงจะได้รับความพอใจสูงสุด พฤติกรรมการตัดสินใจของแรงงานสามารถแสดงเป็นภาพได้ดังปรากฏในภาพที่ 3.1

ตามภาพที่ 3.1 แกนตั้งแทนรายได้จากการทำงานและแกนนอนแทนเวลาว่าง (leisure time) เส้น  $IC_1$  แสดงระดับความพอใจเท่ากันระหว่างส่วนผสมต่างๆ ของรายได้จากการทำงานและเวลาพักผ่อน ในอัตราค่าจ้าง 10 บาทต่อชั่วโมง หากทำงานทั้ง 24 ชั่วโมงต่อวัน เขาจะมีรายได้ถึง 240 บาท แต่หากไม่ทำงานเลยก็ไม่มีรายได้ แต่ก็ได้รับความพอใจจากการพักผ่อน 24 ชั่วโมง ในกรณีนี้สมมติว่าแรงงานคนนี้ตัดสินใจพักผ่อน 16 ชั่วโมง และทำงาน 8 ชั่วโมง ซึ่งมีรายได้ 80 บาท การตัดสินใจดังกล่าวเรียกว่า แรงงานรายนี้ได้ดุลยภาพ คือ ได้รับความพอใจสูงสุดจากรายได้ที่ 80 บาท และเวลาพักผ่อนที่ได้รับ 8 ชั่วโมง



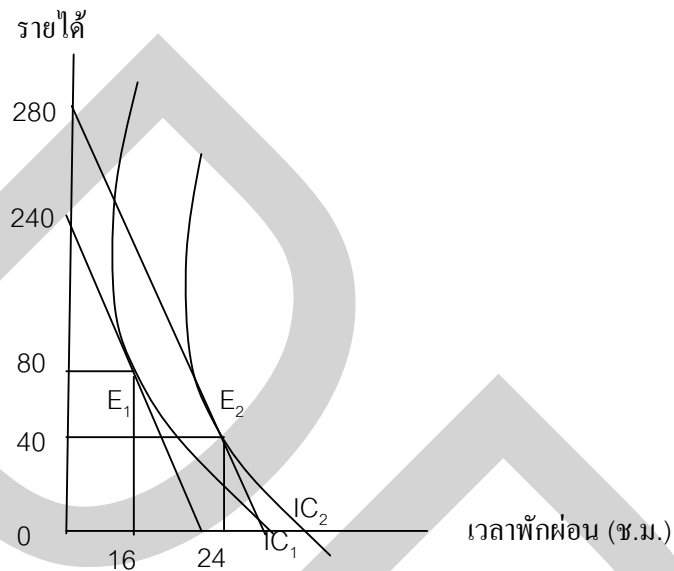
ภาพที่ 3.1 แสดงดุลยภาพของแรงงานเมื่ออัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง



จากภาพที่ 3.1 หากอัตราค่าจ้างสูงขึ้นเป็น 15 บาท แรงงานจะมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจ ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับความพอใจในระดับสูงขึ้น การปรับเปลี่ยนการตัดสินใจนี้ เขาอาจจะทำงานมากขึ้น เพราะค่าจ้างสูงเป็นแรงดึงดูดใจ หรืออาจจะทำงานน้อยลง เพราะเขามีความพึงพอใจกับการพักผ่อนมากกว่า ในที่สุดเขาจะตัดสินใจอย่างไรขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบความพึงพอใจที่จะได้เพิ่มขึ้น หรือจะเสียไปจากการเปลี่ยนแปลงของรายได้และเวลาพักผ่อน ในกรณีนี้ หากอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็น 15 บาทต่อชั่วโมง เขาจะพักผ่อนมากขึ้นเป็น 18 ชั่วโมง และจะทำงานลดลงเป็น 6 ชั่วโมง โดยมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็น 90 บาท ที่เป็นเช่นนี้เพราะเขาปรับเปลี่ยนการตัดสินใจเพื่อให้ได้รับความพอใจสูงสุด กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้นเป็น 15 บาทต่อชั่วโมง หากเขาทำงาน 8 ชั่วโมงเท่าเดิม เขาจะมีรายได้วันละ 120 บาท แต่ความพอใจเพิ่มที่เกิดจากรายได้เพิ่มขึ้นอีก 40 บาท ต่ำกว่าความพอใจในเวลาพักผ่อน เขาจึงปรับเปลี่ยน โดยลดชั่วโมงทำงานลงและเพิ่มเวลาพักผ่อนให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจสูงขึ้นไปสู่ระดับ  $IC_2$  ทั้งนี้เพราะเขามีรายได้เพิ่มขึ้นจาก 80 บาท เป็น 90 บาท และมีเวลาพักผ่อนเพิ่มขึ้นจาก 16 ชั่วโมง เป็น 18 ชั่วโมง กรณีเช่นนี้เรียกว่า ผลของรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากค่าจ้างเพิ่ม (income effect) ทำให้การเสนอขายแรงงานหรือชั่วโมงทำงานลดลง ในอีกด้านหนึ่ง การที่อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้นก็ดึงดูดใจให้อยากทำงานมากขึ้น เพราะอยากได้เงินมากขึ้น และได้รับความพอใจจากรายได้ที่เพิ่มขึ้นมาทดแทนความเหนื่อยยากจากการทำงาน ซึ่งเรียกว่า ผลของการทดแทนกันระหว่างรายได้กับเวลาพักผ่อน (substitution effect) แต่กรณีนี้ income effect มีมากกว่า substitution effect ในที่สุดเขาจึงลดเวลาทำงานลงและเพิ่มเวลาพักผ่อนมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หาก income effect มีน้อยกว่า substitution effect แรงงานจะเพิ่มชั่วโมงทำงานเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น และหาก income effect มีอิทธิพลพอๆ กันกับ substitution effect จำนวนชั่วโมงทำงานและเวลาพักผ่อนก็ยังคงเดิม แม้ว่าอัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การที่อัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้มีการเสนอขายแรงงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือทำงานเท่าเดิมก็ได้

อิทธิพลของรายได้ที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รายได้ที่ไม่ได้เกิดจากอัตราค่าจ้าง (non-labour income) เช่น รายได้จากค่าเช่า ดอกเบี้ย ผลตอบแทนจากการประกอบการ และเงินช่วยเหลือจากแหล่งอื่นๆ เป็นต้น รายได้ประเภทนี้มีผลทำให้การเสนอขายแรงงานหรือชั่วโมงทำงานลดลงได้ ทั้งนี้เพราะอิทธิพลของ income effect ที่มีผลทำให้ลดการเสนอขายแรงงาน เช่น ในกรณีที่อัตราค่าจ้าง 10 บาทต่อชั่วโมง หากไม่มีรายได้จากแหล่งอื่น นอกจากรายได้จากค่าจ้าง แรงงานรายนี้จะทำงาน 8 ชั่วโมง และพักผ่อน 16 ชั่วโมง แต่หากเขามีรายได้จากแหล่งอื่น เช่น เงินช่วยเหลือ หรือรายได้จากทรัพย์สินจำนวนหนึ่ง เช่น 40 บาทต่อวัน ในอัตราค่าจ้างชั่วโมงละ 10 บาท แรงงานรายนี้อาจไม่ทำงานเลยก็ได้ เพราะดุลยภาพของเขาได้เปลี่ยนแปลงไป โดยพอใจกับการพักผ่อนทั้ง 24

ชั่วโมง และรายได้จากเงินช่วยเหลือวันละ 40 บาท ทั้งนี้แรงงานยังได้รับความพอใจในระดับสูงขึ้น ด้วย กรณีเช่นนี้ แรงงานรายนี้จะออกจากการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน (ภาพที่ 3.2)



ภาพที่ 3.2 คลายภาพการเสนอขายแรงงานลดลงเมื่อมีรายได้ที่มีค่าจ้าง

แนวคิดดังกล่าวอาจนำมาอธิบายพฤติกรรมการทำงานของแรงงานที่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนจากการประกันตนกรณีว่างงานได้ กล่าวคือ เมื่อผู้ประกันตนกรณีว่างงานได้รับผลประโยชน์จากการประกันตนกรณีว่างงาน เขาอาจจะไม่กระตือรือร้นในการหางานหรืออาจไม่หางานเลย ผู้รับผลประโยชน์จากการว่างงานอาจพอใจกับเวลาพักผ่อนและผลประโยชน์ที่ได้รับไปจนหมดหรือเกือบหมดผลประโยชน์ จึงมีการทำงานอย่างจริงจัง กรณีเช่นนี้ เป็นเพราะผลของรายได้ที่มีค่าจ้างทำให้แรงงานไม่กระตือรือร้นในการหางาน

## บทที่ 4

### วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ข้อมูลจากโครงการสำรวจการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน กรมการจัดหางาน ร่วมกับ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์และ JICA ปี 2548 โดยเป็นข้อมูลจากแบบสอบถามผู้ประกันตนกรณีว่างงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 3,143 ตัวอย่าง ระยะเวลาการสำรวจตั้งแต่ 7 เมษายน – 20 มิถุนายน 2548 เป็นข้อมูลหลักในการวิเคราะห์ และข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม และกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เป็นต้น การศึกษามีแนวคิดในการวิเคราะห์ ดังนี้

#### 4.1 แบบจำลองในการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1

ในวัตถุประสงค์ข้อ 1 สามารถวิเคราะห์สัดส่วนและร้อยละของผู้ประกันตนกรณีว่างงานและการวิเคราะห์พฤติกรรมหางานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์  $\chi^2 - Test$  ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานความเป็นอิสระกันของตัวแปร/ลักษณะสองลักษณะ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อมูลที่จำแนกแบบสองทาง (Two-Way Table หรือ A Contingency Table) เพื่อทดสอบความเป็นอิสระกันของตัวแปรที่กำหนด พฤติกรรมหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

สถิติทดสอบ

$$\chi^2 = \left( \frac{\sum \sum (O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \right)$$

โดยที่  $E_{ij} = \frac{(r_i)(C_j)}{n}$

$O_i$  = (Observed Frequency) = ความถี่หรือจำนวนครั้งที่เกิดในระดับที่  $i$  ที่เกิดขึ้นจริงของตัวอย่างขนาด  $n$

$E_i$  = (Expected Frequency) = ความถี่หรือจำนวนครั้งที่เกิดในระดับที่  $i$  ที่คาดว่าจะเกิด (ภายใต้  $H_0$ )

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ

$H_0$  = ตัวแปรทั้งสองตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน

$H_1$  = ตัวแปรทั้งสองตัวแปรไม่เป็นอิสระต่อกัน

เขตปฏิเสธ จะปฏิเสธ  $H_0$  ถ้า  $\chi^2 > \chi^2_{1-\alpha}$  ด้วยองศาอิสระ  $(r-1)(c-1)$

#### 4.2 แบบจำลองในการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2

ในวัตถุประสงค์ข้อ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจหางานทำ

แบบจำลองการศึกษาปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจหางานทำ

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ Binary – choice models อันเป็นรูปหนึ่งของแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (Models of qualitative choice) เมื่อต้องเผชิญกับการตัดสินใจเลือกในทางเลือก 2 ทาง และผลจากการศึกษาจะให้ค่าความน่าจะเป็นของการเลือกตัดสินใจในทางเลือกหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับอีกทางเลือกหนึ่ง

โดยที่ในการศึกษาครั้งนี้ บุคคลต้องเผชิญกับ 2 ทางเลือกคือ การตัดสินใจหางานทำหรือไม่หางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน โดยสมมติให้ความน่าจะเป็นของการตัดสินใจหางานทำหรือไม่หางาน มีรูปแบบเท่ากับความถี่สะสมของการแจกแจงแบบโลจิสติกส์ ซึ่งเป็น Specified model ของ Binary – choice models ที่เรียกว่าแบบจำลองโลจิต (Logit Model) ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดต่างๆ ดังต่อไปนี้

##### 1) แบบจำลองในการประมาณค่า

แบบจำลองโลจิต (Logit Model) สามารถเขียนในรูปของ Specified model ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 P_i &= E(JS = \frac{1}{X_i}) &= F(\beta_0 + \beta_i X_i) \\
 &= \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_i x_i)}} &\dots\dots\dots(1.1)
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 1 - P_i &= E(JS = \frac{0}{X_i}) &= 1 - \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_i x_i)}} \\
 &&\dots\dots\dots(1.2)
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \frac{P_i}{1-P_i} &= \frac{1+e^{-(\beta_0+\beta_i x_i)}-1}{1+e^{-(\beta_0+\beta_i x_i)}} = \frac{e^{-(\beta_0+\beta_i x_i)}}{1+e^{-(\beta_0+\beta_i x_i)}} \\ &= \frac{1}{1+(1/e^{-(\beta_0+\beta_i x_i)})} \\ &= \frac{1}{1+e^{(\beta_0+\beta_i x_i)}} \end{aligned} \dots\dots\dots(1.3)$$

(e หมายถึง exponential)

กำหนดให้ JS = 1 ถ้าตัดสินใจหางานทำ

0 ถ้าตัดสินใจไม่หางานทำ

$P_i$  = ค่าความน่าจะเป็นในการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

$X_i$  = เป็นปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจหางานทำหรือไม่หางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

โดยจะกำหนดให้โอกาสของการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานเป็นฟังก์ชัน (Function) ขึ้นกับปัจจัย พื้นฐานทางด้านประชากร เศรษฐกิจ สังคม รวมถึงผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ซึ่งสามารถเขียนในรูปทั่วไป (General form) ได้ดังนี้

$$JS_i = f(Sex_i, Age_i, Edu_i, Y_i, Sf_i, I_i)$$

ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ

$$JS_j = f(Sex_j, Age_j, Edu_j, Y_j, Sf_j, I_j)$$

กำหนดให้ความสัมพันธ์ของตัวแปรเขียนในรูปสมการดังต่อไปนี้

$$\log\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = \beta_0 + \alpha_1 Sex_i + \delta_1 Age_i + \omega_1 Edu_i + \psi_1 y_i + \chi_1 Sf_i + \phi_1 I_i + \varepsilon_i$$

.....(1.4)

$$\log\left(\frac{P_j}{1-P_j}\right) = \beta_0 + \alpha_1 Sex_j + \delta_1 Age_j + \omega_1 Edu_j + \psi_1 y_j + \chi_1 Sf_j + \varphi_1 I_j + \varepsilon_j$$

.....(1.5)

(i = ตัวอย่างของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง, j = ตัวอย่างของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ)

และกำหนดให้ครอบคลุมเฉพาะเพศชายและผู้ที่ยังจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเท่านั้น

โดยที่

JS คือ โอกาสของการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

= 1 ถ้าตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

= 0 ถ้าตัดสินใจไม่หางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

Sex คือ เพศของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

= 1 ถ้าเป็นเพศชาย

= 0 ถ้าเป็นเพศหญิง

Age คือ อายุของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

Edu1 คือ การศึกษาของผู้ประกันตนกรณีว่างงานต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

= 1 ใช่

= 0 ไม่ใช่

Edu2 คือ การศึกษาของผู้ประกันตนกรณีว่างงานระดับปริญญาตรี

= 1 ใช่

= 0 ไม่ใช่

Y คือ รายได้ของครัวเรือนของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

Sf	คือ	ผู้ประกันตนกรณีว่างงานเป็นหัวหน้าครอบครัว
	=	1 ใช่
	=	0 ไม่ใช่
I	คือ	ผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
	=	1 ได้รับผลประโยชน์ทดแทน
	=	0 ไม่ได้รับผลประโยชน์ทดแทน

## 2) วิธีประมาณค่าพารามิเตอร์

ใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยวิธีภาวะน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) เนื่องจากสามารถให้ค่าประมาณของความน่าจะเป็นอยู่ในช่วง (0,1) และสามารถแก้ปัญหาตัวแปรปรวนไม่คงที่ (Heteroscedastic) ได้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดต่างๆ ได้ดังนี้

$$\text{จากสมการที่ (1.1)} \quad P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_i x_i)}}$$

$P_i$  เป็นค่าที่เราสังเกตไม่ได้ เราสามารถจะให้ข้อมูลสำหรับการสังเกตได้ใน 2 ทางเลือก โดยให้

$$JS_i = \begin{cases} 1 & \text{ถ้าตัดสินใจหางานทำ} \\ 0 & \text{ถ้าตัดสินใจไม่หางานทำ} \end{cases}$$

สมมติว่าในทางเลือกแรก มีคนเลือก  $n_1$

ในทางเลือกที่สอง มีคนเลือก  $n_2$

$$n_1 + n_2 = n$$

สามารถเขียนในรูป the likelihood function ได้ดังนี้

$$L = \text{Prob}(JS_1, \dots, JS_n) = \text{Prob}(JS_1) \dots \text{Prob}(JS_n) \dots \dots \dots (1.6)$$

จากสมการที่ (1.5) สามารถเขียนให้อยู่ในรูป reduce form ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 L &= P_1 \dots P_{n1} (1 - P_{n1+1}) \dots (1 - P_n) &= \prod_{i=1}^{n1} P_i \prod_{i=n1+1}^n (1 - P_i) \\
 &= \prod_{i=1}^n P_i^{JS_i} (1 - P_i)^{(1 - JS_i)} &\dots\dots\dots(1.7)
 \end{aligned}$$

(โดยที่  $\Pi$  represent the product of a number of factors)

จากสมการที่ (1.6) จะทำการ Maximize the logarithm of L ดังนี้

$$\log L = \sum_{i=1}^{n1} \log P_i + \sum_{i=n1+1}^n \log(1 - P_i) \quad \dots\dots\dots(1.8)$$

ทำการ differentiate Log L ด้วย  $\beta_0$  และ  $\beta_1$  ตามลำดับ แล้วกำหนดค่าให้เท่ากับศูนย์ เพื่อประมาณค่า  $\hat{\beta}_0$  และ  $\hat{\beta}_1$  ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \frac{\partial \log L}{\partial \beta_0} &= \sum_{i=1}^n \frac{\partial P_i / \partial \beta_0}{P_i} - \sum_{i=n1+1}^n \frac{\partial P_i / \partial \beta_0}{1 - P_i} \\
 &= 0 &\dots\dots\dots(1.9)
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \frac{\partial \log L}{\partial \beta_i} &= \sum_{i=1}^n \frac{\partial P_i / \partial \beta_i}{P_i} - \sum_{i=n1+1}^n \frac{\partial P_i / \partial \beta_i}{1 - P_i} \\
 &= 0 &\dots\dots\dots(1.10)
 \end{aligned}$$



เมื่อได้ค่าประมาณ  $\hat{\beta}$  แล้ว สามารถประมาณค่าความน่าจะเป็นของการตัดสินใจงาน  
ทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานได้ โดยนำปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจงานทำหรือไม่  
ทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ( $X_i$ ) ไปแทนในสมการ (1.1)

#### 4.3 แนวทางในการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3

ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถบรรยายเชิงพรรณนาโดยการอธิบายประวัติความเป็นมา  
พร้อมทั้งเงื่อนไข สิทธิประโยชน์ และวิธีการดำเนินงาน เกี่ยวกับการประกันสังคมกรณีว่างงาน และ  
รูปแบบการประกันสังคมกรณีว่างงานในต่างประเทศ ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดไว้ในบทที่ 4

## บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ผลการศึกษานี้ได้ออกแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้คือ ส่วนที่ 1 อธิบายถึงลักษณะเศรษฐกิจและสังคมของผู้ประกันตนกรณีว่างงานโดยใช้วิธีคำร้อยละเพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 2 เป็นการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ทำการเปรียบเทียบค่าที่คำนวณได้กับค่าในตารางที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และ 95 ตามลำดับ และส่วนที่ 3 เป็นการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานโดยใช้แบบจำลองโลจิต แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างและกลุ่มผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ

### 5.1 ส่วนที่ 1 ลักษณะเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 3,143 ตัวอย่างในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง 1,224 ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ 1,919 ตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและเพศ

เพศ	ถูกเลิกจ้าง						ลาออกโดยสมัครใจ					
	ไม่หางานทำ	(%)	หางานทำ	(%)	รวม	(%)	ไม่หางานทำ	(%)	หางานทำ	(%)	รวม	(%)
ชาย	195	41.1	350	46.7	545	44.5	274	35.7	453	39.3	727	37.9
หญิง	279	58.9	400	53.3	679	55.5	493	64.3	699	60.7	1192	62.1
<b>รวม</b>	<b>474</b>	<b>100.0</b>	<b>750</b>	<b>100.0</b>	<b>1224</b>	<b>100.0</b>	<b>767</b>	<b>100.0</b>	<b>1152</b>	<b>100.0</b>	<b>1919</b>	<b>100.0</b>

ที่มา : การสำรวจผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (กทม.และปริมณฑล) ที่มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมในเดือน เมษายน – มิถุนายน 2548

จากตารางที่ 5.1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 545 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 เป็นหญิง 679 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 โดยกลุ่ม

ผู้ประกันตนที่ไม่หางานทำหลังถูกเลิกจ้าง แบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 41.1 เพศหญิงร้อยละ 58.9 และกลุ่มผู้ประกันตนที่หางานทำหลังถูกเลิกจ้าง แบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 44.5 เพศหญิงร้อยละ 55.5

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีของผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 727 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 เป็นหญิง 1192 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่หางานทำหลังลาออก แบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 35.7 เพศหญิงร้อยละ 64.3 และกลุ่มผู้ประกันตนที่หางานทำหลังลาออก แบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 39.3 เพศหญิงร้อยละ 60.7

ตารางที่ 5.2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและอายุ

ช่วงอายุ	ถูกเลิกจ้าง						ลาออกโดยสมัครใจ					
	ไม่หางานทำ	(%)	หางานทำ	(%)	รวม	(%)	ไม่หางานทำ	(%)	หางานทำ	(%)	รวม	(%)
15 - 19 ปี	5	1.1	0	0.0	5	0.4	3	0.4	8	0.7	11	0.6
20 - 24 ปี	37	7.8	64	8.5	101	8.3	97	12.6	176	15.3	273	14.2
25 - 29 ปี	76	16.0	170	22.7	246	20.1	207	27.0	413	35.9	620	32.3
30 - 34 ปี	85	17.9	135	18.0	220	18.0	165	21.5	243	21.1	408	21.3
35 - 39 ปี	98	20.7	144	19.2	242	19.8	137	17.9	156	13.5	293	15.3
40 - 44 ปี	76	16.0	127	16.9	203	16.6	100	13.0	82	7.1	182	9.5
45 - 49 ปี	59	12.4	65	8.7	124	10.1	32	4.2	54	4.7	86	4.5
50 - 54 ปี	36	7.6	42	5.6	78	6.4	24	3.1	17	1.5	41	2.1
55 ปีขึ้นไป	2	0.4	3	0.4	5	0.4	2	0.3	3	0.3	5	0.3
<b>Total</b>	<b>474</b>	<b>100.0</b>	<b>750</b>	<b>100.0</b>	<b>1224</b>	<b>100.0</b>	<b>767</b>	<b>100.0</b>	<b>1152</b>	<b>100.0</b>	<b>1919</b>	<b>100.0</b>

ที่มา : การสำรวจผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (กทม.และปริมณฑล) ที่มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมในเดือน เมษายน - มิถุนายน 2548

จากตารางที่ 5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีของผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25-44 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-29 ปี 246 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-34 ปี 220 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-39 ปี 242 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40-44 ปี 203 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่หางานทำ

หลังถูกเลิกจ้าง ที่มีอายุ 25-44 ปีร้อยละ 70.6 และกลุ่มผู้ประกันตนที่หางานทำหลังถูกเลิกจ้าง ที่มีอายุ 25-44 ปีร้อยละ 76.8

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีของผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20-39 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 20-24 ปี 273 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25-29 ปี 620 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 30-34 ปี 408 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-39 ปี 293 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่หางานทำหลังถูกเลิกจ้าง ที่มีอายุ 20-39 ปีร้อยละ 79.0 และกลุ่มผู้ประกันตนที่หางานทำหลังลาออก ที่มีอายุ 20-39 ปีร้อยละ 85.8

ตารางที่ 5.3 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและจำนวนเงินผลประโยชน์ทดแทน

จำนวนเงิน เป็นช่วง (บาท)	ถูกเลิกจ้าง						ลาออกโดยสมัครใจ					
	ไม่หา งานทำ	(%)	หางาน ทำ	(%)	รวม	(%)	ไม่หา งานทำ	(%)	หางาน ทำ	(%)	รวม	(%)
500 - 1,500	2	1.2	0	0.0	2	0.4	1	0.6	5	1.5	6	1.2
1,501 - 2,500	8	4.6	22	5.8	30	5.4	53	33.8	60	18.5	113	23.4
2,501 - 3,500	44	25.4	72	19.0	116	21.1	37	23.6	79	24.3	116	24.1
3,501 - 4,500	29	16.8	65	17.2	94	17.1	23	14.6	64	19.7	87	18.0
4,501 - 5,500	27	15.6	58	15.3	85	15.4	29	18.5	74	22.8	103	21.4
5,501 - 6,500	21	12.1	30	7.9	51	9.3	3	1.9	16	4.9	19	3.9
6,501 - 7,500	42	24.3	131	34.7	173	31.4	11	7.0	27	8.3	38	7.9
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100.0</b>	<b>378</b>	<b>100.0</b>	<b>551</b>	<b>100.0</b>	<b>157</b>	<b>100.0</b>	<b>325</b>	<b>100.0</b>	<b>482</b>	<b>100.0</b>

ที่มา : การสำรวจผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (กทม.และปริมณฑล) ที่มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมในเดือน เมษายน - มิถุนายน 2548

จากตารางที่ 5.3 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีของผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 2,501-5,500 บาท โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีได้รับเงิน 2,501-3,500 บาท 116 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงิน 3,501-4,500 บาท 94 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงิน 4,501-5,500 ปี 85 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่หางานทำหลังถูกเลิกจ้าง ที่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 2,501-5,500

บาท ร้อยละ 57.8 และกลุ่มผู้ประกันตนที่ทำงานทำหลังถูกเลิกจ้าง ที่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 2,501-5,500 บาท ร้อยละ 51.5

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีของผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 1,501-3,500 บาท และ 4,501-5,500 บาท โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีได้รับเงิน 1,501-2,500 บาท 113 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงิน 2,501-3,500 บาท 116 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงิน 4,501-5,500 บาท 103 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่ทำงานทำหลังลาออก ที่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 1,501-3,500 บาท และ 4,501-5,500 บาท ร้อยละ 75.9 และกลุ่มผู้ประกันตนที่ทำงานทำหลังลาออก ที่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 1,501-3,500 บาท และ 4,501-5,500 บาท ร้อยละ 65.6

ตารางที่ 5.4 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและรายได้รวมของครัวเรือน

ช่วงรายได้รวม ของครัวเรือน โดยประมาณ (บาท)	ถูกเลิกจ้าง						ลาออกโดยสมัครใจ					
	ไม่ทำ งานทำ	(%)	ทำ งานทำ	(%)	รวม	(%)	ไม่ทำ งานทำ	(%)	ทำงาน	(%)	รวม	(%)
ต่ำกว่า 3,000	10	2.1	8	1.1	18	1.5	6	0.8	12	1.0	18	0.9
3,000 - 4,999	33	7.0	37	4.9	70	5.7	49	6.4	64	5.6	113	5.9
5,000 - 6,999	68	14.3	91	12.1	159	13.0	92	12.0	108	9.4	200	10.4
7,000 - 9,999	68	14.3	87	11.6	155	12.7	97	12.6	114	9.9	211	11.0
10,000 - 14,999	92	19.4	135	18.0	227	18.5	137	17.9	193	16.8	330	17.2
15,000 - 19,999	47	9.9	78	10.4	125	10.2	91	11.9	137	11.9	228	11.9
20,000 - 29,999	70	14.8	136	18.1	206	16.8	122	15.9	197	17.1	319	16.6
30,000 - 39,999	32	6.8	68	9.1	100	8.2	66	8.6	108	9.4	174	9.1
40,000 - 49,999	14	3.0	28	3.7	42	3.4	28	3.7	67	5.8	95	5.0
50,000 ขึ้นไป	33	7.0	71	9.5	104	8.5	72	9.4	139	12.1	211	11.0
ไม่ได้ระบุ	7	1.5	11	1.5	18	1.5	7	0.9	13	1.1	20	1.0
<b>Total</b>	<b>474</b>	<b>100.0</b>	<b>750</b>	<b>100.0</b>	<b>1224</b>	<b>100.0</b>	<b>767</b>	<b>100.0</b>	<b>1152</b>	<b>100.0</b>	<b>1919</b>	<b>100.0</b>

ที่มา : การสำรวจผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (กทม.และปริมณฑล) ที่มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมในเดือน เมษายน - มิถุนายน 2548

จากตารางที่ 5.4 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีที่ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ครัวเรือน 5,000-14,999 บาท โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ครัวเรือน 5,000-9,999 บาท 314 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ครัวเรือน 10,000-14,999 บาท 227 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่หางานทำหลังถูกเลิกจ้าง ที่มีรายได้ครัวเรือน 5,000-14,999 บาท ร้อยละ 48.0 และกลุ่มผู้ประกันตนที่หางานทำหลังถูกเลิกจ้าง ที่มีรายได้ครัวเรือน 5,000-14,999 บาท ร้อยละ 41.7

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีที่ผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ครัวเรือน 5,000-14,999 บาท โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ครัวเรือน 5,000-9,999 บาท 411 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ครัวเรือน 10,000-14,999 บาท 330 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่หางานทำหลังลาออก ที่มีรายได้ครัวเรือน 5,000-14,999 บาท ร้อยละ 42.5 และกลุ่มผู้ประกันตนที่หางานทำหลังลาออก ที่มีรายได้ครัวเรือน 5,000-14,999 บาท ร้อยละ 36.1

ตารางที่ 5.5 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและสถานภาพในครัวเรือน

สถานภาพ ในครัวเรือน	ถูกเลิกจ้าง						ลาออกโดยสมัครใจ					
	ไม่หา งานทำ	(%)	หางาน ทำ	(%)	รวม	(%)	ไม่หา งานทำ	(%)	หางาน ทำ	(%)	รวม	(%)
หัวหน้า ครัวเรือน	139	29.3	220	29.3	359	29.3	141	18.4	218	18.9	359	18.7
ไม่ใช่ หัวหน้า ครัวเรือน	335	70.7	530	70.7	865	70.7	626	81.6	934	81.1	1560	81.3
<b>Total</b>	<b>474</b>	<b>100.0</b>	<b>750</b>	<b>100.0</b>	<b>1224</b>	<b>100.0</b>	<b>767</b>	<b>100.0</b>	<b>1152</b>	<b>100.0</b>	<b>1919</b>	<b>100.0</b>

ที่มา : การสำรวจผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (กทม.และปริมณฑล) ที่มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมในเดือน เมษายน – มิถุนายน 2548

จากตารางที่ 5.5 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีที่ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าครัวเรือน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือน 865 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่หางานทำหลังถูกเลิกจ้าง แบ่งเป็นหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 29.3

ไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 70.7 และกลุ่มผู้ประกันตนที่ทำงานทำหลังถูกเลิกจ้าง แบ่งเป็นหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 29.3 ไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 70.7

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีของผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าครัวเรือน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือน 1560 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่ทำงานทำหลังลาออก แบ่งเป็นหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 18.4 ไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 81.6 และกลุ่มผู้ประกันตนที่ทำงานทำหลังลาออก แบ่งเป็นหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 18.9 ไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 81.1

ตารางที่ 5.6 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานจำแนกตามสาเหตุการออกจากงานและระดับการศึกษา

การศึกษา สูงสุด	ถูกเลิกจ้าง						ลาออกโดยสมัครใจ					
	ไม่ทำงานทำ	(%)	ทำงานทำ	(%)	รวม	(%)	ไม่ทำงานทำ	(%)	ทำงานทำ	(%)	รวม	(%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	367	77.4	444	59.2	811	66.3	516	67.3	513	44.5	1029	53.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	97	20.5	277	36.9	374	30.6	235	30.6	596	51.7	831	43.3
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	10	2.1	29	3.9	39	3.2	16	2.1	43	3.7	59	3.1
<b>Total</b>	<b>474</b>	<b>100.0</b>	<b>750</b>	<b>100.0</b>	<b>1224</b>	<b>100.0</b>	<b>767</b>	<b>100.0</b>	<b>1152</b>	<b>100.0</b>	<b>1919</b>	<b>100.0</b>

ที่มา : การสำรวจผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (กทม.และปริมณฑล) ที่มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมในเดือน เมษายน – มิถุนายน 2548

จากตารางที่ 5.6 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีของผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 811 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 374 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่ทำงานทำหลังถูกเลิกจ้าง แบ่งเป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 77.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 20.5 และมีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าร้อยละ 2.1 และกลุ่มผู้ประกันตนที่ทำงานทำหลังถูกเลิกจ้าง แบ่งเป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ

59.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 36.9 และมีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าร้อยละ 3.9

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษากรณีของผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสัดส่วนใกล้เคียงกัน 1029 คน และ 831 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 53.6 และ 43.3 ตามลำดับ โดยกลุ่มผู้ประกันตนที่ไม่หางานทำหลังลาออก แบ่งเป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 67.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 30.6 และมีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าร้อยละ 2.1 และกลุ่มผู้ประกันตนที่หางานทำหลังลาออก แบ่งเป็นผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 44.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 51.7 และมีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าร้อยละ 3.7

จากตารางที่ 5.7 เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ไม่หางานทำ จำนวน 16 สาเหตุ โดยแจกแจงตามสาเหตุการว่างงาน พบว่า ภาพรวมของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ไม่หางานทำ มีสาเหตุมาจากส่วนใหญ่คือ ไม่มีตำแหน่งงานที่ต้องการ , งานที่มีอยู่ไกลจากบ้านหรือที่พัก , อายุเกินที่จะสมัครในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ , จะทำอาชีพอิสระ/ช่วยงานของครอบครัว และ เพิ่งมาขึ้นทะเบียนวันที่สำรวจ

ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างมีสาเหตุที่ไม่หางานทำ 5 อันดับแรก คือ 1) ร้อยละ 15.3 จะทำอาชีพอิสระ/ช่วยงานของครอบครัว 2) ร้อยละ 12.4 อายุเกินที่จะสมัครในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ 3) ร้อยละ 11.5 ไม่มีตำแหน่งงานที่ต้องการ 4) ร้อยละ 8.8 งานที่มีอยู่ไกลจากบ้านหรือที่พัก และ 5) ร้อยละ 7.8 เพิ่งมาขึ้นทะเบียนวันที่สำรวจ

สำหรับผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจมีสาเหตุที่ไม่หางานทำ 5 อันดับแรก คือ 1) ร้อยละ 15.3 จะทำอาชีพอิสระ/ช่วยงานของครอบครัว 2) ร้อยละ 7.8 เพิ่งมาขึ้นทะเบียนวันที่สำรวจ 3) ร้อยละ 12.4 อายุเกินที่จะสมัครในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ 4) ร้อยละ 11.5 ไม่มีตำแหน่งงานที่ต้องการ และ 5) ร้อยละ 8.8 งานที่มีอยู่ไกลจากบ้านหรือที่พัก



ตารางที่ 5.7 จำนวนและร้อยละผู้ประกันตนกรณีว่างงาน แจกแจงตามสาเหตุการว่างงาน และสาเหตุที่ไม่หางานทำ

สาเหตุที่ไม่หางานทำ	สาเหตุการว่างงาน		รวมทั้งหมด
	ถูกเลิกจ้าง	ลาออกโดยสมัครใจ	
1. ไม่มีตำแหน่งงานที่ต้องการ	120	129	249
	11.5%	8.1%	9.5%
2. งานที่มีอยู่ได้ค่าจ้างต่ำ	54	95	149
	5.2%	6.0%	5.7%
3. งานที่มีอยู่ไกลจากบ้านหรือที่พัก	92	127	219
	8.8%	8.0%	8.3%
4. ขาดประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่	30	44	74
	2.9%	2.8%	2.8%
5. ขาดคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่	56	52	108
	5.4%	3.3%	4.1%
6. อายุเกินที่จะสมัครในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่	129	133	262
	12.4%	8.4%	10.0%
7. สุขภาพไม่คอดี หรือ ป่วยหายแล้วจะหางานทำ	37	56	93
	3.5%	3.5%	3.5%
8. รองานที่หาไว้ก่อนแล้ว	73	104	177
	7.0%	6.6%	6.7%
9. รอให้ญาติ / เพื่อน / คนรู้จักติดต่อหางานหรือส่งข่าวเกี่ยวกับงาน	79	95	174
	7.6%	6.0%	6.6%
10. จะทำอาชีพอิสระ/ ช่วยงานของครอบครัว	160	306	466
	15.3%	19.3%	17.7%
11. ต้องการดูแลครอบครัว/แม่บ้าน/ตั้งครุภัก / เกษณ์ทหาร/บวช/ เกษียณ	40	91	131
	3.8%	5.7%	5.0%
12. จะศึกษาต่อ	13	59	72
	1.2%	3.7%	2.7%
13. ต้องการพักผ่อน / กลับภูมิลำเนา	33	86	119
	3.2%	5.4%	4.5%
14. เพิ่งมาขึ้นทะเบียนวันที่สำรวจ	81	148	229
	7.8%	9.3%	8.7%
15. อยู่ระหว่างได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน	42	54	96
	4.0%	3.4%	3.7%
16. อื่นๆ	5	4	9
	0.5%	0.3%	0.3%
<b>รวม</b>	<b>1,044</b>	<b>1,583</b>	<b>2,627</b>
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

ที่มา : การสำรวจผู้ประกันตนกรณีว่างงาน (กทม.และปริมณฑล) ที่มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมในเดือน เมษายน – มิถุนายน 2548

## 5.2 ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

ในส่วนนี้เป็นการทดสอบความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร โดยการทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ประกันตนกรณีว่างงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ โดยแบ่งเป็น 2 กรณี คือกรณีที่ผู้ประกันตนฯ ถูกเลิกจ้าง และกรณีที่ผู้ประกันตนลาออกโดยสมัครใจ

สมมติฐาน

$H_0$  = ปัจจัย เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีว่างงาน ระดับการศึกษา สถานภาพในครัวเรือน และรายได้รวมของครัวเรือน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้ประกันตน

$H_1$  = ปัจจัย เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีว่างงาน ระดับการศึกษา สถานภาพในครัวเรือน และรายได้รวมของครัวเรือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้ประกันตน

การทดสอบนี้ได้กำหนดนัยสำคัญ ( $\alpha$ ) ไว้ที่ระดับ 0.10

**การทดสอบสมมติฐานที่ 1** เพศของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจการทำงานทำ

ตารางที่ 5.8 แสดงการเปรียบเทียบการทำงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มีปัจจัยเพศแตกต่างกัน

เพศ	ทำงานทำ	ไม่ทำงานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
ชาย	350	195	545	1	3.59	0.058
หญิง	400	279	679			
<b>รวม</b>	<b>750</b>	<b>474</b>	<b>1224</b>			

จากตารางที่ 5.8 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ เพศของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ

**การทดสอบสมมติฐานที่ 2** อายุของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ

ตารางที่ 5.9 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มีปัจจัยอายุแตกต่างกัน

อายุ (ปี)	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
15-24	64	42	106	6	12.69	0.048
25-29	170	76	246			
30-34	135	85	220			
35-39	144	98	242			
40-44	127	76	203			
45-49	65	59	124			
50ปีขึ้นไป	45	38	83			
<b>รวม</b>	<b>750</b>	<b>474</b>	<b>1224</b>			

จากตารางที่ 5.9 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ อายุของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

**การทดสอบสมมติฐานที่ 3** รายได้รวมของครัวเรือนของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ

จากตารางที่ 5.10 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ รายได้รวมของครัวเรือนของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

ตารางที่ 5.10 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มี  
ปัจจัยรายได้รวมของครัวเรือนแตกต่างกัน

รายได้รวมของ ครัวเรือน (บาท)	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
ต่ำกว่า 3,000	8	10	18	10	13.96	0.175
3,000-4,999	37	33	70			
5,000-6,999	91	68	159			
7,000-9,999	87	68	155			
10,000-14,999	135	92	227			
15,000-19,999	78	47	125			
20,000-29,999	136	70	206			
30,000-39,999	68	32	100			
40,000-49,999	28	14	42			
50,000 ขึ้นไป	71	33	104			
ไม่ระบุ	11	7	18			
<b>รวม</b>	<b>750</b>	<b>474</b>	<b>1224</b>			

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 เงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูก  
เลิกจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ

จากตารางที่ 5.11 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ เงิน  
ผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม  
การหางานทำ

ตารางที่ 5.11 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มี  
ปัจจัยเงินผลประโยชน์ทดแทนแตกต่างกัน

เงินผลประโยชน์ (บาท)	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
500-2500	22	10	32	5	8.65	0.124
2501-3500	72	44	116			
3501-4500	65	29	94			
4501-5500	58	27	85			
5501-6500	30	21	51			
6501-7500	131	42	173			
<b>รวม</b>	<b>378</b>	<b>173</b>	<b>551</b>			

การทดสอบสมมติฐานที่ 5 ระดับการศึกษาของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง ไม่มี  
ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ

ตารางที่ 5.12 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มี  
ปัจจัยระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	444	367	811	2	43.15	0.000
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	277	97	374			
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	29	10	39			
<b>รวม</b>	<b>750</b>	<b>474</b>	<b>1224</b>			

จากตารางที่ 5.12 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ ระดับ  
การศึกษาของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

**การทดสอบสมมติฐานที่ 6** สถานภาพในครัวเรือนของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ

ตารางที่ 5.13 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างที่มีปัจจัยสถานภาพในครัวเรือนแตกต่างกัน

สถานภาพในครัวเรือน	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
หัวหน้าครอบครัว	220	139	359	1	0.000	0.997
ไม่ใช่หัวหน้าครอบครัว	530	335	865			
<b>รวม</b>	<b>750</b>	<b>474</b>	<b>1224</b>			

จากตารางที่ 5.13 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ สถานภาพในครัวเรือนของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

โดยสรุปแล้วในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับพฤติกรรมหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างพบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมการหางานทำ

**การทดสอบสมมติฐานที่ 7** เพศของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ

ตารางที่ 5.14 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัยเพศแตกต่างกัน

เพศ	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
ชาย	453	274	727	1	2.53	0.111
หญิง	699	493	1192			
<b>รวม</b>	<b>1152</b>	<b>767</b>	<b>1919</b>			

จากตารางที่ 5.14 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ เพศของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

**การทดสอบสมมติฐานที่ 8** อายุของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ

ตารางที่ 5.15 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัยอายุแตกต่างกัน

อายุ (ปี)	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
20-24	184	100	284	6	42.07	0.000
25-29	413	207	620			
30-34	243	165	408			
35-39	156	137	293			
40-44	82	100	182			
45-49	54	32	86			
50ปีขึ้นไป	20	26	46			
<b>รวม</b>	<b>1152</b>	<b>767</b>	<b>1919</b>			

จากตารางที่ 5.15 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ อายุของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

**การทดสอบสมมติฐานที่ 9** รายได้รวมของครัวเรือนของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ

ตารางที่ 5.16 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัยรายได้รวมของครัวเรือนแตกต่างกัน

รายได้รวมของ ครัวเรือน (บาท)	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
ต่ำกว่า 3,000	12	6	18	10	15.67	0.109
3,000-4,999	64	49	113			
5,000-6,999	108	92	200			
7,000-9,999	114	97	211			
10,000-14,999	193	137	330			
15,000-19,999	137	91	228			
20,000-29,999	197	122	319			
30,000-39,999	108	66	174			
40,000-49,999	67	28	95			
50,000 ขึ้นไป	139	72	211			
ไม่ระบุ	13	7	20			
<b>รวม</b>	<b>1152</b>	<b>767</b>	<b>1919</b>			

จากตารางที่ 5.16 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ รายได้รวมของครัวเรือนของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

**การทดสอบสมมติฐานที่ 10** เงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ



ตารางที่ 5.17 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัยเงินผลประโยชน์ทดแทนแตกต่างกัน

เงินผลประโยชน์ (บาท)	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
500-2500	65	54	119	5	13.98	0.016
2501-3500	79	37	116			
3501-4500	64	23	87			
4501-5500	74	29	103			
5501-6500	16	3	19			
6501-7500	27	11	38			
<b>รวม</b>	<b>325</b>	<b>157</b>	<b>482</b>			

จากตารางที่ 5.17 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ เงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

การทดสอบสมมติฐานที่ 11 ระดับการศึกษาของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ

ตารางที่ 5.18 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัยระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	513	516	1029	2	95.80	0.000
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	596	235	831			
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	43	16	59			
<b>รวม</b>	<b>1152</b>	<b>767</b>	<b>1919</b>			

จากตารางที่ 5.18 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ ระดับการศึกษาของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

**การทดสอบสมมติฐานที่ 12** สถานภาพในครัวเรือนของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ

ตารางที่ 5.19 แสดงการเปรียบเทียบการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ ที่มีปัจจัยสถานภาพในครัวเรือนแตกต่างกัน

สถานภาพในครัวเรือน	หางานทำ	ไม่หางานทำ	รวม	df	$\chi^2$	P-Value
หัวหน้าครอบครัว	218	141	359	1	0.088	0.766
ไม่ใช่หัวหน้าครอบครัว	934	626	1560			
<b>รวม</b>	<b>1152</b>	<b>767</b>	<b>1919</b>			

จากตารางที่ 5.19 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ สถานภาพในครัวเรือนของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

โดยสรุปแล้วในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมกับพฤติกรรมการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจพบว่า อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีว่างงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหางานทำ

### 5.3 ส่วนที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

ส่วนนี้จะอธิบายผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานและการประมาณสมการในรูปแบบจำลอง โลจิสต์ด้วยวิธี Maximum Likelihood Estimate

ในการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการตัดสินใจหางานทำจะใช้แบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ เพศ อายุ รายได้รวมของครัวเรือน เงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับกรณีว่างงาน

ระดับการศึกษา และสถานภาพในครัวเรือน ส่วนตัวแปรตามคือโอกาสที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน จะหางานทำซึ่งมีสองกรณีคือหางานทำ และไม่หางานทำ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างและผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิสต์ดังกล่าวได้ทำการตัดตัวแปรบางตัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นต่ำกว่าร้อยละ 90 แล้วคงไว้เฉพาะตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 90 โดยจำแนกกรณีผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างมีตัวแปร คือ เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทน และ ระดับการศึกษา ส่วนผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจมีตัวแปร คือ เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทน สถานภาพในครัวเรือน และ ระดับการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมการความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะหางานทำกับตัวแปรที่สำคัญคือ

$$JS_i = \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + \beta_5 X_{5i}$$

ตัวแปรตาม

JS	หมายถึง โอกาสที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะหางานทำ
Pi = 1	หมายถึง ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะหางานทำ
Pi = 0	หมายถึง ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะไม่หางานทำ

ตัวแปรอิสระ

X <sub>1i</sub>	คือ ความแตกต่างของเพศ
X <sub>2i</sub>	คือ อายุของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
X <sub>3i</sub>	คือ ความแตกต่างของสถานภาพในครัวเรือนของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน
X <sub>4i</sub>	คือ ความแตกต่างการได้รับเงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
X <sub>5i</sub>	คือ ความแตกต่างของระดับการศึกษาของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

โดยที่ 
$$JS_i = \log \left[ \frac{P_i}{1 - P_i} \right]$$

เมื่อ	Pi = 1	หมายถึง ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะหางานทำ
	Pi = 0	หมายถึง ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะไม่หางานทำ

ผลการวิเคราะห์สมการแบบจำลองโลจิสต์แสดงได้ในตารางที่ 5.20 และ 5.22 ซึ่งผลการวิเคราะห์กรณีผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความน่าจะเป็นในการตัดสินใจหางานทำคือ เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทน และ ระดับการศึกษา โดยที่ตัวแปร อายุ และระดับการศึกษานั้น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความน่าจะเป็นในการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ส่วนตัวแปร เพศ และผลประโยชน์ทดแทนนั้นมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความน่าจะเป็นในการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

สำหรับผลการวิเคราะห์กรณีผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความน่าจะเป็นในการตัดสินใจหางานทำคือ เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทน สถานภาพในครัวเรือน และ ระดับการศึกษา โดยที่ตัวแปร อายุ และระดับการศึกษานั้น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความน่าจะเป็นในการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ส่วนตัวแปร เพศ สถานภาพในครัวเรือน และผลประโยชน์ทดแทนนั้นมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความน่าจะเป็นในการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

### ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง

จากตารางที่ 5.20 ผลของสมการ ตัวแปรความแตกต่างของเพศพบว่าหากผู้ประกันตนกรณีว่างงานเป็นเพศชายจะมีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้น เนื่องจากสังคมไทย เพศชายเป็นเพศที่ได้รับการยอมรับมากกว่า และยังมีภาระในการดูแลและเป็นหลักของครอบครัว ส่วนเพศหญิงอาจจะต้องมีหน้าที่ดูแลบ้านและลูกมากกว่า สำหรับตัวแปรอายุของผู้ประกันตนที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับโอกาสที่จะตัดสินใจหางานทำ นั้นหมายความว่า หากผู้ประกันตนมีอายุมากขึ้น ทำให้โอกาสที่จะหางานทำน้อยลง ตัวแปรเงินผลประโยชน์ทดแทนพบว่าหากผู้ประกันตนได้รับผลประโยชน์ทดแทนจะมีโอกาสที่จะตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้น อาจจะมีสาเหตุเนื่องมาจากผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องหางานใหม่ทดแทนเร็วขึ้น เพราะไม่ได้เตรียมตัวกับสภาพหลังการถูกเลิกจ้าง ตัวแปรระดับการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับโอกาสที่จะตัดสินใจหางานทำ นั้นหมายความว่า หากผู้ประกันตนมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นทำให้มีโอกาที่จะตัดสินใจหางานทำน้อยลง อาจจะมีสาเหตุมาจากส่วนใหญ่ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่

สูงขึ้นจะมีโอกาสในการรับเข้าทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ทำให้ผู้ที่มีการศึกษาต่ำจะต้องมีความพยายามในการหางานมากกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาสูง

ตารางที่ 5.20 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิสตริกของผู้ประกันตนกรณีว่างงานถูกเลิกจ้าง

Variables	Coefficient	Z	P-Value
เพศ ( $X_{1i}$ )	0.378	7.692	0.006
อายุ ( $X_{2i}$ )	-0.012	2.548	0.100
เงินผลประโยชน์ทดแทน ( $X_{4i}$ )	0.598	22.859	0.000
ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี) ( $X_{5i}$ )	-0.903	4.966	0.026
Constant	1.107	5.270	0.022

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

ที่มา : จากการคำนวณ

ตารางที่ 5.21 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยหรือสัดส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง

ปัจจัย	จำนวนตัวอย่าง	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
เพศ (ชาย) ( $X_{1i}$ )	1224	0	1	0.4453
อายุ ( $\bar{X}_{2i}$ )	1224	18	61	35.61
เงินผลประโยชน์ทดแทน (สัดส่วน) ( $X_{4i}$ )	1224	0	1	0.4502
ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี) ( $X_{5i}$ )	1224	0	1	0.6626

ที่มา : จากการคำนวณ

ความน่าจะเป็น (Probability) ที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะตัดสินใจหางานทำ สามารถคำนวณได้จากสมการข้างต้น โดยนำเอาค่าเฉลี่ยของตัวแปร เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทน และระดับการศึกษา ในตารางที่ 5.21 แทนค่าลงในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 JS &= 1.107 + 0.378X_{1i} - 0.012X_{2i} + 0.598X_{4i} - 0.903X_{5i} \\
 &= 1.107 + 0.378(0.4453) - 0.012(35.61) + 0.598(0.4502) - 0.903(1.3693) \\
 &= 0.305996
 \end{aligned}$$

ดังนั้นความน่าจะเป็นที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างจะตัดสินใจหางานทำคือ

$$p_i = \frac{1}{1 + e^{-js}}$$

$$p_i = \frac{1}{1 + e^{-0.305996}}$$

$$= 0.5868$$

หมายความว่า หากทำการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรข้างต้นแล้ว จะทำให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างมีโอกาสที่จะหางานทำ 0.5868 หรือ ร้อยละ 58.68

เมื่อพิจารณาผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) จากปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง โดยหลักการพิจารณาผลกระทบส่วนเพิ่มคือ จะพิจารณาค่าอนุพันธ์บางส่วนของความน่าจะเป็นว่าปัจจัยที่พิจารณาอยู่นั้นส่งผลต่อความน่าจะเป็นในการตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นหรือลดลงซึ่งคำนวณได้ดังนี้

จาก

$$JS = 1.107 + 0.378X_{1i} - 0.012X_{2i} + 0.598X_{4i} - 0.903X_{5i}$$

แทนค่าตัวแปรเพื่อคำนวณหา Marginal effect ซึ่งค่าที่แทนค่าลงไปของตัวแปรแต่ละตัวนั้น พิจารณาจากค่าเฉลี่ย จากข้อมูลพบว่า ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างเพศชาย อายุเท่ากับ 35.61 ปี ได้รับผลประโยชน์ทดแทน และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยหลักการพิจารณาผลกระทบส่วนเพิ่ม คือ จะพิจารณา จะได้ค่า JS = 0.305996 และจะได้ค่า P = 0.5868

$$\text{จาก Marginal effect} = \frac{\partial P_i}{\partial X_{ki}} = P_i(1 - P_i)\beta_k$$

ทำให้ความน่าจะเป็นของการหางานทำเนื่องมาจากความแตกต่างของเพศชายและเพศหญิง เท่ากับ

$$\frac{\partial P_i}{\partial X_{1i}} = P_i(1 - P_i)\beta_1$$

$$= 0.5868(1-0.5868)(0.378)$$

$$= 0.0916$$

หมายความว่า หากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างเป็นเพศชาย จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.16

ความน่าจะเป็นของการหางานทำเนื่องมาจากอายุของผู้ประกันตนฯ เท่ากับ

$$\begin{aligned}\frac{\partial P_i}{\partial X_{2i}} &= P_i(1 - P_i)\beta_2 \\ &= 0.5868(1-0.5868)(-0.012) \\ &= - 0.002909\end{aligned}$$

หมายความว่าหากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างมีอายุเพิ่มขึ้น 10 ปี จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำลดลงร้อยละ 2.9

ความน่าจะเป็นของการหางานทำเนื่องมาจากความแตกต่างของการได้รับผลประโยชน์ทดแทน เท่ากับ

$$\begin{aligned}\frac{\partial P_i}{\partial X_{3i}} &= P_i(1 - P_i)\beta_3 \\ &= 0.5868(1-0.5868)(0.598) \\ &= 0.1449\end{aligned}$$

หมายความว่าหากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างได้รับผลประโยชน์ทดแทน จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.49

ความน่าจะเป็นของการหางานทำเนื่องมาจากความแตกต่างของระดับการศึกษา เท่ากับ

$$\begin{aligned}\frac{\partial P_i}{\partial X_{5i}} &= P_i(1 - P_i)\beta_5 \\ &= 0.5868(1-0.5868)(-0.903) \\ &= - 0.2189\end{aligned}$$

หมายความว่าหากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำลดลงร้อยละ 21.89

### ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ

จากตารางที่ 5.22 ผลของสมการ ตัวแปรความแตกต่างของเพศพบว่าหากผู้ประกันตนกรณีว่างงานเป็นเพศชายจะมีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้น เนื่องจากสังคมไทย เพศชายเป็นเพศที่ได้รับการยอมรับมากกว่า และยังมีภาระในการดูแลและเป็นหลักของครอบครัว ส่วนเพศหญิงอาจจะต้องมีหน้าที่ดูแลบ้านและลูกมากกว่า สำหรับตัวแปรอายุของผู้ประกันตนที่มีความสัมพันธ์

ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับโอกาสที่จะตัดสินใจหางานทำ นั่นหมายความว่า หากผู้ประกันตนมีอายุมากขึ้น ทำให้โอกาสที่จะหางานทำน้อยลง ตัวแปรเงินผลประโยชน์ทดแทนพบว่าหากผู้ประกันตน ๆ ได้รับผลประโยชน์ทดแทนจะมีโอกาสที่จะตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้น อาจจะมีสาเหตุเนื่องมาจากผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องหางานใหม่ทดแทนเร็วขึ้น เพราะไม่ได้เตรียมตัวกับสภาพหลังการถูกเลิกจ้าง ตัวแปรสถานภาพในครัวเรือนพบว่าหากผู้ประกันตน ๆ เป็นหัวหน้าครอบครัวจะมีโอกาสที่จะหางานทำมากขึ้น เนื่องจากผู้ที่เป็นหัวหน้าครอบครัวนั้นมีภาระมากกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัว ดังนั้น หากพ้นสภาพการถูกจ้างงานทำให้ต้องหางานทำให้เร็วที่สุดเพื่อเลี้ยงดูครอบครัว ตัวแปรระดับการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับโอกาสที่จะตัดสินใจหางานทำ นั่นหมายความว่า หากผู้ประกันตนมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นทำให้มีโอกาสที่จะตัดสินใจหางานทำน้อยลง อาจจะมีสาเหตุมาจากส่วนใหญ่ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะมีโอกาสในการรับเข้าทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ทำให้ผู้ที่มีการศึกษาต่ำจะต้องมีความพยายามในการหางานมากกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาสูง

ตารางที่ 5.22 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิสตริกของผู้ประกันตนกรณีว่างงานลาออกโดยสมัครใจ

Variables	Coefficient	Z	P-Value
เพศ ( $X_{1i}$ )	0.188	3.126	0.077
อายุ ( $X_{2i}$ )	-0.034	23.389	0.000
สถานภาพในครัวเรือน ( $X_{3i}$ )	0.282	4.081	0.043
เงินผลประโยชน์ทดแทน ( $X_{4i}$ )	0.475	16.923	0.000
ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี) ( $X_{5i}$ )	-0.1031	10.603	0.001
Constant	1.865	23.109	0.000

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

ที่มา : จากการคำนวณ



ตารางที่ 5.23 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเฉลี่ยและสัดส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ

ปัจจัย	จำนวนตัวอย่าง	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
เพศ (ชาย) ( $X_{1i}$ )	1919	0	1	0.3788
อายุ ( $\bar{X}_{2i}$ )	1919	17	59	31.75
เงินผลประโยชน์ทดแทน (สัดส่วน) ( $X_{3i}$ )	1919	0	1	0.2512
สถานภาพในครัวเรือน (สัดส่วน) ( $X_{4i}$ )	1919	0	1	0.1871
ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี) ( $X_{5i}$ )	1919	0	1	0.5362

ที่มา : จากการคำนวณ

ความน่าจะเป็น (Probability) ที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะตัดสินใจหางานทำ สามารถคำนวณได้จากสมการข้างต้น โดยนำเอาค่าเฉลี่ยของตัวแปร เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทน สถานภาพในครัวเรือน และ ระดับการศึกษา ในตารางที่ 5.23 แทนค่าลงในสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 JS &= 1.865 + 0.188X_{1i} - 0.034X_{2i} + 0.282X_{3i} + 0.475X_{4i} - 0.1031X_{5i} \\
 &= 1.865 + 0.188(0.3788) - 0.034(31.75) + 0.475(0.2512) + 0.282(0.1871) \\
 &\quad - 0.1031(0.5362) \\
 &= 0.973514
 \end{aligned}$$

ดังนั้นความน่าจะเป็นที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะตัดสินใจหางานทำคือ

$$\begin{aligned}
 p_i &= \frac{1}{1 + e^{-js}} \\
 p_i &= \frac{1}{1 + e^{-0.973514}} \\
 &= 0.7259
 \end{aligned}$$

หมายความว่า หากทำการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรข้างต้นแล้ว จะทำให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจมีโอกาสที่จะหางานทำ 0.7259 หรือ ร้อยละ 72.59

และจาก

$$JS = 1.865 + 0.188X_{1i} - 0.034X_{2i} + 0.282X_{3i} + 0.475X_{4i} - 0.1031X_{5i}$$

แทนค่าตัวแปรเพื่อคำนวณหา Marginal effect ซึ่งค่าที่แทนค่าลงไปของตัวแปรแต่ละตัวนั้น พิจารณาจากค่าเฉลี่ย จากข้อมูลพบว่า ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจเพศชาย อายุเท่ากับ 31.75 ปี ได้รับผลประโยชน์ทดแทน เป็นหัวหน้าครอบครัว และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยหลักการพิจารณาผลกระทบส่วนเพิ่ม คือ จะพิจารณา จะได้ค่า JS = 0.973514 และจะได้ค่า P = 0.7259

$$\text{จาก Marginal effect} = \frac{\partial P_i}{\partial X_{ki}} = P_i(1 - P_i)\beta_k$$

ทำให้ความน่าจะเป็นของการหางานทำเนื่องมาจากความแตกต่างของเพศชายและเพศหญิง เท่ากับ

$$\begin{aligned} \frac{\partial P_i}{\partial X_{1i}} &= P_i(1 - P_i)\beta_1 \\ &= 0.7259(1-0.7259)(0.188) \\ &= 0.0374 \end{aligned}$$

หมายความว่าหากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจเป็นเพศชาย จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.74

$$\begin{aligned} \text{ความน่าจะเป็นของการหางานทำเนื่องมาจากอายุของผู้ประกันตนฯ เท่ากับ} \\ \frac{\partial P_i}{\partial X_{2i}} &= P_i(1 - P_i)\beta_2 \\ &= 0.7259(1-0.7259)(-0.034) \\ &= - 0.00676 \end{aligned}$$

หมายความว่าหากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจมีอายุเพิ่มขึ้น 10 ปี จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำลดลงร้อยละ 6.76

ความน่าจะเป็นของการหางานทำเนื่องมาจากความแตกต่างของการได้รับผลประโยชน์ทดแทน เท่ากับ

$$\begin{aligned} \frac{\partial P_i}{\partial X_{3i}} &= P_i(1 - P_i)\beta_3 \\ &= 0.7259(1-0.7259)(0.475) \\ &= 0.0945 \end{aligned}$$

หมายความว่าหากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจได้รับผลประโยชน์ทดแทน จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.45

ความน่าจะเป็นของการหางานทำเนื่องมาจากความแตกต่างของสถานภาพในครัวเรือน เท่ากับ

$$\begin{aligned}\frac{\partial P_i}{\partial X_{4i}} &= P_i(1 - P_i)\beta_4 \\ &= 0.7259(1-0.7259)(0.282) \\ &= 0.0561\end{aligned}$$

หมายความว่าหากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจเป็นหัวหน้าครอบครัว จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.61

ความน่าจะเป็นของการหางานทำเนื่องมาจากความแตกต่างของระดับการศึกษา เท่ากับ

$$\begin{aligned}\frac{\partial P_i}{\partial X_{5i}} &= P_i(1 - P_i)\beta_5 \\ &= 0.7259(1-0.7259)(-0.1031) \\ &= -0.0205\end{aligned}$$

หมายความว่าหากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำลดลงร้อยละ 2.05

โดยสรุปแล้วในบทนี้ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจหางานทำ 2 วิธี คือ วิธีการทดสอบค่าไคสแควร์และวิธีการใช้แบบจำลองโลจิสติก

#### 5.4 ตารางสถิติสรุปผลการศึกษา

ตารางที่ 5.24 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบไคสแควร์

ปัจจัย	ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง		ผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจ	
	$\chi^2$	P-Value	$\chi^2$	P-Value
เพศ	3.59	0.058**	2.53	0.111**
อายุ	12.69	0.048*	42.07	0.000*
รายได้รวมของครัวเรือน	13.96	0.175***	15.67	0.109**
เงินผลประโยชน์ทดแทน	8.65	0.124*	13.98	0.016*
สถานภาพในครัวเรือน	0.000	0.997***	0.088	0.766**
การศึกษา	43.15	0.000*	95.80	0.000*

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

\*\* ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 5.24 การทดสอบไคสแควร์เพื่อหาความสัมพันธ์ ในกรณีกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลิกจ้าง ปัจจัย เพศ อายุ เงิน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ ส่วนปัจจัยสถานภาพในครัวเรือน และรายได้รวมของครัวเรือน และเงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีว่างงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ

สำหรับในกรณีกลุ่มตัวอย่างที่ลาออกโดยสมัครใจ ปัจจัย อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีว่างงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ ส่วนปัจจัย เพศ สถานภาพในครัวเรือน และรายได้รวมของครัวเรือนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ

ตารางที่ 5.25 แสดงผลการศึกษาดัวยวิธีแบบจำลองโลจิสต์

ปัจจัย	ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง		ผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจ	
	Z	P-Value	Z	P-Value
เพศ	7.692	0.006*	3.126	0.077*
อายุ	2.548	0.100**	23.389	0.000*
รายได้รวมของครัวเรือน	0.079	0.778***	0.000	0.989**
เงินผลประโยชน์ทดแทน	22.859	0.000*	16.923	0.000*
สถานภาพในครัวเรือน	0.128	0.721***	4.081	0.043*
การศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	4.966	0.026*	10.603	0.001*
การศึกษา (ปริญญาตรี)	0.013	0.909***	0.129	0.720**

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

\*\* ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 5.25 การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองโลจิสต์ ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความน่าจะเป็นในการตัดสินใจหางานทำคือ เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทน และ ระดับการศึกษา

สำหรับผลการวิเคราะห์กรณีผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความน่าจะเป็นในการตัดสินใจหางานทำคือ เพศ อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทน สถานภาพในครัวเรือน และ ระดับการศึกษา

## บทที่ 6

### สรุปและเสนอแนะ

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาวิจัยงานชิ้นนี้คือ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และ เพื่อศึกษาวิวัฒนาการของการประกันสังคมกรณีว่างงานในประเทศไทย ทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลจากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมในเดือน เมษายน – มิถุนายน 2548 ซึ่งเป็นข้อมูลสำรวจ (Survey) จากโครงการสำรวจการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน กรมการจัดหางาน ร่วมกับ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์และ JICA ปี 2548 โดยเป็นข้อมูลจากแบบสอบถามผู้ประกันตนกรณีว่างงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 3,143 ตัวอย่าง แบ่งกลุ่มเป็นผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างและผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ

#### 6.1 สรุปผลการวิเคราะห์

สภาพทั่วไปทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลิกจ้างที่ทำการศึกษาพบว่า ในกลุ่มผู้ที่ไม่หางานทำหลังถูกเลิกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.9 อายุผู้ประกันตนอยู่ระหว่าง 25-44 ปี ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนประมาณ 2,501-5,500 บาท รายได้รวมของครัวเรือนประมาณ 5,000-14,999 บาท สถานภาพไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 70.7 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 77.4

สำหรับกลุ่มผู้ที่หางานทำหลังถูกเลิกจ้าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.5 อายุผู้ประกันตนอยู่ระหว่าง 25-44 ปี ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนประมาณ 2,501-5,500 บาท รายได้รวมของครัวเรือนประมาณ 5,000-14,999 บาท สถานภาพไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 70.7 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 59.2

สภาพทั่วไปทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่างที่ลาออกโดยสมัครใจพบว่า ในกลุ่มผู้ที่ไม่หางานทำหลังลาออกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.1 อายุผู้ประกันตนอยู่ระหว่าง 20-39 ปี ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนประมาณ 1,501-3,500 บาท และ 4,501-5,500 บาท รายได้รวมของครัวเรือนประมาณ 5,000-14,999 บาท สถานภาพไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 81.6 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 67.3

สำหรับกลุ่มผู้ที่หางานทำหลังลาออกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 60.7 อายุผู้ประกันตนฯ อยู่ระหว่าง 20-39 ปี ผู้ประกันตนส่วนใหญ่ได้รับผลประโยชน์ทดแทนประมาณ 1,501-3,500 บาท และ 4,501-5,500 บาท รายได้รวมของครัวเรือนประมาณ 5,000-14,999 บาท สถานภาพไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 81.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 44.5

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำนั้น พบว่า

ในกรณีกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลิกจ้าง ปัจจัย เพศ อายุ เงิน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ ส่วนปัจจัยสถานภาพในครัวเรือน และรายได้รวมของครัวเรือน และเงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีว่างงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ

ในกรณีกลุ่มตัวอย่างที่ลาออกโดยสมัครใจ ปัจจัย อายุ เงินผลประโยชน์ทดแทนที่ได้รับในกรณีว่างงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ ส่วนปัจจัย เพศ สถานภาพในครัวเรือน และรายได้รวมของครัวเรือนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทำ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำโดยใช้แบบจำลองโลจิสติกนั้น พบว่า

#### **ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง**

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำคือ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตนฯ ปัจจัย เพศ และเงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตนฯ โดยหากผู้ประกันตนเป็นเพศชาย อายุ 35.61 ปี (ค่าเฉลี่ย) ได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสที่จะหางานทำเพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 58.68 และเมื่อพิจารณาผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) จากปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจหางานทำของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างมีอายุเพิ่มขึ้น 10 ปี จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำลดลงร้อยละ 2.9 หากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำลดลงร้อยละ 21.89 หากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างเป็นเพศชาย จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.16 หาก

ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างได้รับผลประโยชน์ทดแทน จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 14.49

ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างมีสาเหตุที่ไม่หางานทำ 5 อันดับแรก คือ 1) ร้อยละ 15.3 จะทำอาชีพอิสระ/ช่วยงานของครอบครัว 2) ร้อยละ 12.4 อายุเกินที่จะสมัครในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ 3) ร้อยละ 11.5 ไม่มีตำแหน่งงานที่ต้องการ 4) ร้อยละ 8.8 งานที่มีอยู่ไกลจากบ้านหรือที่พัก และ 5) ร้อยละ 7.8 เพิ่งมาขึ้นทะเบียนวันที่สำรวจ

### ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจหางานทำคือ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตนฯ ปัจจัยเพศ สถานภาพในครัวเรือน และเงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความน่าจะเป็นในการหางานทำของผู้ประกันตนฯ โดยหากผู้ประกันตนเป็นเพศชาย อายุ 31.75 ปี (ค่าเฉลี่ย) เป็นหัวหน้าครอบครัว ได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสที่จะหางานทำเพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 72.59 และเมื่อพิจารณาผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effect) จากปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจหางานทำของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจมีอายุเพิ่มขึ้น 10 ปี จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำลดลงร้อยละ 6.76 หากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำลดลงร้อยละ 2.05 หากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกลาออกโดยสมัครใจเป็นเพศชาย จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.74 หากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจได้รับผลประโยชน์ทดแทน จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.45 หากผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจเป็นหัวหน้าครอบครัว จะทำให้ผู้ประกันตนฯ มีโอกาสตัดสินใจหางานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.61

ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจมีสาเหตุที่ไม่หางานทำ 5 อันดับแรก คือ 1) ร้อยละ 15.3 จะทำอาชีพอิสระ/ช่วยงานของครอบครัว 2) ร้อยละ 7.8 เพิ่งมาขึ้นทะเบียนวันที่สำรวจ 3) ร้อยละ 12.4 อายุเกินที่จะสมัครในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ 4) ร้อยละ 11.5 ไม่มีตำแหน่งงานที่ต้องการ และ 5) ร้อยละ 8.8 งานที่มีอยู่ไกลจากบ้านหรือที่พัก

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างมีโอกาสที่จะตัดสินใจหางานทำร้อยละ 58.68 และผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจมีโอกาสที่จะตัดสินใจหางานทำร้อยละ 72.59 ซึ่งจะเห็นได้ว่าโอกาสที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างจะหางานทำหลังถูกเลิกจ้างนั้นค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกันตนที่ลาออกโดยสมัครใจ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดการว่างงานและมีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ โดยที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้างนั้น ไม่ได้มีการเตรียมพร้อมให้สภาวะการถูกเลิกจ้าง และจากสาเหตุการไม่หางานทำของผู้ถูกเลิกจ้าง อาจจะต้องมีมาตรการรองรับในการช่วยเหลือผู้ที่ไม่มียานทำงานหลังถูกเลิกจ้างนอกเหนือไปจากการให้เงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เช่น มีการพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะช่วยให้สามารถเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่ได้ และจัดหางานที่เหมาะสมสำหรับการเดินทางจากบ้านหรือที่พัก

2. เมื่อพิจารณาผลกระทบส่วนเพิ่มพบว่าปัจจัยการได้รับเงินผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีผลต่อผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ลาออกโดยสมัครใจที่จะมีโอกาสที่จะตัดสินใจหางานทำน้อยกว่าผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งอาจจะเป็นแรงจูงใจประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานกรณีลาออกโดยสมัครใจไม่มีความตั้งใจในการหางานทำ ดังนั้น อาจจะต้องมีมาตรการปรับเกณฑ์หรือเงื่อนไขของการได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานสำหรับผู้ที่ลาออกโดยสมัครใจ

3. ควรสนับสนุน ประสานให้เกิดความร่วมมือกับฝ่ายนายจ้าง (สภาองค์กรนายจ้าง สภาอุตสาหกรรม สภาหอการค้า ฯลฯ) เพื่อพัฒนาฝีมือสำหรับลูกจ้าง เพื่อให้การเลิกจ้างลดลง

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษานอกเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพราะปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันอาจทำให้เกิดความแตกต่างกันของพฤติกรรมการทำงานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน และอาจศึกษาตามประเภทอุตสาหกรรม

2. ควรทำการศึกษาถึงพฤติกรรมรูปแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เช่น วิธีการหางาน เป็นต้น

3. ควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมถึงเพศหญิงและผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปด้วย





**ปฐ**

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS. กรุงเทพฯ.
- จันทน์ สมประสงค์ และประดิษฐ์ชาสมบัติ. (2516). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ.
- นิตยา แก้วศิลา.(2547). การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน  
ศึกษากรณี : จังหวัดปราจีนบุรี. กรุงเทพฯ.
- นฤมล พูลทรัพย์.(2546). พันธกิจกรมการจัดหางานกับการประกันการมีงานทำ. กรุงเทพฯ.
- ประดิษฐ์ ชาสมบัติ และคณะ. (2548). โครงการสำรวจการหางานทำของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน.  
กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางานร่วมกับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และ JICA.
- สำนักงานประกันสังคม. (2548). รายงานประจำปี 2546. กรุงเทพฯ : สำนักงานประกันสังคม.

#### วิทยานิพนธ์

- มยุรีย์ สาขุม.(2544). การศึกษาการว่างงานกับการประกันสังคม กรณีการประกันการว่างงานของ  
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชัยญา เพชรฤทธิ์.(2547). ความรู้ความเข้าใจของผู้ประกันตนต่อการประกันการว่างงาน.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

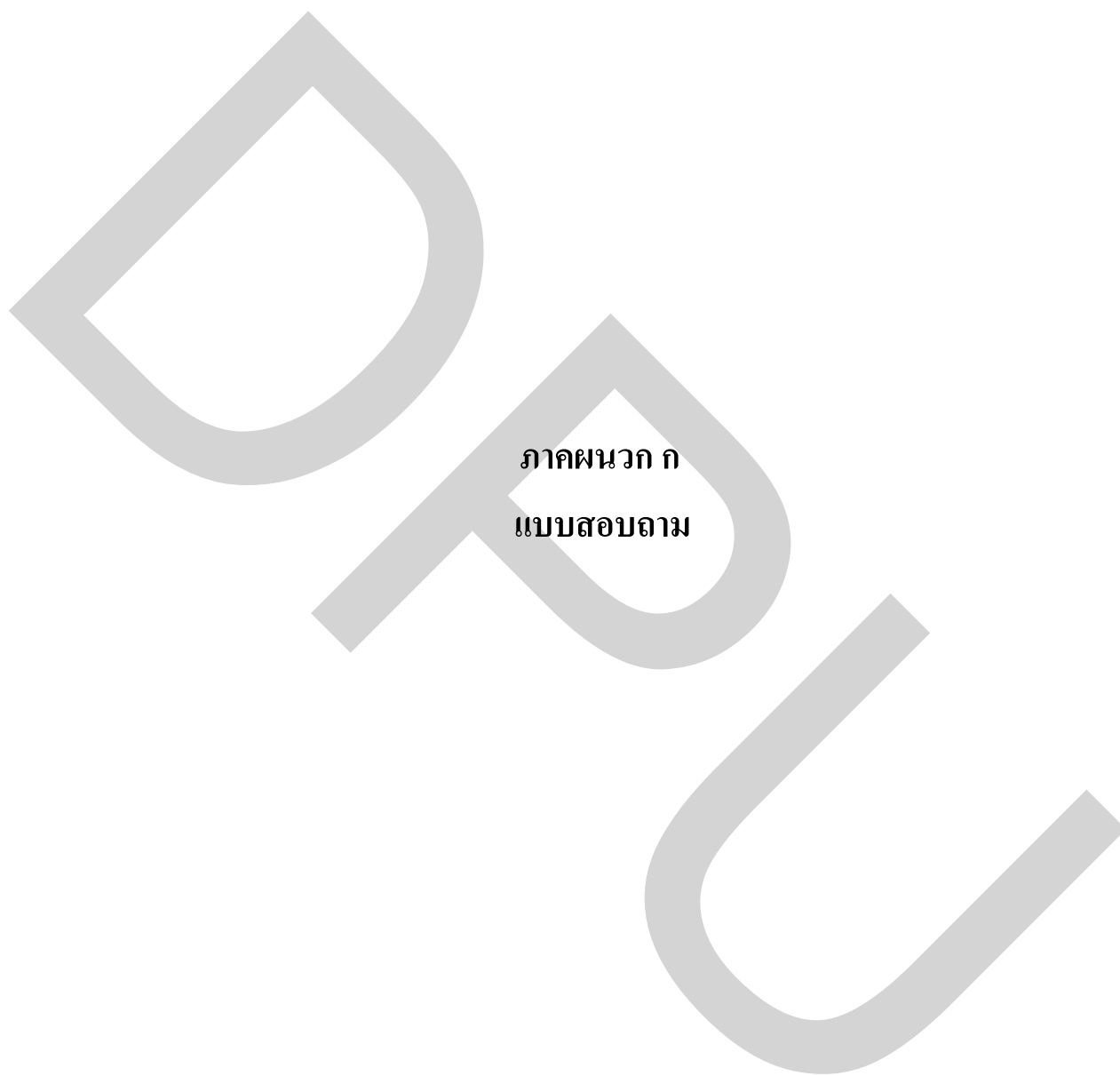
#### สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- สำนักงานประกันสังคม. การประกันสังคมกรณีว่างงาน. จาก <http://www.sso.go.th/>  
กระทรวงแรงงาน. สถานการณ์แรงงาน ปี 2549 . จาก <http://www.mol.go.th/>



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

## โครงการสำรวจการดำเนินงานของผู้ประกันตน กรณีว่างงาน

ดำเนินการโดย

กรมการจัดหางาน ร่วมกับ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และ JICA

แบบสอบถามผู้ประกันตน กรณีว่างงาน (ข้อมูลของแต่ละบุคคลถือเป็นความลับเพื่อการวิจัย)

เลขที่.....

วัน/เดือน/ปี ที่สำรวจ...../...../.....

ชื่อพนักงานสำรวจ.....

โปรดทำเครื่องหมาย  หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

### สถานที่สัมภาษณ์

- |   |  |
|---|--|
| 01 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 1            | 17 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดระยอง     |
| 02 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 2            | 18 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดสระบุรี   |
| 03 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 3            | 19 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุทัย     |
| 04 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 4            | 20 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ |
| 05 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 5            | 21 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย  |
| 06 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 6            | 22 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดลำปาง     |
| 07 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 7            | 23 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดลำพูน     |
| 08 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 8            | 24 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครสวรรค์ |
| 09 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 9 นครราชสีมา | 25 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัด          |
| 10 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เขตพื้นที่ 10 อุตรดิตถ์ | 26 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัด          |
| 11 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ              | 27 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น   |
| 12 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานีสงขลา            | 28 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัด          |
| 13 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดนนทบุรี                  | 29 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดภูเก็ต    |
| 14 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครปฐม                   | 30 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดปัตตานี   |
| 15 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาครนครราชสีมา      | 31 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัด          |
| 16 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี                   | 32 <input type="checkbox"/> สำนักงานจัดหางานจังหวัดยะลา      |

### ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบสัมภาษณ์

1.1 เลขที่บัตรประกันสังคม  -  -  -  -

1.2 เพศ 1  ชาย

2  หญิง

1.3 อายุ.....ปี

1.4 นับถือศาสนา

1  พุทธ

2  คริสต์

3  อิสลาม

4  อื่นๆ

(ระบุ) .....

1.5 จบการศึกษาสูงสุดระดับใด

1  ต่ำกว่าประถมศึกษาชั้นปีที่ 6

2  ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6

3  มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 หรือเทียบเท่า

4  มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6

5  ปวช.

6  ปวส. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า

7  ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

8  ปริญญาโท หรือสูงกว่า

9  อื่นๆ (ระบุ).....

1.6 สถานภาพการสมรส

1  โสด

2  สมรส

3  หม้าย

4  หย่า

5  แยกกันอยู่

6  อื่นๆ

(ระบุ).....

1.7 สถานภาพของท่านในครัวเรือน

1  หัวหน้าครอบครัว

2  ภรรยา/สามี ของหัวหน้า

ครอบครัว

3  บุตรธิดา/บุตรเขย/สะใภ้

4  ผู้อาศัยอื่นๆ

1.8 สถานะของครัวเรือนในปัจจุบัน

1.8.1 จำนวนสมาชิกในครัวเรือน.....คน

(สมาชิกในครัวเรือนหมายถึง ผู้อยู่กินด้วยกันในครัวเรือน รวมถึงผู้ที่ท่านต้องเลี้ยงดู)

1.8.2 รายได้รวมของครัวเรือนโดยประมาณ.....บาทต่อเดือน

1.9  ที่อยู่ปัจจุบัน (จังหวัด) .....  ภูมิลำเนา  
(จังหวัด).....

1.10 ท่านมาที่สำนักงานครั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์หลักอะไร

- 1  มาขึ้นทะเบียน
- 2  มารายงานตัวประจำเดือน
- 3  มาติดต่อสมัครงาน
- 4  มาติดตามผลการสมัครงาน หลังจากได้ยื่นใบสมัครไว้แล้ว
- 5  มาติดต่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
- 6  อื่นๆ (ระบุ) .....

1.11 ปัจจุบันท่านมีงานทำหรือไม่

- 1  ไม่มีงานทำ
- 2  มีงานทำแล้ว

---

## **ส่วนที่ 2 กิจกรรมการทำงาน**

2.1 ท่านเคยว่างงานครั้งล่าสุด เป็นเวลา.....เดือน .....วัน

2.2 สาเหตุของการว่างงาน ครั้งล่าสุด เพราะ

- 1  ถูกเลิกจ้าง
- 2  ลาออกโดยสมัครใจ
- 3  ลี้ภัยสุดสัญญาจ้าง
- 4  อื่นๆ  
(ระบุ) .....

2.3 ก่อนออกจากงานครั้งล่าสุด ท่านเตรียมหางานไว้ก่อนหรือไม่

- 1  ได้สมัครไว้แล้ว แต่ยังไม่ทราบผล
- 2  นายจ้างตกลงรับเข้าทำงาน แต่ยังไม่ได้ตัดสินใจ
- 3  เตรียมจะประกอบอาชีพอิสระ
- 4  ไม่ได้เตรียมหางานไว้ก่อน
- 5  อื่นๆ (ระบุ) .....

2.4 หลังจากออกจากงานครั้งล่าสุด ท่านหางานทำหรือไม่

- 1  หางานทำตลอด (ไปตอบข้อ 2.6)
- 2  หางานมาระยะหนึ่งแล้วแต่ปัจจุบันไม่ได้  
หา
- 3  ไม่ได้หางานทำเลย
- 4  อื่นๆ (ระบุ) .....

2.5 กรณีที่ไม่ได้หางาน หรือหยุดหางาน หรือไม่ได้สมัครงาน เป็นเพราะอะไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- |  |  |
|--|--|
| 01 <input type="checkbox"/> ไม่มีตำแหน่งงานที่ต้องการ            | 09 <input type="checkbox"/> รองานที่หาไว้ก่อนแล้ว                  |
| 02 <input checked="" type="checkbox"/> งานที่มีอยู่ได้ค่าจ้างต่ำ | 10 <input type="checkbox"/> รอให้ญาติ / เพื่อน / คนรู้จัก ติดต่อหา |
| งาน  |  |
| 03 <input type="checkbox"/> งานที่มีอยู่ไกลจากบ้าน หรือที่พัก    | หรือส่งข่าวเกี่ยวกับงาน  |
| 04 <input type="checkbox"/> เพิ่งมาขึ้นทะเบียนวันนี้             | 11 <input type="checkbox"/> จะทำอาชีพอิสระหรือช่วยงานของ           |
|  | ครอบครัว   |
| 05 <input type="checkbox"/> ขาดประสบการณ์ในตำแหน่ง               | 12 <input type="checkbox"/> ต้องการดูแลครอบครัว / แม่บ้าน          |
| งานที่ว่างอยู่   | / ตั้งครรภ์ / เกณฑ์ทหาร / บวช / เกษียณ                             |
| 06 <input type="checkbox"/> ขาดคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่ว่างอยู่  | 13 <input type="checkbox"/> จะศึกษาต่อ                             |
| 07 <input type="checkbox"/> อายุเกินที่จะสมัครในตำแหน่งงาน       | 14 <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างได้รับสิทธิประโยชน์         |
| ที่ว่างอยู่  | ทดแทน  |
| 08 <input type="checkbox"/> สุขภาพไม่ค่อยดี / ป่วย หายแล้ว       | 15 <input type="checkbox"/> ต้องการพักผ่อน / กลับภูมิลำเนา         |
| จะหางานทำ  | 16 <input type="checkbox"/> อื่นๆ (ระบุ) .....                     |

2.6 หลังจากออกจากงานครั้งล่าสุด ท่านเคยสมัครงานหรือไม่

- 1  ไม่เคย
- 2  เคยสมัครแล้ว.....แห่ง

2.7 ตั้งแต่ออกจากงานครั้งล่าสุด ท่านเคยติดต่อหางาน โดยวิธีใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1  ติดต่อที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ
- 2  ติดต่อสำนักงานจัดหางานของเอกชน หรือสมัครผ่านนายหน้า
- 3  ไปสมัครงานที่สถานประกอบการของนายจ้างโดยตรง
- 4  นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างเข้ามาติดต่อรับสมัครด้วยตนเอง
- 5  ญาติ / เพื่อน ที่ทำงานอยู่แล้วติดต่อหรือแนะนำ หรือมีคนอื่นฝากงาน
- 6  สมัครงานผ่านสถาบันการศึกษา
- 7  สมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต (internet)
- 8  สมัครงานทางจดหมาย
- 9  อื่น ๆ (ระบุ).....



2.8 ท่านทราบข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างได้อย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1  จากเอกสารเผยแพร่ของสำนักงานจัดหางานของรัฐ (แผ่นพับ โปสเตอร์)
- 2  จากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานของรัฐแจ้งให้ทราบ
- 3  จากโทรทัศน์
- 4  จากวิทยุ
- 5  จากหนังสือพิมพ์
- 6  จากญาติ / เพื่อน / คนรู้จัก
- 7  ไปติดต่อสอบถามเจ้าหน้าที่จัดหางานของรัฐโดยตรง
- 8  ติดต่องานผ่านอินเทอร์เน็ต
- 9  จากงานนัดพบแรงงาน
- 10  อื่น ๆ (ระบุ).....

2.9 ท่านมาขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานกี่ครั้งแล้ว ..... ครั้ง

2.10 หลังจากออกจากงานครั้งล่าสุด เป็นเวลาที่ท่านจึงมาขึ้นทะเบียนผู้ว่างงาน  
ตอบ เป็นเวลา ..... เดือน ..... วัน

2.11 ก่อนออกจากงานครั้งล่าสุด ท่านทำงานที่ จังหวัด .....

2.12 ท่านขึ้นทะเบียนผู้ว่างงานที่ไหน

- 1  จังหวัดที่เคยทำงานครั้งล่าสุด
- 2  นอกจังหวัดที่เคยทำงานครั้งล่าสุด

2.13 ท่านมารายงานตัวหรือจะมารายงานตัวผู้ว่างงานที่ไหน

- 1  จังหวัดที่ขึ้นทะเบียนไว้
- 2  นอกจังหวัดที่ขึ้นทะเบียนไว้

2.14 สาเหตุที่มาขึ้นทะเบียน หรือมารายงานตัวผู้ว่างงานในสำนักงานแห่งนี้ เพราะ

- 1  กลับภูมิลำเนา
  - 2  ที่อยู่ปัจจุบัน
  - 3  มาหางานทำ
  - 4  จะมาประกอบอาชีพในพื้นที่นี้
  - 5  มาพักผ่อน / เยี่ยมญาติ
  - 6  อื่นๆ
- (ระบุ) .....

2.15 ตั้งแต่วันที่ท่านมาขึ้นทะเบียนผู้ว่างงาน ท่านเคยมาติดต่อที่สำนักงานจัดหางานกี่ครั้ง ..... ครั้ง

2.16 การมาติดต่อสำนักงานจัดหางาน ดังที่ระบุในข้อ 2.15 เป็นการมาเพื่อสมัครงานกี่ครั้ง.....ครั้ง

### ส่วนที่ 3 สภาวะช่วงว่างงาน

3.1 ก่อนออกจากงานครั้งสุดท้าย ท่านทำงานอาชีพอะไร

- 01  ผู้จัดการบริษัท ผู้บริหาร ผู้จัดการทั่วไป
- 02  ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ เช่น วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ นักสถิติ นักบัญชี  
ทนายความ ครู
- 03  ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่างเทคนิคต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานด้าน  
สุขภาพ ผู้ประกอบอาชีพนายหน้า
- 04  เสมียน เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน เช่น เลขานุการ แคชเชียร์ เจ้าหน้าที่ข้อมูล
- 05  พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด เช่น พนักงานโรงแรม  
พนักงาน  
ขายสินค้า พ่อครัว พนักงานเสิร์ฟ พนักงานบริการประจำยานพาหนะขนส่ง
- 06  ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตร การประมง เช่น ผู้ปฏิบัติงานด้านปลูกพืช เลี้ยง  
สัตว์ การประมง
- 07  ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ เช่น ผู้ปฏิบัติงานด้านก่อสร้าง เหมืองแร่  
ช่างโลหะ ช่างเจียรไน ช่างซ่อมเครื่องและอุปกรณ์ ช่างพิมพ์
- 08  ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ  
เช่น  
พนักงานฝ่ายผลิต ผู้ควบคุมเครื่องผลิตสินค้า พนักงานขับเคลื่อนยานพาหนะ
- 09  อาชีพพื้นฐาน / กรรมกรทั่วไป เช่น คนงานรับจ้างทั่วไป คนงานภาคเกษตร คน  
ทำ  
ความสะอาด คนงานก่อสร้าง
- 10  อื่น ๆ (ระบุ) .....

3.2 ก่อนออกจากงานครั้งล่าสุด ท่านทำงานประเภทใด

- 1  อุตสาหกรรมการผลิต เช่น งานโรงงาน      2  กิจการร้านค้า
- 3  บริการ / โรงแรม / ภัตตาคาร / อื่นๆ      4  บริการขนส่ง / สาธารณูปโภค
- 5  หน่วยงานราชการ / รัฐวิสาหกิจ      6  กิจการเกษตร / ประมง
- 7  อื่นๆ (ระบุ) .....

3.3 ท่านได้เงินเดือน เดือนสุดท้ายก่อนออกจากงาน จำนวน .....บาท/เดือน

3.4 เมื่อท่านออกจากงานครั้งล่าสุด ท่านได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่

- 1  ไม่ได้      2  ได้ เป็นเงิน.....บาท

3.5 ในช่วงที่ว่างงาน ท่านได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากกองทุนประกันการว่างงานหรือไม่

- 1  ได้รับ.....บาทต่อเดือน เป็นระยะเวลา.....เดือน
- 2  ไม่ได้รับ

3.6 ถ้าไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนตามข้อ 3.5 เป็นเพราะเหตุใด

- 1  หลักฐานไม่ครบ
- 2  ไม่ได้มารายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ตามกำหนดนัดหมาย
- 3  มีเงินออมมาก
- 4  ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับไม่คู่กับการมาติดต่อ
- 5  อยู่ในช่วงรอการพิสูจน์สิทธิ
- 6  เพิ่งมาขึ้นทะเบียนวันนี้
- 7  อื่นๆ (ระบุ .....) )

3.7 ในช่วงว่างงาน ท่านได้รับบริการอะไรบ้างจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางานของรัฐ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1  ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง
- 2  ให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน
- 3  จัดส่งไปสมัครงานกับนายจ้าง

- 4  ให้คำแนะนำและส่งไปฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
- 5  แนะนำอาชีพต่างๆ เช่น การประกอบอาชีพอิสระ การรับงานไปทำที่บ้าน ฯลฯ
- 6  อื่นๆ (ระบุ).....

3.8 ในช่วงว่างงาน ท่านใช้เงินจากแหล่งใด ในการดำรงชีพ ?

- 1  เงินประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงาน      2  เงินชดเชยจากนายจ้าง
- 3  เงินรายได้จากสมาชิกในครอบครัว      4  เงินออม
- 5  เงินกู้ยืม      6  การขาย หรือ จำนองทรัพย์สิน
- 7  จากการประกอบอาชีพอิสระ      8  อื่นๆ
- (ระบุ).....

3.9 ในช่วงว่างงาน มีค่าใช้จ่ายของครอบครัวที่จำเป็นในการครองชีพ โดยประมาณ

.....บาทต่อเดือน

3.10 ตั้งแต่ว่างงานครั้งล่าสุด ท่านมีค่าใช้จ่ายในการหางานทำ หรือไม่

- 1  ไม่มี      2  มี ..... บาท

3.11 ในการสมัครงาน ท่านให้ความสำคัญกับเรื่องใดมากที่สุด (เรียงลำดับความสำคัญไม่เกิน 3 อันดับ)

อันดับ 1 คือ หมายเลข.....

อันดับ 2 คือ หมายเลข.....

อันดับ 3 คือ หมายเลข .....

1. ขอให้ได้งาน
2. ได้รับเงินเดือนที่น่าพอใจ
3. สภาพการทำงานที่เหมาะสม
4. มีความมั่นคงในการทำงาน
5. ระยะเวลาไปทำงานไม่ไกลนัก
6. อาชีพที่ถูกต้อง
7. เป็นงานที่เคยทำ
8. เป็นงานที่ไม่ยากเกินไป
9. อื่นๆ (ระบุ.....)

#### ส่วนที่ 4 ปัญหาของผู้ประกันตน กรณีว่างงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ท่านเห็นด้วย ในแต่ละประเภทของปัญหาดังต่อไปนี้

ประเภทของปัญหา	ไม่มีปัญหา	มีปัญหา	อธิบายลักษณะของปัญหา (ถ้ามี)
4.1 การรับรู้ข่าวสารการมาขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เช่น ไม่ทราบมาก่อน			
4.2 ท่านมีปัญหาไม่เข้าใจในระเบียบเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน			
4.3 ท่านมีปัญหาในการปฏิบัติตามขั้นตอนการขึ้นทะเบียนของผู้ประกันตนกรณีการว่างงาน			
4.4 ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการให้บริการขึ้นทะเบียนการว่างงาน			
4.5 ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการได้รับประโยชน์ทดแทนล่าช้า			
4.6 เงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ท่านได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ			
4.7 มีความไม่สะดวกในการมารายงานตัว			
4.8 งานที่ท่านต้องการหายาก			
4.9 มีความยากลำบากในการฝึกฝีมืออาชีพที่เหมาะสม			
4.10 มีความยากลำบากในการประกอบอาชีพอิสระ			
4.10 อื่นๆ (ระบุ).....			

หมายเหตุ ข้อใดที่มีปัญหามากโปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไข

.....  
 .....

### ส่วนที่ 5

ขอให้ท่านเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการของสำนักงานจัดหางานของรัฐ

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เหมาะสม / ไม่เหมาะสม และเสนอแนะ

ข้อมูลและบริการเกี่ยวกับเรื่อง	ความเห็น			ถ้าไม่เหมาะสม โปรดให้ข้อเสนอแนะ
	เพียงพอ/ เหมาะสม	ไม่เพียงพอ/ ไม่เหมาะสม	ไม่มี ความเห็น	
5.1 ตำแหน่งงานว่างที่ต้องการ มีจำนวนที่เพียงพอหรือไม่				
5.2 รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง มีความเพียงพอ หรือไม่				
5.3 รายละเอียดเกี่ยวกับค่าตอบแทน ในแต่ละตำแหน่งงาน มีเพียงพอ หรือไม่				
5.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกทักษะอาชีพ มีความเพียงพอ หรือไม่				
5.5 หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม กับภูมิหลังของท่านหรือไม่				
5.6 ข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ มีความเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่				
5.7 การให้บริการแนะแนวอาชีพ มีความเหมาะสมหรือไม่				
5.8 การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการหา งานมีความเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่				
5.9 การจัดงานวันนัดพบแรงงาน มีความเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่				
5.10 บริการข้อมูลข่าวสารของกรมการ จัดหางาน ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต มีความเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่				
5.11 อื่นๆ (ระบุ)..... .....				

**ส่วนที่ 6 การได้งานใหม่**  
(ผู้ที่ยังไม่มียางานทำไม่ต้องตอบส่วนนี้)

6.1 หลังจากการว่างงานครั้งล่าสุด เป็นเวลานานเท่าใด จึงได้งานใหม่

ตอบ เป็นเวลา .....เดือน .....วัน

6.2 งานใหม่ที่ได้เป็นงาน (อาชีพ) อะไร

- 01  ผู้จัดการบริษัท ผู้บริหาร ผู้จัดการทั่วไป
- 02  ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ เช่น วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ นักสถิติ นักบัญชี  
นายความ ครู
- 03  ช่างเทคนิคและผู้ปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่างเทคนิคต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานด้าน  
สุขภาพ ผู้ประกอบอาชีพนายหน้า
- 04  เสมียน เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน เช่น เลขานุการ แคนเซอรี เจ้าหน้าที่ข้อมูล
- 05  พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด เช่น พนักงานโรงแรม  
พนักงาน  
ขายสินค้า พ่อครัว พนักงานเสิร์ฟ พนักงานบริการประจำยานพาหนะขนส่ง
- 06  ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตร การประมง เช่น ผู้ปฏิบัติงานด้านปลูกพืช เลี้ยง  
สัตว์ การประมง
- 07  ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่างๆ เช่น ผู้ปฏิบัติงานด้านก่อสร้าง เหมืองแร่  
ช่างโลหะ ช่างเจียรไน ช่างซ่อมเครื่องและอุปกรณ์ ช่างพิมพ์
- 08  ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ  
เช่น  
พนักงานฝ่ายผลิต ผู้ควบคุมเครื่องผลิตสินค้า พนักงานขับเคลื่อนยานพาหนะ
- 09  อาชีพพื้นฐาน / กรรมกรทั่วไป เช่น คนงานรับจ้างทั่วไป คนงานภาคเกษตร คน  
ทำ  
ความสะอาด คนงานก่อสร้าง
- 10  อื่น ๆ (ระบุ) .....

6.3 งานใหม่ที่ได้เป็นงานประเภทใด

- 1  อุตสาหกรรมการผลิต เช่น งานโรงงาน      2  กิจการร้านค้า

- 3  บริการโรงแรม / ภัตตาคาร / อื่นๆ
- 4  บริการขนส่งและสาธารณูปโภค
- 5  หน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ
- 6  กิจการเกษตรและประมง
- 7  อื่นๆ (ระบุ).....

#### 6.4 สถานภาพการมีงานทำ

- 1  พนักงานหรือลูกจ้างประจำรายเดือน
- 2  พนักงานหรือลูกจ้างประจำรายวัน
- 3  พนักงานหรือลูกจ้างประจำรายชั่วโมง
- 4  พนักงานหรือลูกจ้างชั่วคราว
- 5  ลูกจ้างเหมา/รายชิ้น
- 6  เป็นเจ้าของกิจการ
- 7  ช่วยงานในกิจการครัวเรือน
- 8  อื่นๆ(ระบุ).....

#### 6.5 ค่าตอบแทนที่ได้รับ (โดยประมาณ) .....บาทต่อเดือน

#### 6.6 ท่านพอใจหรือไม่ กับงานใหม่ของท่าน

- 1  พอใจมาก
- 2  พอใจ
- 3  ไม่พอใจ
- 4  ตั้งใจจะเปลี่ยนงาน

#### 6.7 ในกรณีที่ท่านได้งานใหม่แล้ว ท่านคิดว่า ท่านได้รับการบรรจุงานเพราะอะไร

- 1  จากการให้บริการของสำนักงานจัดหางานของรัฐ
- 2  จากการให้บริการของสำนักงานจัดหางานของเอกชน / นายหน้า
- 3  จากญาติ / เพื่อน / คนรู้จัก ช่วยติดต่อให้
- 4  จากการติดต่อเอง
- 5  นายจ้างมาติดต่อ
- 6  อื่นๆ ระบุ.....

#### 6.8 กรณีที่ท่านได้บรรจุงานใหม่แล้ว ท่านได้แจ้งให้สำนักงานจัดหางานของรัฐ ทราบหรือไม่

- 1  แจ้ง
- 2  ไม่ได้แจ้ง

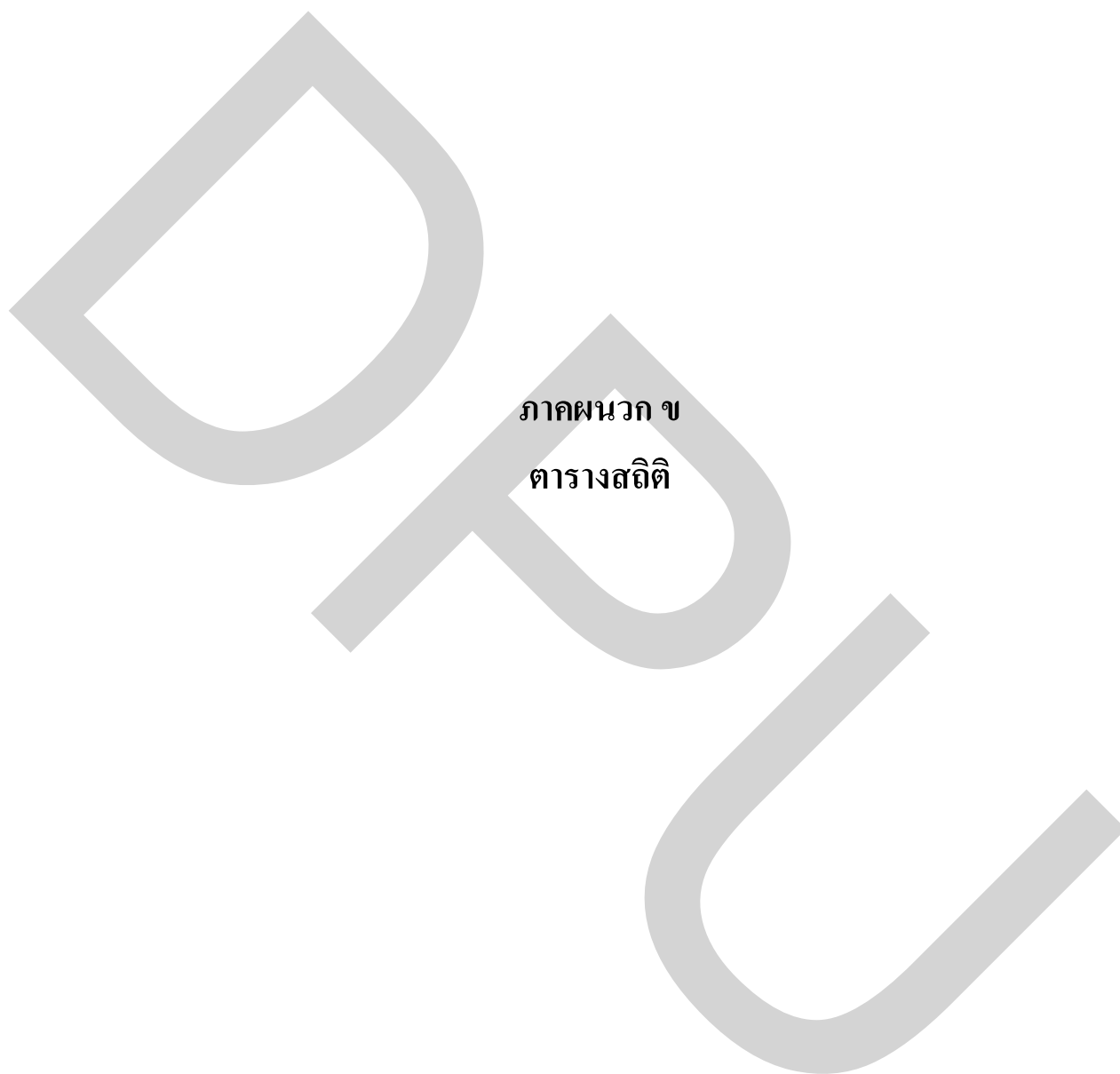
#### ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....





**ภาคผนวก ข**  
**ตารางสถิติ**

## Crosstabs

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
เพศ (x1) * หางานทำ	1224	100.0%	0	.0%	1224	100.0%
อายุ (x2) * หางานทำ	1224	100.0%	0	.0%	1224	100.0%
รายได้รวมของครัวเรือนโดยประมาณ (x6) * หางานทำ	1224	100.0%	0	.0%	1224	100.0%
จำนวนเงินผลประโยชน์ทดแทน (x4) * หางานทำ	551	45.0%	673	55.0%	1224	100.0%
การศึกษา (x5) * หางานทำ	1224	100.0%	0	.0%	1224	100.0%
สถานภาพในครัวเรือน (x3) * หางานทำ	1224	100.0%	0	.0%	1224	100.0%

### เพศ (x1) \* หางานทำ

#### Crosstab

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
เพศ (x1)	ชาย	195	350	545
	หญิง	279	400	679
Total		474	750	1224

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	3.593 <sup>b</sup>	1	.058		
Continuity Correction <sup>a</sup>	3.372	1	.066		
Likelihood Ratio	3.601	1	.058		
Fisher's Exact Test				.059	.033
Linear-by-Linear Association	3.590	1	.058		
N of Valid Cases	1224				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 211.05.

## อายุ (x2) \* หางานทำ

### ช่วงอายุ (x2) \* หางานทำ Crosstabulation

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
ช่วงอายุ (x2)	15 - 24 ปี	42	64	106
	25 - 29 ปี	76	170	246
	30 - 34 ปี	85	135	220
	35 - 39 ปี	98	144	242
	40 - 44 ปี	76	127	203
	45 - 49 ปี	59	65	124
	50 ปีขึ้นไป	38	45	83
Total		474	750	1224

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.696 <sup>a</sup>	6	.048
Likelihood Ratio	12.767	6	.047
Linear-by-Linear Association	6.348	1	.012
N of Valid Cases	1224		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32.14.

## รายได้รวมของครัวเรือนโดยประมาณ (x6) \* หางานทำ

### Crosstab

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
รายได้รวมของครัวเรือนโดยประมาณ (x6)	ต่ำกว่า 3,000 บาท	10	8	18
	3,000 - 4,999 บาท	33	37	70
	5,000 - 6,999 บาท	68	91	159
	7,000 - 9,999 บาท	68	87	155
	10,000 - 14,999 บาท	92	135	227
	15,000 - 19,999 บาท	47	78	125
	20,000 - 29,999 บาท	70	136	206
	30,000 - 39,999 บาท	32	68	100
	40,000 - 49,999 บาท	14	28	42
	50,000 บาทขึ้นไป	33	71	104
	ไม่ได้ระบุ	7	11	18
Total		474	750	1224

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.961 <sup>a</sup>	10	.175
Likelihood Ratio	13.958	10	.175
Linear-by-Linear Association	11.542	1	.001
N of Valid Cases	1224		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.97.

## จำนวนเงินผลประโยชน์ทดแทน (x4)\* หางานทำ

### จำนวนเงินผลประโยชน์ทดแทน(x4) \* หางานทำ Crosstabulation

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
จำนวนเงินผลประโยชน์ทดแทน(x4)	500 - 2,500 บาท	10	22	32
	2,501 - 3,500 บาท	44	72	116
	3,501 - 4,500 บาท	29	65	94
	4,501 - 5,500 บาท	27	58	85
	5,501 - 6,500 บาท	21	30	51
	6,501 - 7,500 บาท	42	131	173
Total		173	378	551

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.654 <sup>a</sup>	5	.124
Likelihood Ratio	8.672	5	.123
Linear-by-Linear Association	3.404	1	.065
N of Valid Cases	551		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.05.

## การศึกษา (x5) \* หางานทำ

### Crosstab

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
การศึกษา(x5)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	367	444	811
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	97	277	374
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	10	29	39
Total		474	750	1224

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	43.157 <sup>a</sup>	2	.000
Likelihood Ratio	44.541	2	.000
Linear-by-Linear Association	39.066	1	.000
N of Valid Cases	1224		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.10.

### สถานภาพในครัวเรือน (x3) \* หางานทำ

#### Crosstab

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
สถานภาพในครัวเรือน (x3)	หัวหน้าครัวเรือน	139	220	359
	ไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือน	335	530	865
Total		474	750	1224

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.000 <sup>b</sup>	1	.997		
Continuity Correction <sup>a</sup>	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.000	1	.997		
Fisher's Exact Test				1.000	.525
Linear-by-Linear Association	.000	1	.997		
N of Valid Cases	1224				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 139.02.

## Crosstabs

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
เพศ (x1) * หางานทำ	1919	100.0%	0	.0%	1919	100.0%
อายุ (x2) * หางานทำ	1919	100.0%	0	.0%	1919	100.0%
รายได้รวมของครัวเรือนโดยประมาณ (x6) * หางานทำ	1919	100.0%	0	.0%	1919	100.0%
จำนวนเงินผลประโยชน์ทดแทน (x4) * หางานทำ	482	25.1%	1437	74.9%	1919	100.0%
การศึกษา (x5) * หางานทำ	1919	100.0%	0	.0%	1919	100.0%
สถานภาพในครัวเรือน (x3) * หางานทำ	1919	100.0%	0	.0%	1919	100.0%

### เพศ (x1) \* หางานทำ

#### Crosstab

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
เพศ (x1)	ชาย	274	453	727
	หญิง	493	699	1192
Total		767	1152	1919

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.535 <sup>b</sup>	1	.111		
Continuity Correction <sup>a</sup>	2.384	1	.123		
Likelihood Ratio	2.542	1	.111		
Fisher's Exact Test				.113	.061
Linear-by-Linear Association	2.534	1	.111		
N of Valid Cases	1919				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 290.57.

## อายุ (x2) \* หางานทำ

### ช่วงอายุ (x2) \* หางานทำ Crosstabulation

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
ช่วงอายุ (x2)	15 - 24 ปี	100	184	284
	25 - 29 ปี	207	413	620
	30 - 34 ปี	165	243	408
	35 - 39 ปี	137	156	293
	40 - 44 ปี	100	82	182
	45 - 49 ปี	32	54	86
	50 ปีขึ้นไป	26	20	46
Total		767	1152	1919

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	42.078 <sup>a</sup>	6	.000
Likelihood Ratio	41.713	6	.000
Linear-by-Linear Association	26.663	1	.000
N of Valid Cases	1919		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18.39.



## รายได้รวมของครัวเรือนโดยประมาณ (x6) \* หางานทำ

### Crosstab

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
รายได้รวมของครัวเรือนโดยประมาณ (x6)	ต่ำกว่า 3,000 บาท	6	12	18
	3,000 - 4,999 บาท	49	64	113
	5,000 - 6,999 บาท	92	108	200
	7,000 - 9,999 บาท	97	114	211
	10,000 - 14,999 บาท	137	193	330
	15,000 - 19,999 บาท	91	137	228
	20,000 - 29,999 บาท	122	197	319
	30,000 - 39,999 บาท	66	108	174
	40,000 - 49,999 บาท	28	67	95
	50,000 บาทขึ้นไป	72	139	211
	ไม่ได้ระบุ	7	13	20
Total		767	1152	1919

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.671 <sup>a</sup>	10	.109
Likelihood Ratio	15.822	10	.105
Linear-by-Linear Association	11.330	1	.001
N of Valid Cases	1919		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.19.

## จำนวนเงินผลประโยชน์ทดแทน (x4) \* หางานทำ

### จำนวนเงินผลประโยชน์ทดแทน (x4) \* หางานทำ Crosstabulation

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
จำนวนเงินผลประโยชน์ทดแทน (x4)	500 - 2,500 บาท	54	65	119
	2,501 - 3,500 บาท	37	79	116
	3,501 - 4,500 บาท	23	64	87
	4,501 - 5,500 บาท	29	74	103
	5,501 - 6,500 บาท	3	16	19
	6,501 - 7,500 บาท	11	27	38
Total		157	325	482

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.980 <sup>a</sup>	5	.016
Likelihood Ratio	13.938	5	.016
Linear-by-Linear Association	8.329	1	.004
N of Valid Cases	482		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.19.

## การศึกษา (x5) \* หางานทำ

### Crosstab

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
การศึกษา (x5)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	516	513	1029
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	235	596	831
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	16	43	59
Total		767	1152	1919

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	95.804 <sup>a</sup>	2	.000
Likelihood Ratio	97.241	2	.000
Linear-by-Linear Association	87.899	1	.000
N of Valid Cases	1919		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23.58.

**สถานภาพในครัวเรือน (x3) \* หางานทำ****Crosstab**

Count		หางานทำ		Total
		ไม่หางานทำ	หางานทำ	
สถานภาพในครัวเรือน (x3)	หัวหน้าครัวเรือน	141	218	359
	ไม่ใช่หัวหน้าครัวเรือน	626	934	1560
Total		767	1152	1919

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.088 <sup>b</sup>	1	.766		
Continuity Correction <sup>a</sup>	.056	1	.812		
Likelihood Ratio	.089	1	.766		
Fisher's Exact Test				.811	.407
Linear-by-Linear Association	.088	1	.766		
N of Valid Cases	1919				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 143.49.

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เพศ (x1)	1224	.00	1.00	.4453	.49720
อายุ (x2)	1224	18	61	35.61	8.415
ผลประโยชน์ทดแทน (x4)	1224	.00	1.00	.4502	.49771
การศึกษาต่ำกว่าปตรี (x5)	1224	.00	1.00	.6626	.47302
Valid N (listwise)	1224				

## Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เพศ (x1)	1919	.00	1.00	.3788	.48523
อายุ (x2)	1919	17	59	31.75	7.422
ผลประโยชน์ทดแทน (x4)	1919	.00	1.00	.2512	.43380
สถานภาพในครัวเรือน (x3)	1919	.00	1.00	.1871	.39007
การศึกษาต่ำกว่าปตรี (x5)	1919	.00	1.00	.5362	.49882
Valid N (listwise)	1919				

## Logistic Regression Block 1: Method = Enter

Omnibus Tests of Model Coefficients

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	77.771	7	.000
Block	77.771	7	.000
Model	77.771	7	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	1532.222	.062	.085

**Classification Table<sup>a</sup>**

Observed		Predicted			
		ทำงานท่า		Percentage Correct	
		ไม่ทำงานท่า	ทำงานท่า		
Step 1	ทำงานท่า	ไม่ทำงานท่า	154	313	33.0
		ทำงานท่า	119	620	83.9
Overall Percentage					64.2

a. The cut value is .500

**Variables in the Equation**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 X1	.378	.136	7.692	1	.006	1.459
X2	-.012	.008	2.548	1	.100	.988
X6	.000	.000	.079	1	.778	1.000
X4	.598	.125	22.859	1	.000	1.819
X3	-.056	.156	.128	1	.721	.946
X5			34.403	2	.000	
X5(1)	-.903	.405	4.966	1	.026	.405
X5(2)	-.047	.410	.013	1	.909	.954
Constant	1.107	.482	5.270	1	.022	3.025

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2, X6, X4, X3, X5.

## Logistic Regression

### Block 1: Method = Enter

**Omnibus Tests of Model Coefficients**

	Chi-square	df	Sig.
Step 1 Step	139.722	7	.000
Block	139.722	7	.000
Model	139.722	7	.000

**Model Summary**

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	2416.701	.071	.096

**Classification Table<sup>a</sup>**

Observed		Predicted			
		ทำงานทำ		Percentage Correct	
		ไม่ทำงานทำ	ทำงานทำ		
Step 1	ทำงานทำ	ไม่ทำงานทำ	287	473	37.8
	ไม่ทำงานทำ	ทำงานทำ	218	921	80.9
Overall Percentage					63.6

a. The cut value is .500

**Variables in the Equation**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1						
X1	.188	.106	3.126	1	.077	1.207
X2	-.034	.007	23.389	1	.000	.967
X6	.000	.000	.000	1	.989	1.000
X4	.475	.115	16.923	1	.000	1.608
X3	.282	.140	4.081	1	.043	1.326
X5			78.370	2	.000	
X5(1)	-1.031	.317	10.603	1	.001	.357
X5(2)	-.112	.313	.129	1	.720	.894
Constant	1.865	.388	23.109	1	.000	6.455

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2, X6, X4, X3, X5.

## ประวัติผู้เขียน

**ชื่อ-สกุล**

นางสาวจิตติมา ราชวงศ์

**ประวัติการศึกษา**

สำเร็จการศึกษาเศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์  
ระหว่างประเทศ (เกียรตินิยมอันดับ 1)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ปีการศึกษา 2545

**ตำแหน่งสถานที่ทำงานปัจจุบัน**

เศรษฐกร ระดับ 4 ประจำฝ่ายกลยุทธ์  
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด