

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การถูกเลิกจ้างและคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้างภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ได้นำทฤษฎีและแนวคิดรวมถึงวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับว่างงาน
 - 1.1 ประวัติและความเป็นมาของปัญหาการว่างงาน
 - 1.2 กฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างงาน
 - 1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10
 - 1.4 ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการว่างงาน
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้างงาน
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - 2.4 แนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness)
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslor's Hierarchy of Needs Theory)
 - 3.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับว่างงาน

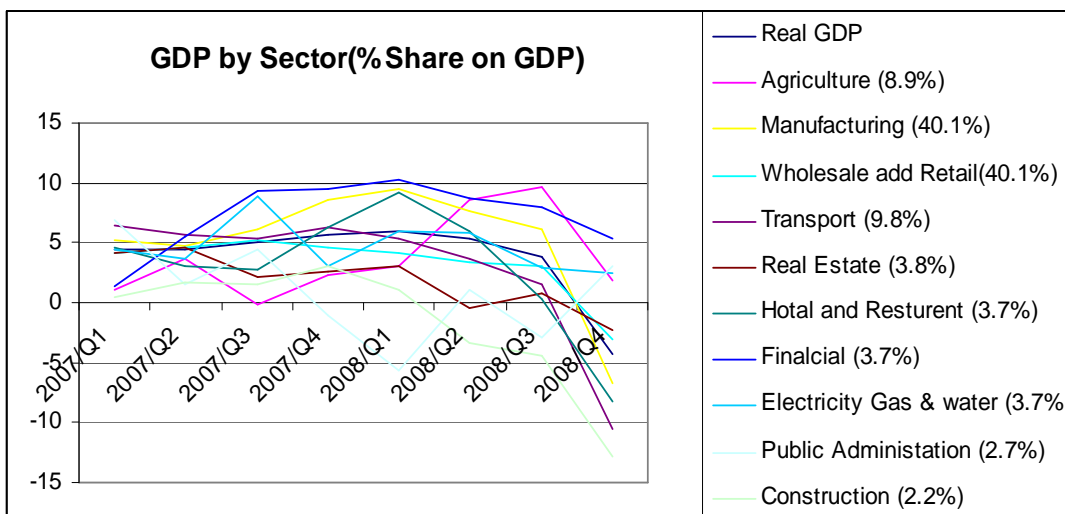
1.1 ประวัติและความเป็นมาของปัญหาการว่างงาน

วิกฤติเศรษฐกิจโลก พ.ศ.2552 “วิกฤติแฮมเบอร์เกอร์” ประวัติศาสตร์ครั้งหนึ่งของโลก พ.ศ.2551 เหตุการณ์วิกฤติเศรษฐกิจอันรุนแรงระดับโลกได้เกิดขึ้น ที่มาผู้ทำวิจัยได้อ้างอิงแหล่งข้อมูลทั้งจากนักวิเคราะห์เศรษฐกิจทั้งไทยและต่างชาติซึ่งได้กล่าวถึงว่าตัวการสำคัญของต้นเหตุสถานการณ์แห่งความหายนะครั้งนี้ เกิดจากความโลภ ที่นำมาซึ่งความชาญฉลาด ในการคิดค้นและการพัฒนานวัตกรรมทางการเงินเพื่อการเก็งกำไรในรูปแบบใหม่ ๆ สินเชื่อ “ซับไพรม์” ต่อยอดมาสู่นวัตกรรมทางการเงินใหม่ ๆ การแปลงสินทรัพย์เป็นทุน ออกดอกออกผลแปรความเสี่ยง

ความเสี่ยงเป็นกำไร ด้วยตราสารCDO:Collateralize Debt Obligations,CDS : Credit Default Swaps เกี่ยวพันกันหลายรอบจนมีการคำนวณ มูลค่าธุรกิจ CDS ไปถึง 62 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ สินเชื่อ “ซัพไพรม์” คือการปล่อยสินเชื่อให้แก่ลูกหนี้ที่มีประวัติทางการเงินไม่ดีหรือปล่อยสินเชื่อให้กับบุคคลที่คาดว่าจะผิดนัดชำระหนี้ โดยมีสินเชื่อทั้งประเภทสินเชื่อที่อยู่อาศัย สินเชื่อรถยนต์ สินเชื่อบัตรเครดิตเมื่อลูกหนี้มีความเสี่ยงสูงการคิดดอกเบี้ยย่อมสูงกว่าลูกหนี้ปกติ หรือหากชำระเกินกำหนดเวลาจะต้องจ่ายค่าปรับสูงกว่าปกติวินัยกรรมเหล่านี้ คือ ความซับซ้อนที่นักการเงินของอเมริกาประดิษฐ์ขึ้น โดยหวังทำกำไรทั้งในสหรัฐฯ และสร้างเครือข่ายไปทั่วโลกแต่เพียงไม่กี่ปี เครื่องมือเหล่านี้ก็กลับเป็นอาวุธย้อนกลับมาทำให้ยักษ์ใหญ่อย่างอเมริกา และกลายเป็นปัญหาที่ลุกลามไปยังยุโรปและเอเชียที่ต่างมีการค้าการลงทุนเกี่ยวพันเป็นลูกโซ่ในช่วงกลางเดือนกันยายน พ.ศ.2551 สถาบันการเงิน 2 แห่งของสหรัฐฯล้มลง คือ เลแมนบราเธอร์สวาณิชธนกิจอันดับ 4 ของสหรัฐฯซึ่งชื่อของเลแมนฯเป็นที่คุ้นเคยของคนไทย เพราะเป็นผู้ถือเงินเข้ามาซื้อสินเชื่อที่อาศัยในไทยในช่วงวิกฤติต้มยำกุ้ง และเป็นแหล่งทุนให้โครงการอสังหาริมทรัพย์ หลายโครงการในไทยมานานกว่า 10 ปี จนปัจจุบันมีสินทรัพย์ในไทยกว่า 50,000 ล้านบาทและอีกแห่ง คือ บริษัทอเมริกันอินเตอร์ แนชชั่นแนล กรุ๊ป หรือ เอไอจี ขณะเดียวกันสถาบันการเงินในสหรัฐฯและยุโรปยังคงมีข่าวล้มรายวันสถาบันการเงินหลายแห่งประกาศขายสินทรัพย์และกิจกรรมทั้งในและนอกสหรัฐฯแม้จะอัดฉีดเพื่ออุ้มสถาบันการเงินเหล่านั้นแล้ว 7 แสนล้านเหรียญสหรัฐ และธนาคารกลางของชาติยุโรปหลายแห่งเตรียมเงินไว้เสริมสภาพคล่องเต็มที่หากสถาบันการเงินที่พินทุ ตลาดหุ้นและตลาดหุ้นทางการเงินให้ระบบเศรษฐกิจ “วอร์เรน บัฟเฟตต์” เกจิหุ้นนักลงทุนและเศรษฐีของสหรัฐฯเองยังพูดได้อย่างเห็นภาพว่า “ขณะนี้เศรษฐกิจสหรัฐฯนั้นเสมือนเข้าสู่ภาวะหัวใจล้มเหลวและร่างกายได้ล้มลงนอนกับพื้นแล้ว”

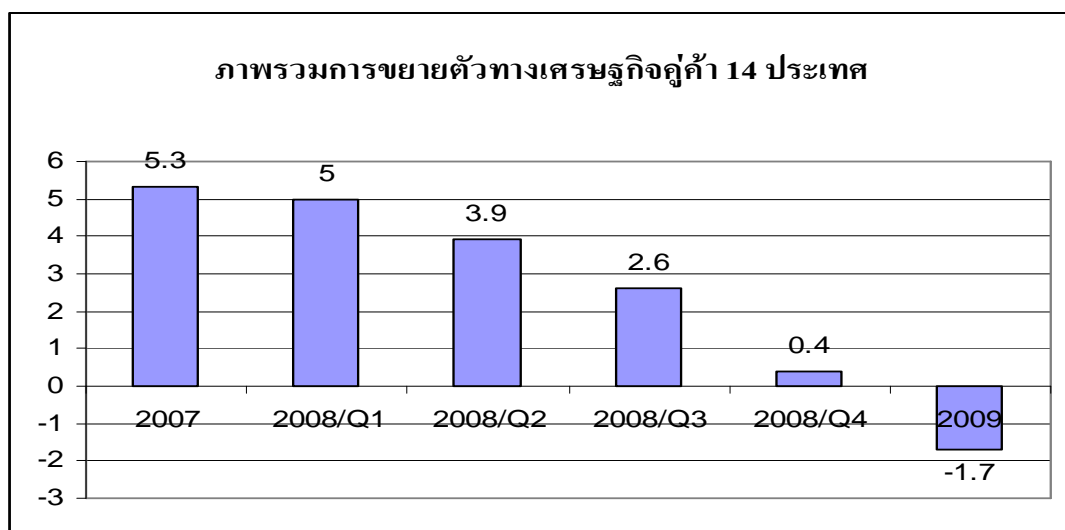
ผลกระทบต่อประเทศไทย เศรษฐกิจไทยซึ่มซบความบาดเจ็บจากวิกฤติการเงินทั่วโลก เนื่องจากไทยเป็นประเทศที่ผลิตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกถึงร้อยละ 75 ของการผลิตภาคอุตสาหกรรมทั้งหมดเมื่อถูกค่าลดการตั้งซื้อสินค้าต่ำกว่าร้อยละ 50 และจากการผลิตลดลงอย่างมากนี้ ภาคอุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลงเช่นเดียวกัน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายงานเรื่องสรุปรายงานสถานการณ์การเลิกจ้าง 6 มีนาคม พ.ศ.2552 แสดงให้เห็นผลกระทบจากวิกฤติการณ์ได้อย่างชัดเจนจากตารางต่อไปนี้

ภาพรวมเศรษฐกิจไทยด้านการผลิต พบว่า ภาคอุตสาหกรรม การค้า การขนส่ง อสังหาริมทรัพย์ โรงแรมและภัตตาคาร และการก่อสร้าง ได้รับผลกระทบทางลบจากการชะลอตัวลงของอุปสงค์ภายในและภายนอกประเทศแล้วดังภาพประกอบที่ 2-6



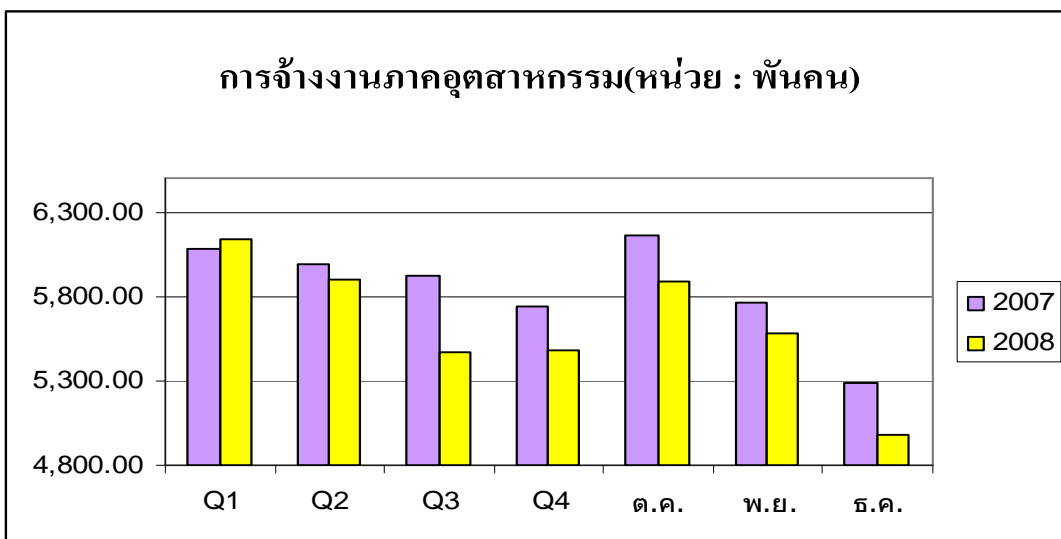
ภาพประกอบ 2 ภาพรวมเศรษฐกิจด้านการผลิต

ที่มา : สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2552 : 6)

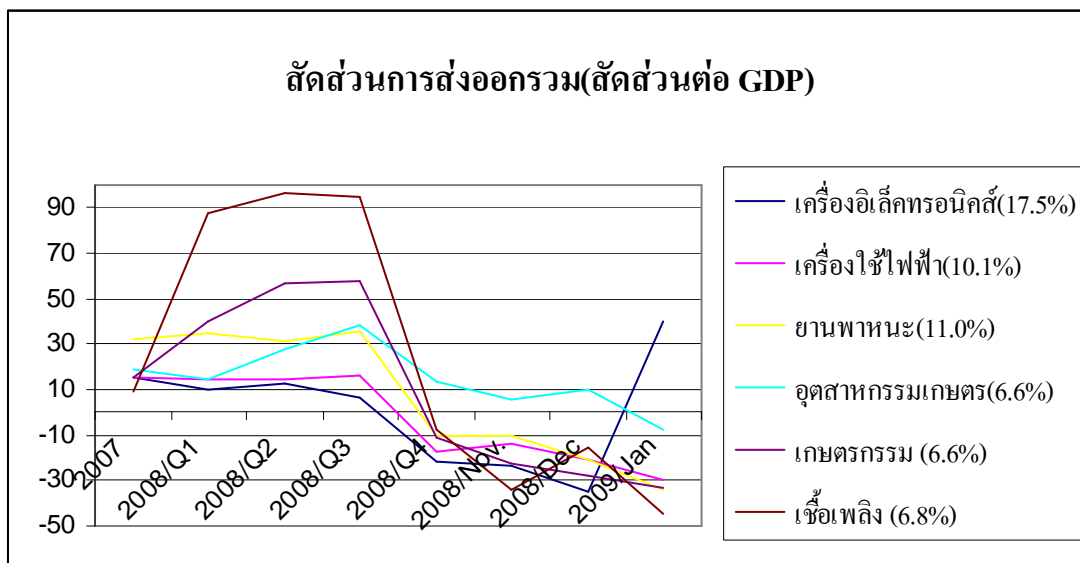


ภาพประกอบ 3 อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจคู่ค้า

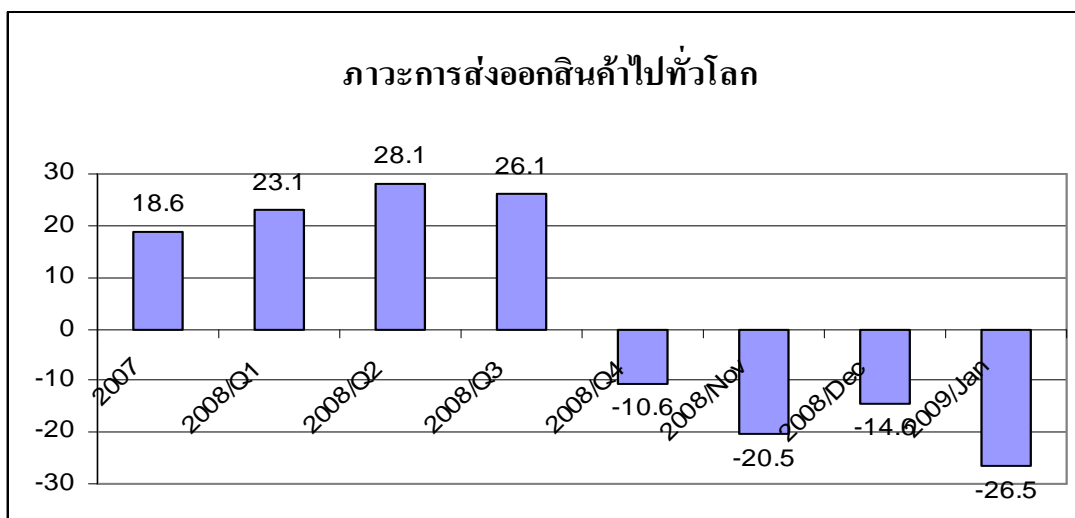
ที่มา : สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2552 : 16)



ภาพประกอบ 4 ภาวะเศรษฐกิจด้านการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเดือนธันวาคม พ.ศ.2551
ที่มา : สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2552 : 14)



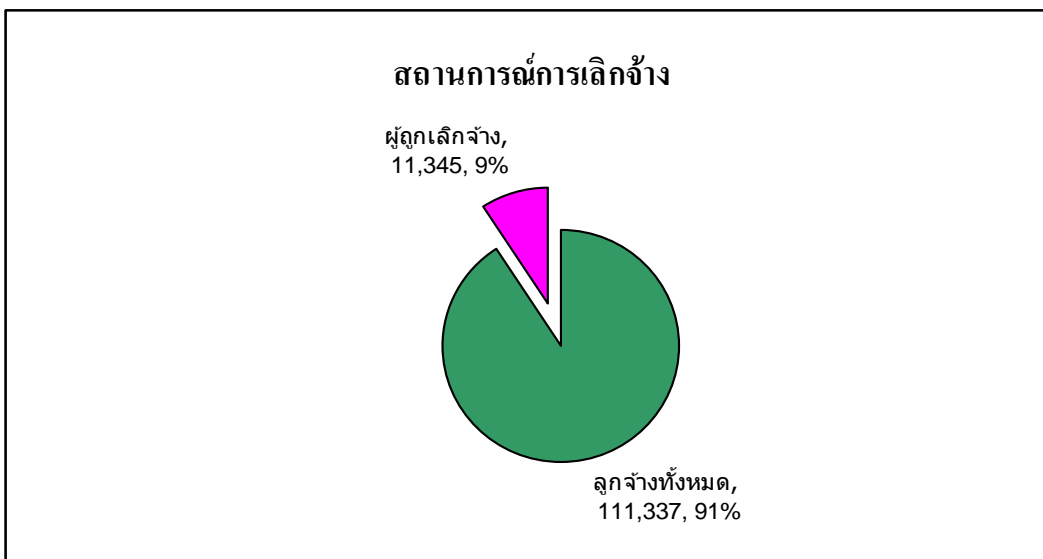
ภาพประกอบ 5 ภาวะเศรษฐกิจด้านการส่งออกสินค้าในเดือนมกราคม พ.ศ.2552
ที่มา : สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2552 : 9)



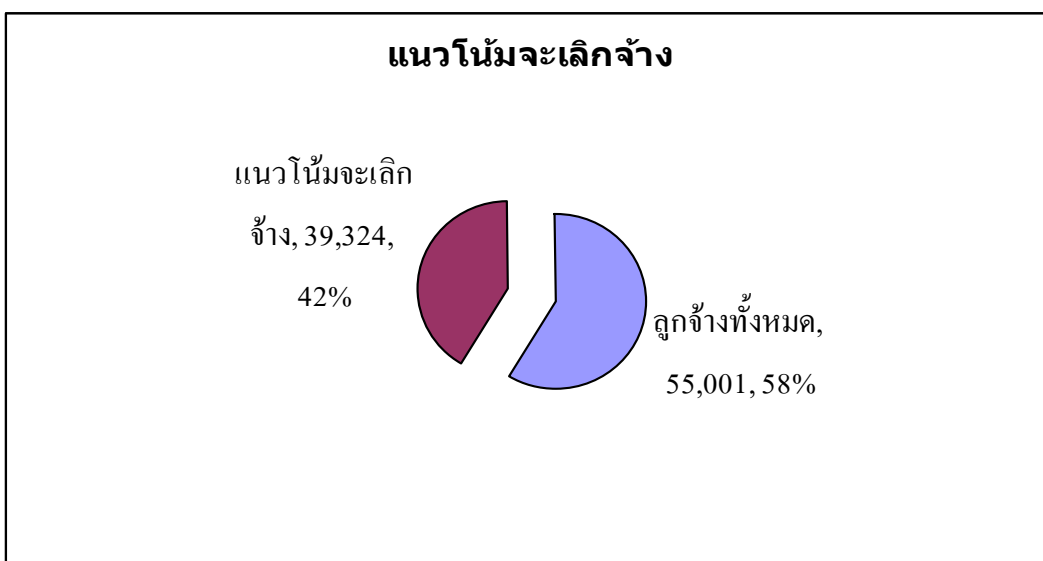
ภาพประกอบ 6 ภาวะเศรษฐกิจด้านตลาดส่งออกสินค้าในเดือนมกราคม พ.ศ.2552
ที่มา : สำนักงานคลังจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2552 : 9)

ปัญหาการว่างงานในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เปิดเผยว่า สถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ทรุดตัวทำอัตราการว่างงานร้อยละ 2.5–3.5 หรือผู้ว่างงานประมาณ 9 แสน–1.3 ล้านคน โดยสรุป ณ วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2552 ทั่วประเทศ เลิกจ้างแล้ว 68,073 คนและมีแนวโน้มจะเลิกจ้างอีก 77,283 คน ส่วนเขตจังหวัดอยุธยาเป็นเขตนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ซึ่งได้รับผลกระทบเกี่ยวกับการเลิกจ้างรุนแรงเป็นอันดับ 3 ของประเทศ สถานประกอบการและลูกจ้างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณ วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2552 มีสถานประกอบการ 3,526 แห่ง (รวมบริษัทรับเหมา 100 แห่ง) ลูกจ้าง 370,408 คน และในจำนวนนี้มีสถานประกอบการที่เลิกจ้างพนักงาน 91 แห่งลูกจ้างทั้งหมด 111,337 คน เลิกจ้าง 11,345 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2552 : ไม่ระบุเลขหน้า)

สรุปรายงานสถานการณ์การเลิกจ้าง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2552 : ไม่ระบุเลขหน้า) แสดงภาพประกอบ 7-8



ภาพประกอบ 7 สถานการณ์การเลิกจ้างเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2552 : ไม่ระบุเลขหน้า)



ภาพประกอบ 8 แนวโน้มการเลิกจ้างเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 ที่มา : สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2552 : ไม่ระบุเลขหน้า)

วิกฤติเศรษฐกิจ พ.ศ.2540 พอสรุปได้ว่าเป็นวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจครั้งรุนแรงที่เกิดขึ้นใน พ.ศ.2540 เมื่อเช้าตรู่วันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ.2540 เมื่อรัฐบาลประกาศลอยตัวค่าเงินบาททำให้ค่าเงินบาทอ่อนตัวอย่างทันทีจากเดิมประมาณ 25.60 บาทต่อ 1 ดอลลาร์สหรัฐ เป็น 28.75 บาทต่อ 1 ดอลลาร์สหรัฐในเวลาเพียง 24 ชั่วโมง และค่าเงินบาทอ่อนลงตามลำดับ ในช่วงต่ำสุดเคยตกลงถึง 55 บาทต่อ 1 ดอลลาร์สหรัฐวิกฤติครั้งนี้ทำธุรกิจหลายแห่งต้องปิดกิจการ หลายแห่งมีหนี้ท่วมตัวสาเหตุของวิกฤติเศรษฐกิจครั้งนี้เข้าใจกันว่าเกิดจากการดำเนินนโยบายผิดพลาดที่สำคัญ 2 ประการของธนาคารแห่งประเทศไทย ได้แก่ 1) การใช้เงินกองทุนฟื้นฟู และพัฒนาระบบสถาบันการเงินไปช่วยเหลือสถาบันการเงินจนเกิดความเสียหายเกินที่จะเยียวยาและจำต้องปิดบริษัทไฟแนนซ์ 56 แห่ง 2) การสูญเสียเงินสำรองระหว่างประเทศในการปกป้องการโจมตีค่าเงินบาท จนนำไปสู่วิกฤติเงินทุนสำรองทำให้เงินบาทขาดเสถียรภาพดังที่กล่าวแล้วนับตั้งแต่จากสถานการณ์นี้ส่งผลให้นักลงทุนขาดความเชื่อมั่น การปิดสถาบันการเงินและการล้มละลายของธุรกิจในประเทศ ปัญหาการว่างงาน ค่าเงินบาทไม่มีเสถียรภาพ เงินทุนสำรองหมด การเปิดโอกาสให้ต่างชาติเข้ามาถือครองทรัพย์สิน สถาบันการเงินถูกรอบครองโดยต่างชาติเพราะประเทศต้องกู้เงินมาเสริมสภาพคล่อง (เจลดดา ดาวเรือง. 2544 : 1-3)

สาเหตุและผลกระทบที่แตกต่างของวิกฤติ พ.ศ.2551 กับ พ.ศ.2540 สรุปได้ว่าวิกฤตการณ์การเงิน พ.ศ.2551 จุดเริ่มต้นมาจาก ปัญหาสินเชื่อบริษัทที่มีความน่าเชื่อถือต่ำในสหรัฐฯที่ขยายลุกลามไปยังสินเชื่อบริษัทอื่น ๆ และส่งผลกระทบต่อฐานะการดำเนินงานของสถาบันการเงินจนกระทั่งนำมาสู่การขาดความเชื่อมั่นต่อสถาบันการเงินรวมทั้งปัญหาสภาพคล่องในระบบการเงินทั่วโลก แต่อย่างไรก็ดีวิกฤติในครั้งนี้ มีอยู่ในขอบเขตจำกัดคาดว่าเศรษฐกิจไทยน่าจะที่สามารถรับมือและรอดพ้นจากวิกฤติการเงินโลกที่เกิดขึ้นใน พ.ศ.2551 นี้ไปได้โดยไม่ตกไปสู่ภาวะถดถอย เช่น ในวิกฤติ พ.ศ.2540 ในขณะที่วิกฤติต้มยำกุ้งใน พ.ศ.2540 เป็นผลจากภาวะฟองสบู่จากการเก็งกำไรในภาคสังหาริมทรัพย์และตลาดหุ้นไทยที่ได้แตกตัวลง นักลงทุนต่างชาติไม่เชื่อมั่นต่อความสามารถในการชำระหนี้ต่างประเทศของไทยโดยเฉพาะหลังจากการลอยตัวค่าเงินบาทในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.2540 ระดับ 25.75 บาท/ดอลลาร์ฯ ในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2540 ไปทะลุระดับ 53 บาท/ดอลลาร์ฯ ในเดือนมกราคม พ.ศ.2541 ทำให้เศรษฐกิจไทย ต้องประสบกับปัญหาอย่างรุนแรง ทั้งการล้มลงของสถาบันการเงิน เป็นจำนวนมากและการถดถอยของภาวะเศรษฐกิจโดยรวมต่อเนื่องเป็นเวลานาน

ภาวการณ์ทำงานของผู้จบการศึกษา พ.ศ.2539-2544 สำนักงานสถิติแห่งชาติได้สำรวจการทำงานและการว่างงานของกำลังคนระดับกลางและระดับสูง ระหว่าง พ.ศ.2539-2544 ของ

ผู้สำเร็จการศึกษา ตั้งแต่ระดับ ปวช. ขึ้นไป ในช่วงตั้งแต่ประเทศเริ่มประสบภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ เป็นต้นมา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552 : ออนไลน์)

ผู้มีงานทำ ผลกระทบจากวิกฤติทางเศรษฐกิจ ส่งผลชัดเจนตั้งแต่ พ.ศ.2540 กล่าวคือ สัดส่วนของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีงานทำลดลงอย่างต่อเนื่อง ระหว่าง พ.ศ.2540-2543 โดยลดลงค่อนข้างมากในช่วง พ.ศ.2540-2542 จากร้อยละ 55.5 ในพ.ศ.2539 ลดลงเหลือร้อยละ 51.2 46.6 และ 42.8 ตามลำดับ และใน พ.ศ.2543 ลดลงเล็กน้อย เมื่อเทียบกับ พ.ศ.2542 สำหรับ พ.ศ.2544 สถานการณ์การมีงานทำเริ่มดีขึ้นคือเพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ 41.5 ใน พ.ศ.2543 เป็นร้อยละ 43.3 ใน พ.ศ.2544

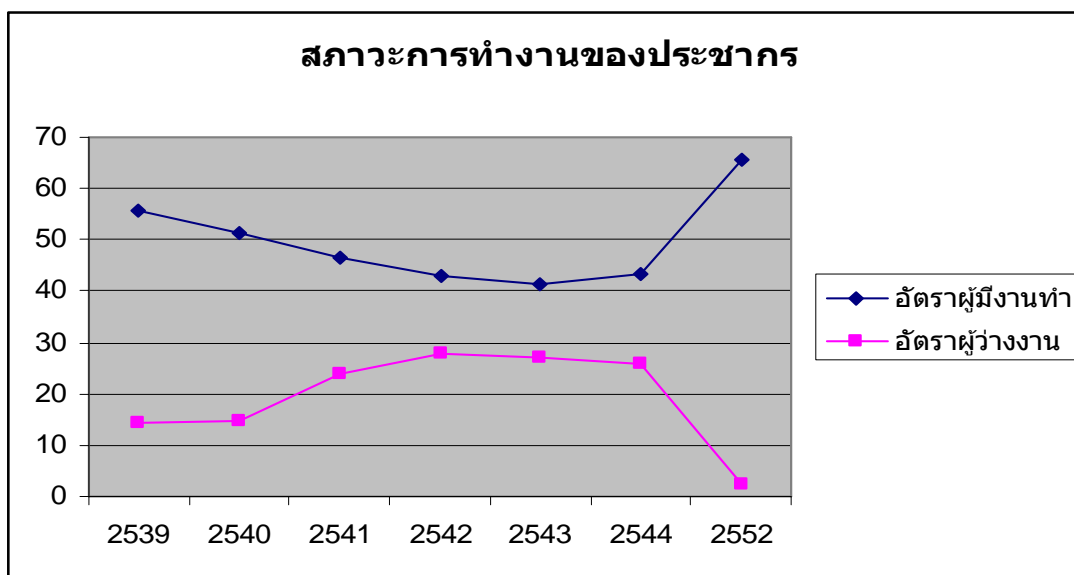
ผู้ว่างงาน เมื่อพิจารณาภาวะการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศได้ในช่วงปลาย พ.ศ.2540 ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงเป็นต้นมา จะเห็นว่าสัดส่วนของผู้ว่างงาน พ.ศ.2541-2543 ได้เพิ่มขึ้นจาก พ.ศ.2539-2540 อย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือในช่วงสำรวจ พ.ศ.2539-2540 สัดส่วนของผู้ว่างงานมีเพียงร้อยละ 14.2 และ 14.6 ตามลำดับ ในขณะที่ พ.ศ. 2541-2543 สัดส่วนของผู้ว่างงานเพิ่มสูงขึ้นมาก เป็นร้อยละ 23.9 27.8 และ 27.1 ตามลำดับ สำหรับใน พ.ศ.2544 ซึ่งสำรวจครั้งสุดท้าย สัดส่วนผู้ว่างงานยังคงสูงแม้จะลดลงเมื่อเทียบกับ พ.ศ.2542 และ พ.ศ.2543 โดยลดลงเหลือร้อยละ 25.7

ภาวะการมีงานทำ พ.ศ.2552 พบว่าจากจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 36.20 ล้านคน(ชาย19.81 ล้านคนและหญิง 16.39 ล้านคน) เป็นผู้ทำงานภาคเกษตรกรรมประมาณ 12.48 ล้านคน หรือร้อยละ 34.5 ของผู้มีงานทำ (ชาย 7.22 ล้านคนและหญิง 5.26 ล้านคน) และทำงานนอกภาคเกษตรกรรมประมาณ 23.72 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 65.5 ของผู้มีงานทำ (ชาย 12.60 ล้านคนและหญิง 11.12 ล้านคน) เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่แล้ว ผู้มีงานทำเพิ่มขึ้นประมาณ 2.8 แสนคนโดยผู้มีงานทำในภาคเกษตรกรรมเพิ่มขึ้นประมาณ 1 หมื่นคนคือเพิ่มขึ้นจาก 12.47 ล้านคนเป็น 12.48 ล้านคนในจำนวนนี้เป็นการเพิ่มขึ้นในสาขาการโรงแรม และภัตตาคารมากที่สุดประมาณ 2.2 แสนคนรองลงมาเป็นสาขาการขนส่ง ขาปลีก ซ่อมแซมยานยนต์ และของใช้ส่วนบุคคลและครัวเรือนเพิ่มขึ้น 1.8 แสนคน สาขาการบริหารราชการแผ่นดินรวมประกันสังคมภาคบังคับเพิ่มขึ้น 1.4 แสนคน และสาขาการขนส่งคมนาคมและคลังสินค้าเพิ่มขึ้น 4 หมื่นคนส่วนสาขาการผลิตลดลง 5.4 แสนคนสาขาการก่อสร้างลดลง 5 หมื่นคน และที่เหลือเป็นอุตสาหกรรมอื่น ๆ

ภาวะการว่างงาน ในเดือนมกราคม พ.ศ.2552 ผู้ว่างงานมีประมาณ 8.8 แสนคน (ชาย 4.9 แสนคน หญิง 3.9 แสนคน) คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 2.4 (ชายร้อยละ 2.4 หญิงร้อยละ 2.3) ถ้าพิจารณาเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่แล้ว จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 2.5 แสนคนเมื่อ

พิจารณาเป็นรายภาค พบว่าภาคใต้มีจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นประมาณ 1.3 แสนคน ภาคกลางเพิ่มขึ้น 8 หมื่นคน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้น 4 หมื่นคนภาคเหนือจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 1 หมื่นคน ส่วนกรุงเทพฯกลับมีผู้ว่างงานลดลง 1 หมื่นคน ถ้าพิจารณาอัตราการว่างงานในเดือนมกราคม พ.ศ.2552 เป็นรายภาคพบว่าภาคใต้มีอัตราการว่างงานสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 3.9 รองลงมา คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 2.7 ภาคกลาง 2.1 และภาคเหนือ 1.7 ในขณะที่กรุงเทพฯน้อยสุดคือ 1.3 เมื่อเปรียบเทียบอัตราการว่างงานของแต่ละภาคกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่แล้วพบว่าอัตราการว่างงานทั่วประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.7 พิจารณาเป็นรายภาคพบว่าภาคใต้มีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.5 ภาคกลางเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.0 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.3 ภาคเหนือเพิ่ม ร้อยละ 0.1 ส่วนกรุงเทพฯมหานครมีอัตราการว่างงานลดลงร้อยละ 0.2

ลักษณะที่น่าสนใจของผู้ว่างงาน จากผลการสำรวจในเดือนมกราคม พ.ศ.2552 พบว่ามีจำนวนผู้ว่างงานประมาณ 8.8 แสนคน เป็นผู้ว่างงานที่ไม่เคยทำงานมาก่อนประมาณ 1.5 แสนคน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.1 ของผู้ที่ว่างงานทั้งหมด ส่วนผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อนมีประมาณ 7.3 แสนคนหรือคิดเป็นร้อยละ 82.9 โดยเป็นผู้ว่างงานมาจากนอกภาคเกษตรกรรม 5.3 แสนคนซึ่ง ประกอบด้วย ภาคการผลิตประมาณ 3.2 แสนคนและภาคการบริการประมาณ 2.1 แสนคนสำหรับ ผู้ว่างงานในภาคเกษตรกรรมมีประมาณ 2 แสนคน



ภาพประกอบ 9 สรุปภาวะการณ์การมีงานทำ พ.ศ.2539–2544 และ พ.ศ.2552

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552 : ออนไลน์)

1.2 กฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้าง

กฎหมายแรงงานว่าด้วยการเลิกจ้าง วิจิตร วิเชียรชม (2552 : ออนไลน์)

สิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้าง มีดังต่อไปนี้ 1) กรณีสัญญาจ้างแรงงานมีกำหนดเวลาแน่นอน เช่น ตกลงกัน 3 ปี เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างแรงงานก็สิ้นสุดลง นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ เว้นแต่ว่าเมื่อถึงกำหนดลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีก และนายจ้างรู้ก็ไม่ว่าอะไร กรณีดังกล่าวต้องถือว่าทั้งคู่ได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่โดยมีข้อตกลงเหมือนเดิม 1) กรณีลูกจ้างทำความผิดดังต่อไปนี้ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า จงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งนั้นเป็นอาชญา ละทิ้งหน้าที่ กระทำความผิดอย่างร้ายแรง ทุจริตต่อหน้าที่ 3) การเลิกจ้างในกรณีเป็นความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งกระทำความผิดกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ การทำงานของลูกจ้างตกเป็นพ้นวิสัย ลูกจ้างไร้ฝีมือ นายจ้างโอนสิทธิหรือลูกจ้างโอนหน้าที่ให้บุคคลภายนอกโดยคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอม 4) สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ การเลิกจ้างต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าสัญญาจ้างแรงงานมิได้กำหนดกันไว้ว่าจะจ้างกันนานเท่าไร นายจ้างจะเลิกจ้างด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้า ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายสินจ้าง หรือค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญา เมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้ หรือหมายถึงบอกกล่าวล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งช่วง การจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างแต่ไม่จำเป็นที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเกินกว่า 3 เดือน หรือถ้านายจ้างจะเลิกจ้างทันทีก็ได้ โดยจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่จะต้องบอกกล่าว นั้น 5) กรณีนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเลิกสัญญากันเมื่อใดก็ได้

สิทธิของลูกจ้างกรณีถูกเลิกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดดังต่อไปนี้เมื่อถูกเลิกจ้างลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย คือ 1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง 2) จงใจทำให้นายจ้างเสียหายเช่น นัคหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น 3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง 4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว โดยหนังสือเตือนมีผลใช้บังคับไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน 5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร 6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หากลูกจ้างได้กระทำความผิดตามข้อ 1-6 ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย แต่หากไม่เข้ากรณีตามข้อ 1-6 แม้จะเป็นความผิดของลูกจ้างก็ยังมีสิทธิได้รับค่าชดเชยอยู่

กรณีลูกจ้างไม่มีความผิดลูกจ้างมีสิทธิ 1) เรียกค่าเสียหาย แม้สัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุดลงโดยมี การรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิเรียกจาก นายจ้างได้ ถ้ามีความเสียหายเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง 2) เรียกค่าจ้างหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เฉพาะกรณีสัญญาจ้างแรงงานมิได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดลงไว้ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างหรือสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ถ้าต้องการให้ลูกจ้างออกจากงานทันที โดยนายจ้างมีเหตุผลอันสมควรในการเลิกจ้าง 3) เรียกค่าชดเชย อัตราค่าชดเชยที่นายจ้างต้องจ่ายเมื่อเลิกจ้างนั้น ถือหลักว่า ลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างเป็นเวลานานควรจะได้รับความชดเชยมากกว่าลูกจ้างที่มีอายุน้อย โดยลูกจ้างที่จะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างจะต้องมีอายุการทำงานครบ 120 วันซึ่งอายุการทำงานของลูกจ้างต้องนับวันหยุดวันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง โดยมีอัตราในการจ่าย ดังนี้ 3.1) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน 3.2) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน 3.3) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ยังไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน 3.4) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ยังไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน 3.5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้ค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิจะได้รับความชดเชยคือลูกจ้างที่นายจ้างจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาอันนั้น สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่ไม่ใช่งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานที่มีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลา ของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง 4) สิทธิที่จะกลับเข้าทำงานตามเดิม โดยได้รับค่าจ้างเท่าเดิมกรณีเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

1.3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2549 : ออนไลน์) วัตถุประสงค์ต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคพัฒนาจากทุกภาคส่วนเพื่อสามารถผนึกพลังความร่วมมือตามบทบาทความรับผิดชอบร่วมกันขับเคลื่อนโดยนำเอาแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของแผนมาแปลงไปสู่แผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ที่สามารถนำไปขับเคลื่อนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการปรับระบบการ

จัดสรรทรัพยากรและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ รวมทั้งสร้างองค์ความรู้เพื่อหนุนเสริมการขับเคลื่อนให้สัมฤทธิ์ผล และมีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

- 1) เสริมสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2) กำหนดแนวทางการลงทุนที่สำคัญตามยุทธศาสตร์การพัฒนา สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่าง ๆ โดยมีแนวทางการลงทุนภายใต้การพัฒนาคน และสังเคราะห์รวมทั้งความเข้มแข็งของชุมชนเน้นการพัฒนา ระบบสุขภาพครบวงจรการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 3) เร่งปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศการแก้ไขปัญหาความยากจนการป้องกันการทุจริตการกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างทั่วถึง
- 4) ศึกษา วิจัยสร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ที่จะช่วยสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการเผยแพร่ขยายผลให้เกิดประโยชน์ ทั้งในระดับการปฏิบัติและระดับนโยบายได้ต่อไป
- 5) พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลและสร้างดัชนีชี้วัดความสำเร็จพัฒนาระดับระบบติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีมาตรฐานสามารถวัดผลงานได้ชัดเจนมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน
- 6) สนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลในทุกระดับและการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลข่าวสาร ระหว่างหน่วยงานกลางระดับนโยบาย ตลอดจนระดับพื้นที่และท้องถิ่น

1.4 ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2549 : ออนไลน์) หมายถึง 1) ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) (Basic minimum needs = BMN) หมายถึง “ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์แต่ละคนในสังคมที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของมนุษย์ดีขึ้นมาได้และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขพอสมควร” 2) คุณภาพชีวิต หมายถึง “การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง” 3) คุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดี หมายถึง “ครอบครัวหรือชุมชนนั้นได้บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ครบถ้วนทุกประการรวม 42 ตัวชี้วัด” กองสวัสดิการสังคมได้กล่าวว่า ความสำคัญของความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนคนไทย นอกจากจะเป็นหน้าที่โดยตรงของทุกคนแล้วยังเป็นหน้าที่รับผิดชอบของรัฐบาลในการที่จะมุ่งให้ประชาชนมี “สุขภาพดีถ้วนหน้า” (Health for all) ให้ประชาชนทุกคนเกิดมามีชีวิตที่ยืนยาวและมีการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพไม่เจ็บป่วยด้วยโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ จึงสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้แก่สังคมอย่างแท้จริง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) จึงกำหนดตัวชี้วัดไว้ 6

หมวด รวม 42 ตัวชี้วัด เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 สุขภาพดี 1) หญิงตั้งครรภ์ได้รับการดูแลก่อนคลอด 2) แม่ที่คลอดลูกได้รับทำคลอด/ดูแลหลังคลอด 3) เด็กแรกเกิดมีน้ำหนักไม่ต่ำกว่า 2,500 กรัม 4) เด็กอายุต่ำกว่า 1 ปีได้รับวัคซีนครบ 5) เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างน้อย 4 เดือนแรก 6) เด็กแรกเกิด-5 ปีเจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน 7) เด็ก 6-15 ปีเจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน 8) เด็ก 6-12 ปี รับประทานผักผลไม้ป้องกันโรคครบ 9) ครวเรือนได้กินอาหารสุกสะอาดและปลอดภัย 10) ครวเรือนมีความรู้การใช้ยาถูกต้องเหมาะสม 11) คนอายุ 35 ปีขึ้นไปได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี 12) คนอายุ 6 ปีขึ้นไปออกกำลังกายสัปดาห์ละ 3 วัน 13) ทุกคนในครวเรือนได้รับสิทธิอย่างทั่วถึง

หมวดที่ 2 มีบ้านอาศัย 1) ครวเรือนมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย 2) ครวเรือนมีน้ำสะอาดดื่มและบริโภคพอตลอดปี 3) ครวเรือนมีน้ำใช้เพียงพอตลอดปี 4) ครวเรือนจัดบ้านเรือน/บริเวณถูกสุขลักษณะ 5) ครวเรือนไม่ถูกรบกวนจากมลพิษ 6) ครวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี 7) ครวเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 8) ครวเรือนมีความอบอุ่น

หมวดที่ 3 ฝึกฝนการศึกษา 1) เด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี ได้รับการกระตุ้นการเรียนรู้ 2) เด็กอายุ 3-5 ปี รับบริการเตรียมความพร้อม 3) เด็กอายุ 6-15 ปี รับการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี 4) เด็กจบภาคบังคับ 9 ปีได้ฝึกอบรมด้านอาชีพ 5) เด็กจบภาคบังคับ 9 ปีได้ฝึกอบรมด้านอาชีพ 6) คนอายุ 15-60 ปี อ่านออก/เขียนไทยได้ 7) คนในครวเรือนได้รับรู้ข่าวสาร

หมวดที่ 4 รายได้ก้าวหน้า 1) คนอายุ 15-60 ปี มีอาชีพและมีรายได้ 2) รายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 20,000 บาทต่อปี/คน 3) ครวเรือนมีการเก็บออมเงิน

หมวดที่ 5 ปลูกฝังค่านิยมไทย 1) คนในครวเรือนไม่ติดสุรา 2) คนในครวเรือนไม่สูบบุหรี่ 3) คนในครวเรือนปฏิบัติตามขนบธรรมเนียม 4) คนตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปปฏิบัติกิจกรรมศาสนา 5) คนสูงอายุได้รับการดูแลเอาใจใส่ 6) คนพิการได้รับการดูแลเอาใจใส่

หมวดที่ 6 ร่วมใจพัฒนา 1) ครวเรือนเป็นสมาชิกกลุ่มในหมู่บ้าน/ตำบล 2) ครวเรือนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 3) ครวเรือนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชน 4) ครวเรือนเข้าร่วมทำกิจกรรมสาธารณะหมู่บ้าน 5) คนที่มีสิทธิ์ได้ไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการว่างงาน

สมชาย สุขศิริเสรีกุล (2550 : 20-21) สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย กล่าวว่า คนทั่วไปเข้าใจว่าการว่างงานเป็นสภาวะ

ที่บุคคลไม่มีงานทำ ความเข้าใจเช่นนี้ไม่ชัดเจนและรัดกุมเพียงพอต่อการวิเคราะห์การว่างงานได้ ฉะนั้น นักเศรษฐศาสตร์จึงได้พัฒนาแนวคิดในเรื่องการว่างงานนิยามที่กว้างและง่ายที่สุดของการว่างงาน คือ สภาวะของบุคคลที่กำลังหางานที่มีค่าตอบแทนแต่ยังไม่ได้งานเช่นนั้น การว่างงานไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มบุคคลหลายประเภท เช่น นักเรียนนักศึกษาที่เรียนเต็มเวลา ผู้เกษียณอายุ การทำงาน เด็ก และผู้ที่ไม่ต้องการทำงาน เป็นต้น

ความหมายของการว่างงานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในปัจจุบันเป็นขององค์กรแรงงานสากล (International labor organization หรือ ILO) นิยามที่กำหนดขึ้นมาต้องการที่จะครอบคลุมบริบทของตลาดแรงงานที่มีความแตกต่างกันในประเทศต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถเปรียบเทียบการว่างงานระหว่างประเทศได้ การประชุมระหว่างประเทศครั้งที่ 13 ของนักสถิติแรงงานในเดือนตุลาคม 2525 ได้นิยามผู้ว่างงานว่า เป็นบุคคลที่อายุมากกว่าที่กำหนดไว้ไม่มีงานทำไม่ว่าจะเป็นงานที่มีค่าตอบแทนหรืองานที่เป็นธุรกิจส่วนตัวเป็นผู้ที่พร้อมที่จะทำงานและเป็นผู้ที่กำลังหางานทำด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ให้คำนิยามของผู้มีงานทำและผู้ว่างงานดังนี้ผู้มีงานทำ (Employed persons) ประกอบด้วยบุคคลที่ทำงานในสถานที่ทำงานหรือช่วยธุรกิจในครัวเรือน ถึงแม้ว่าบุคคลดังกล่าวจะไม่มาทำงานในคาบเวลาอ้างอิงการเก็บข้อมูล ก็ยังถือว่าเป็นผู้มีงานทำทำงานโดยได้รับเงินเดือน/ค่าจ้างซึ่งสามารถจำแนกต่อไปเป็น 2 กลุ่มได้แก่ 1) ผู้มีงานทำโดยได้รับค่าจ้าง (Paid-employed persons) คือบุคคลที่ทำงานในคาบเวลาอ้างอิงของการเก็บข้อมูลหรือผู้ที่ทำงานในคาบเวลาดังกล่าว เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลาพักผ่อน ลาศึกษาต่อ เป็นต้น แต่ยังไม่ได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนอยู่รวมถึงนักศึกษาฝึกงานที่ได้รับค่าจ้างในการทำงาน และ 2) ผู้มีงานทำที่ทำงานของตนเอง (Self-employed persons) คือบุคคลที่ทำงานในคาบเวลาอ้างอิงของการเก็บข้อมูลเพื่อผลกำไรของตนเองหรือครอบครัวในรูปแบบของเงินสดหรือรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงบุคคลในครัวเรือนที่ไม่ได้รับค่าจ้าง บุคคลที่ทำการผลิตสินค้าและบริการทางเศรษฐกิจ เพื่อบริโภคภายในครัวเรือน

ผู้ว่างงาน (Unemployed persons) คือ บุคคลที่ไม่เป็นผู้มีงานทำ ซึ่งมีความพร้อมสำหรับการทำงานทั้งที่หางานทำและไม่หางานทำ ในคาบเวลาอ้างอิงของการเก็บข้อมูล เมื่อเปรียบเทียบคำนิยามขององค์กรแรงงานสากลกับสำนักงานสถิติแห่งชาติแล้ว จะพบว่าประเทศไทยไม่ได้นำเงื่อนไขการหางานทำของผู้ว่างงานมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดผู้ว่างงานเหตุผลที่ไม่ได้ใช้เงื่อนไขดังกล่าวเป็นเพราะประเทศไทยมีความจำกัดในการทดสอบว่าผู้ว่างงานได้กำลังทำงานอยู่หรือไม่ ในขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถทดสอบเงื่อนไขดังกล่าวได้หลายทาง เช่น การลงทะเบียนคนว่างงานเพื่อรับสิทธิประโยชน์การจัดหางานทำของภาครัฐและเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ฯลฯ ในทางปฏิบัติ การสำรวจข้อมูลจำนวนหรืออัตราผู้ว่างงานต้องอาศัยคำนิยามที่สอดคล้องกับคำนิยามขององค์กรแรงงานสากลและต้องเป็นคำนิยามที่มีความละเอียดที่สามารถแยกแยะ

ผู้มีงานทำออกจากผู้ว่างงานในบริบทของตลาดแรงงานในประเทศนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดนิยามของผู้ว่างงานในการสำรวจข้อมูลว่าเป็นบุคคลอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปที่ไม่มีการทำงานแต่พร้อมที่จะทำงาน โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญอีก 4 ประการ ได้แก่ 1) ต้องการหางานทำแต่ป่วยกะทันหัน 2) รอที่จะไปรายงานตัวกับงานใหม่ภายใน 30 วัน 3) มีการหางานทำในทางใดทางหนึ่งใน 4 สัปดาห์ที่ผ่านมา และ 4) รองานเดิมที่จะเรียกกลับไปทำระหว่างที่ถูกปลดออกจากงานชั่วคราว

สำนักงานสถิติ (The bureau of labor statistics) ของกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกาเป็นผู้ประมาณการจำนวนผู้มีงานทำผู้ว่างงานและผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจประชากรปัจจุบันที่สำรวจเป็นประจำทุกเดือนของสำนักงานสำรวจแรงงาน (The bureau of labor census) ในการสำรวจแต่ละครั้งจะสุ่มตัวอย่าง 50,000 ครัวเรือน และสัมภาษณ์บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป สำนักงานสถิติแห่งชาติประมาณการจำนวนผู้มีงานทำผู้ว่างงานและผู้ไม่ได้อยู่ในกำลังแรงงานด้วยข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักรโดยการสำรวจแบ่งออกเป็นรายไตรมาส (3 เดือน) คำนิยามของผู้ว่างงานที่ใช้ในการสำรวจเป็นดังนี้ คือ ผู้ว่างงานหมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปและในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ 1) ไม่ได้ทำงานและไม่มีการประจำ แต่ได้หางาน สมัครงานหรือรอการบรรจุในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ 2) ไม่ได้ทำงานและไม่มีการประจำและไม่ได้หางานทำในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ

แมคคอนเนลล์ (สมชาย สุขศิริเสรีกุล, 2550 : 20-21) ได้อธิบายสาเหตุของการว่างงานไว้ 3 สาเหตุหลักของการว่างงานดังต่อไปนี้

1. การว่างงานจากความไม่สอดคล้อง (Frictional unemployment) เป็นการว่างงานที่เกิดจากความไม่พอดีกันระหว่างผู้ว่างงานที่กำลังหางานที่ต้องการไม่ได้ กับนายจ้างที่ยังหาลูกจ้างมาเติมเต็มตำแหน่งงานที่ว่างได้ แม้ว่าลูกจ้างจะมีทักษะตามที่นายจ้างต้องการก็ตาม รวมทั้งอุปสงค์โดยรวมของระบบเศรษฐกิจเอื้อต่อการจ้างแรงงานทั้งหมดในตลาดแรงงานก็ตามสาเหตุของการว่างงานประเภทนี้มาจากทั้งฝ่ายผู้ว่างงานและฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายผู้ว่างงานมี 5 สาเหตุหลัก ได้แก่ 1) ผู้ว่างงานถูกปลดออกจากงานเดิม 2) ผู้ว่างงานลาออกจากงานเดิมเพื่อหางานใหม่ 3) ผู้ว่างงานเป็นแรงงานที่เริ่มต้นเข้าสู่กำลังแรงงานเป็นครั้งแรก 4) ผู้ว่างงานย้ายงานจากประเภทหนึ่งในระยะเวลาหนึ่ง (เช่น 30 วัน) และ 5) ผู้ว่างงานเป็นแรงงานที่กลับเข้าสู่กำลังแรงงานอีกครั้งหลังจากที่ออกไปจากกำลังแรงงานเป็นระยะเวลาหนึ่ง ส่วนฝ่ายนายจ้างมี 3 สาเหตุหลัก ได้แก่ 1) นายจ้างปลดลูกจ้างบางส่วนเพื่อรับลูกจ้างใหม่ที่ดีกว่า 2) นายจ้างรับสมัครลูกจ้างเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายกิจการ และ 3) นายจ้างต้องการเลือกผู้สมัครงานที่เหมาะสมแทนลูกจ้างที่ลาออกไป

2. การว่างงานด้านองค์ประกอบ (Structural unemployment) เป็นการว่างงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบของอุปสงค์และอุปทานของแรงงานไม่สอดคล้องกับองค์ประกอบในที่นี้มีใช้เป็นเรื่องของปริมาณของแรงงานแต่เป็นเรื่องของคุณภาพแรงงาน องค์ประกอบที่ไม่สอดคล้องกันสองประเภทที่พบกันมาก ได้แก่ 1) ทักษะของแรงงานไม่สอดคล้องกับทักษะที่นายจ้างต้องการและ 2) สถานที่ที่มีแรงงานว่างงานไม่สอดคล้องกับสถานที่ที่ทำงานของนายจ้างที่ต้องการแรงงาน แมคคอนเนลล์ ได้ให้ตัวอย่างหลายกรณีของความไม่สอดคล้องขององค์ประกอบทั้งสองประเภทนี้ในบริบทของประเทศสหรัฐอเมริกาในทศวรรษที่ 1970 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการนำเข้ารถยนต์และใช้เครื่องจักรในกระบวนการผลิตรถยนต์เพิ่มสูงขึ้น แรงงานที่ไม่มีทักษะในเรื่องคอมพิวเตอร์ได้ถูกปลดออกเป็นจำนวนมาก ในอุตสาหกรรมรถยนต์ อีกตัวอย่างหนึ่งคือการปรับปรุงเทคโนโลยีการเกษตรใน 100 ปีที่ผ่านมาทำให้เกิดผู้ว่างงานจำนวนมากในหลายพื้นที่ เนื่องจากผู้มีทักษะทางเทคโนโลยีการเกษตรไม่ได้มีการย้ายถิ่นและถ่ายทอดทักษะทางเทคโนโลยีการเกษตรไปสู่พื้นที่แรงงานไร้ทักษะทำงานอยู่

3. การว่างงานเกิดจากความต้องการสินค้าลดลง (Demand-deficient unemployment) เป็นการว่างงานที่เกิดขึ้นจากสภาวะถดถอยของระบบเศรษฐกิจ โดยมีสาเหตุหลักมาจากอุปสงค์โดยรวมของระบบเศรษฐกิจลดลงอย่างมาก ซึ่งทำให้หน่วยธุรกิจปลดคนงานออกเป็นจำนวนมาก การว่างงานประเภทนี้มักทำให้มีอัตราการว่างงานสูงกว่าการว่างงานประเภทอื่น ๆ ในบางครั้ง นักวิชาการจะเรียกการว่างงานนี้ว่าเป็นการว่างงานตามวัฏจักรเศรษฐกิจ (cyclical unemployment) แมคคอนเนลล์ ได้อธิบายเพิ่มเติมลักษณะกลไกของการว่างงานประเภทนี้ โดยความสำคัญอยู่ตรงที่ว่าเมื่ออุปสงค์ของแรงงานลดลงจากอุปสงค์ต่อสินค้าที่ลดลง ทำให้หน่วยธุรกิจไม่ต้องการจ้างแรงงานจำนวนเท่าเดิมในค่าจ้างระดับใหม่หากกลไกตลาดแรงงานทำงานอย่างสมบูรณ์ค่าจ้างที่ลดลงน่าจะทำให้เกิดสมดุลของอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงานใหม่ซึ่งจะทำให้ไม่เกิดการว่างงานขึ้น แต่เป็นที่น่าเสียดายว่าค่าจ้างในตลาดแรงงานมักจะเผชิญกับการต่อต้านลดลง (rigid downward) นั่นคือแรงงานส่วนใหญ่ยังคงเรียกร้องให้คงค่าจ้างไว้ ซึ่งสามารถทำได้ในกรณีที่มิสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งหรือในกรณีที่รัฐบาลเข้าแทรกแซงค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ หน่วยธุรกิจต้องปลดคนงานจำนวนมากออก เพื่อรักษาความแตกต่างของรายรับที่ลดลง

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการว่างงานได้ว่าการว่างงานเป็นปัญหาระดับชาติ และมักจะถูกใช้เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงสภาวะเศรษฐกิจและสังคมในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง 1) ตัวชี้วัดวัฏจักรเศรษฐกิจ จะมีการว่างงานสูงขึ้นในภาวะเศรษฐกิจถดถอยและตกต่ำแต่การว่างงานจะน้อยเมื่อเศรษฐกิจเฟื่องฟู 2) ตัวชี้วัดความทุกข์ยาก การว่างงานก่อให้เกิดภาวะลำบากในการครองชีพทั้งของตนเองและครอบครัว แต่อาจไม่เดือดร้อนมากหากว่างงานในระยะสั้น และ 3) ตัวชี้วัดเป้าหมาย

ของนโยบายเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ การว่างงานในบางครั้งนำมาใช้เป็นดัชนีแสดงเป้าหมายในการดำเนินนโยบายด้านการเงิน และการคลังของภาครัฐเพื่อกระตุ้นหรือจำกัดการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจให้เกิดความสมดุล

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้างงาน

แก้วตา ทินพล และคณะ (2543 : 13-16) ได้กล่าวถึงการเลิกจ้างงานไว้ว่าเมื่อองค์การได้ดำเนินธุรกิจไปสักระยะหนึ่งองค์การเผชิญกับสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำผลการดำเนินงานขาดทุนพนักงานทำผิดกฎหมายระเบียบวินัยขององค์การ องค์การก็จะเริ่มให้ความสำคัญกับการเลิกจ้างพนักงาน การเลิกจ้างพนักงานภายในองค์การจะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะได้แก่ 1) การเลิกจ้างแบบชั่วคราว เป็นการให้พนักงานขององค์การหยุดงานชั่วคราว และเมื่อองค์การมีผลการดำเนินงานที่ดีก็จะเรียกพนักงานผู้นั้นกลับมาทำงานตามเดิมแต่ตามปกติแล้วการเลิกจ้างแบบชั่วคราวก็มักจะกลายเป็นการเลิกจ้างแบบถาวรโดยอัตโนมัติ และ 2) การเลิกจ้างแบบถาวรเป็นการเลิกจ้างพนักงานขององค์การแบบถาวรโดยที่เจ้าของกิจการอาจจะจ่ายเงินทดแทนให้กับพนักงานผู้นั้นหรือไม่จ่ายก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของการเลิกจ้าง การเลิกจ้างพนักงานนอกจากจะแบ่งตามประเภทข้างต้นแล้วยังสามารถแบ่งได้อีก 2 ประเภท ได้แก่ 1) การปลดพนักงานออกและการเรียกพนักงานกลับเข้ามาทำงานใหม่ และ 2) ให้ออกและการไล่ออก (Termination and discharge) การให้ออก หมายถึง การให้พนักงานออกจากบัญชีเงินเดือน หรือหยุดการจ้างทั้งนี้ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม ส่วนการไล่ออก หมายถึง การให้พนักงานออกจากงานไปอย่างถาวรส่วนใหญ่จะเป็นเพราะการทำผิดกฎระเบียบขององค์การ การเลิกจ้างพนักงานนั้น นายจ้างจะต้องกระทำตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 กฎหมายแรงงานกำหนดและออกกฎหมายจำกัดการใช้อำนาจเลิกจ้างไว้หลายฉบับ ดังนี้ 1) นายจ้างจะต้องบอกกล่าวเลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าเว้นแต่ลูกจ้างบางประเภทหรือลูกจ้างกระทำผิดตามที่กฎหมายกำหนด 2) นายจ้างจะต้องบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือ ต้องระบุผลของการเลิกจ้าง ต้องจ่ายค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างเว้นแต่ลูกจ้างบางประเภทหรือลูกจ้างกระทำผิดตามที่กฎหมายกำหนด 3) นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างการเจรจาการไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ได้ทั้งนี้เว้นแต่ลูกจ้างกระทำผิดร้ายแรงตามที่กฎหมายกำหนด 4) นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างไม่ได้เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน 5) นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้ 6) นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลใช้บังคับไม่ได้เว้นแต่

ลูกจ้างนั้นกระทำผิดตามที่กฎหมายกำหนด และ 7) นายจ้างจะต้องเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุที่เป็น
ธรรม

วิทย์ ชะนะภักย์ (2543 : 16-17) ได้กล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นต่อผู้ถูกเลิกจ้างไว้ว่าการเลิกจ้าง
ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ ซึ่งสามารถแยกได้ ดังนี้ 1) การขาดรายได้และสวัสดิการการเลิกจ้าง
ลูกจ้างทำให้นายจ้างหมดหน้าที่ ในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานต่างๆให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้าง
ย่อมตกอยู่ในฐานะคนว่างงาน หรือไม่มีงานทำรายได้ประจำจากค่าตอบแทนในการทำงานต่าง ๆ
ของลูกจ้างที่ได้รับจากนายจ้างต้องขาดหายไปทั้งจำนวนอีกทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างเคยได้รับ
จากนายจ้าง ตามที่กฎหมาย กำหนดหรือตามที่นายจ้างได้จัดไว้ให้นั้นก็จะหายไปด้วยเช่นกัน
2) การหางานใหม่การเลิกจ้างลูกจ้าง นอกจากจะทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในฐานะคนว่างงานหรือไม่มีงาน
ทำต้องขาดรายได้และสวัสดิการจากการทำงานแล้ว ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างอาจต้องประสบกับปัญหา
การมีงานทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าลูกจ้างนั้นมีอายุมากหรือความรู้น้อย หรือเป็นแรงงานประเภท
ไร้ฝีมือ โอกาสที่จะหางานใหม่ทำนั้นแทบจะไม่มีเลยหรือมีน้อยมาก 3) การดำรงชีพเมื่อลูกจ้างซึ่ง
ถูกเลิกจ้างแล้วต้องขาดรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ จากที่เคยได้รับจากนายจ้าง และประสบกับ
ปัญหาการหางานใหม่ทำแล้วก็จะส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ทั้งของตัวเองลูกจ้างเองและครอบครัว
ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นกับรายได้ประจำที่ต้องนำมาใช้จ่ายลดลงหรือไม่มีเลยย่อมทำให้
ลูกจ้างซึ่งรวมถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้าง ต้องได้รับความลำบากและเดือดร้อนในการ
ดำรงชีวิตเป็นอย่างยิ่ง

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเลิกจ้างงาน การเลิกจ้างแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่
การเลิกจ้างแบบชั่วคราวและการเลิกจ้างแบบถาวร ส่วนประเภทของการเลิกจ้าง แบ่งได้อีก 2
ประเภท ได้แก่ 1) การปลดพนักงานออกและการเรียกพนักงานกลับเข้ามาทำงานใหม่ หมายถึง
กรณีของการให้คนงานออกโดยไม่มีกำหนด และงดจ่ายค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งสาเหตุมักจะอยู่
นอกเหนือการควบคุมของพนักงานและการเรียกกลับมาทำงานเมื่อมีการสั่งซื้อเข้ามาและ 2) ให้ออก
และการไล่ออก หมายถึง การหยุดจ้างอย่างถาวรปัญหาที่เกิดขึ้นต่อผู้ถูกเลิกจ้างผู้เลิกจ้าง ได้รับ
ผลกระทบจากการถูกเลิกจ้างโดยตรงคือการขาดรายได้และสวัสดิการที่เคยได้รับมาก่อนในระหว่าง
การทำงานและจะส่งผลถึงการหางานใหม่อย่างมากในกรณีผู้ถูกเลิกจ้างมีความรู้ต่ำและอายุมาก
และจะทำให้การดำรงชีพไปได้้อย่างยากลำบากส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ต่ำลง

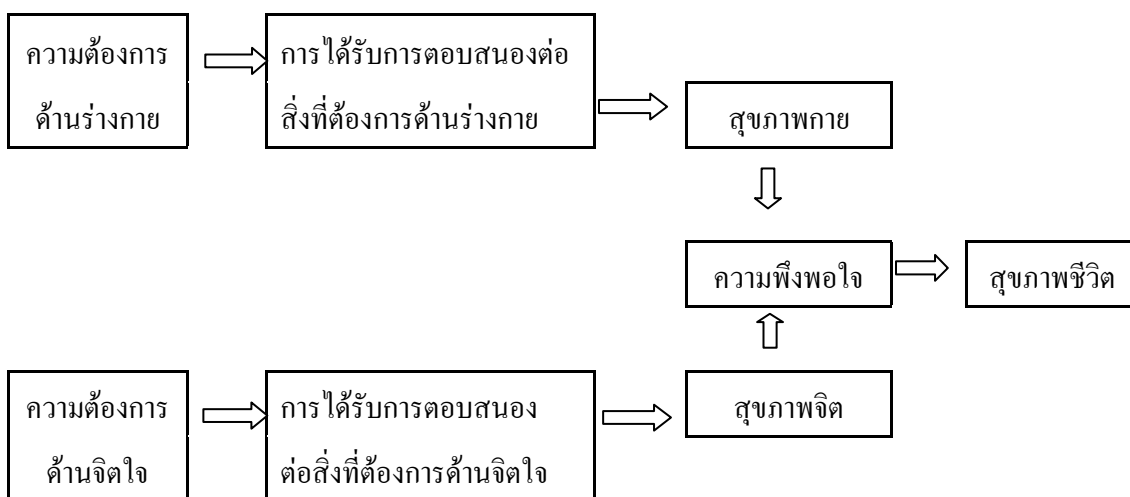
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548 : 22) คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ของบุคคลที่ดีทั้ง
ทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีนี้ หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตและทรัพย์สิน
ความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคคลซึ่งทางด้านร่างกายได้แก่การมีรายได้ที่เพียงพอกับการ

ครองชีพการได้พักผ่อนและได้ทำงานอยู่ในสถานที่ที่มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อมสะอาดถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านจิตใจ ได้แก่ การมีความสุขกับชีวิตในปัจจุบันของตนเองพึงพอใจ ในหน้าที่การงานพึงพอใจในสถานภาพของตนเอง มีความสบายใจในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันผู้อื่นในสังคม

UNESCO (สุภาพร คงน้อย. 2548 : 9) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึของการอยู่อย่างพึงพอใจ มีความสุข และความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ โดยชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัยและรายได้

สุชาติ โสภประยูร (2542 : 229) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ อาจแยกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการด้านร่างกาย และ 2) ความต้องการด้านจิตใจ เพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ธรรมชาติจะก่อให้เกิดความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ ธรรมชาติจะกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะกระทำกิจกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการ การได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่ร่างกายและจิตใจต้องการจะทำให้มนุษย์เป็นผู้มีความสุขกายกายและสุขภาพจิตดี และเมื่อบุคคลมีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีความพึงพอใจในชีวิตจะบังเกิดขึ้นความพอใจดังกล่าวนี้จะเป็นสื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ดี



ภาพประกอบ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ สุขภาพ และคุณภาพชีวิต
ที่มา. สุชาติ โสภประยูร. (2542 : 229)

คุณภาพชีวิตการทำงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายและองค์ประกอบไว้ดังนี้

ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548 : 8-10) ได้สรุปคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจโดยวัดได้จากองค์ประกอบดังนี้ 1) การได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรม 2) การมีเวลาว่างเพียงพอให้กับชีวิตส่วนตัว 3) การได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4) การได้รับความยุติธรรม และความเสมอภาคในการทำงาน 5) การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาปรับปรุงงาน 6) การมีโอกาสก้าวหน้าในการศึกษาและการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและจิตใจ และ 7) การได้ทำงานในสถานที่ทำงานและลักษณะการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน

นีล คิว เฮอร์ริกและไมเคิล (Neal Q Herrick and Michael)(ศิริวรรณ บำรุงศิริ.2548:26-27) อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักเบื้องต้น 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักความมั่นคงปลอดภัยในงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน 2) หลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรม 3) หลักปัจเจกบุคคล ทักษะที่ดีต่อการทำงาน ทั้งในแง่จิตใจและในแง่วัตถุ พนักงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ให้โอกาสคนงานใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานได้ 4) หลักประชาธิปไตยเปิดโอกาส ให้คนงานมีส่วนร่วมตัดสินใจด้วยตัวเอง ในทุกๆขั้นตอนการทำงานเพื่อให้รับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 5-8 ; อ้างถึงใน ชนิดดา เพ็ชรประยูร. 2545 : 43-46, ศิริวรรณ บำรุงศิริ. 2548 : 32-34) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในองค์การ 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 4) เสรีภาพในการเจรจาต่อรองตามขอบเขตของกฎหมาย 5) ความมั่นคงในการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง 6) พัฒนาการด้านความรู้ ทักษะและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ 7) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 8) ประชาธิปไตยในการทำงานให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การอย่างเสมอหน้ากัน 9) ประโยชน์ถือถือค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น เวลาพักระหว่างวันวันหยุด วันลา 10) เวลาของชีวิตการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีชีวิตมีจิตใจไม่ได้ทำงานเป็นเครื่องจักรโดยกำหนดเวลาพักผ่อนทั้งเวลาพักและพักผ่อนประจำปี

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตของพนักงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ซึ่งมีองค์ประกอบได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ

และยุติธรรม 2) การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ
 ถูกสุขลักษณะ 4) เสรีภาพในการเจรจาต่อรองตามขอบเขตของกฎหมาย 5) ความมั่นคงในการ
 จ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง 6) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเช่นเวลาพักผ่อนวันหยุด
 7) พัฒนาการด้านความรู้ ทักษะ และการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ 8) การมีส่วนร่วมในการ
 ทำงานได้ทำงานที่ท้าทายและใช้ความสามารถเต็มที่ 9) การยอมรับว่าบุคคลมีส่วนร่วมต่อ
 ความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวขององค์กร 10) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งที่
 เป็นทางการและไม่เป็นทางการและ 11) ความยุติธรรมความเสมอภาคได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ
 มีศักดิ์ศรีในการทำงาน

คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิต อภิชาติ มงคล และคณะ. (2545 : 227-232) จากการศึกษาดัชนี
 ชีวีตสุขภาพจิตคนไทยของได้ความหมายของสุขภาพจิตและองค์ประกอบของสุขภาพจิตดังนี้

องค์ประกอบของสุขภาพจิต ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) สภาพจิตใจ (Mental
 state) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วย
 ทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจและความเจ็บป่วยทางจิต 2) สมรรถภาพของจิตใจ
 (Mental capacity) หมายถึงความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการ
 จัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข 3) คุณภาพของจิตใจ (Mental
 quality) หมายถึงคุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจ ในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและ
 สังคม 4) ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี
 เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน ความปลอดภัยทางร่างกาย และความมั่นคงในชีวิต
 การเข้าถึงบริการสาธารณสุข ตลอดจนการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ
 เมื่อทำการศึกษาความหมายของความสุขในมุมมองของพุทธศาสนา

พระธรรมโกศาจารย์ ได้กล่าวถึงความสุขว่า สภาพจิตที่เป็นปกติดีนั้นแหละเรียกว่าเป็น
 ความสุข สุขก็เพราะว่าจิตปกติไม่ขึ้น ไม่ลง ไม่เอียงขวาเอียงซ้าย ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจเป็นอิสระ
 เป็นไทแก่ตัว อย่างนี้เรียกว่า “ปกติ” จิตที่ปกติคือไม่มีอะไร รู้ว่าอะไรเกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไป
 แล้วควรจะแก้ไขสิ่งนั้นอย่างไร อย่างนี้จิตใจก็สบาย ไม่ค่อยมีปัญหา รวมความว่า ชีวิตของเรา
 ต้องการความสุขทั้งกาย ทั้งใจ ทางอารมณ์ เราก็ต้องมีสติ มีปัญญา พยายามที่จะรักษาใจไว้ให้ปกติ
 อยู่ตลอดเวลา รู้จักประมาณในการกิน การอยู่ การนุ่งห่มใช้สอย การปฏิบัติหน้าที่ และการพักผ่อน
 สภาพร่างกาย จิตใจ ก็จะมีความสุขสมบูรณ์สมปรารถนา

พระธรรมปิฎก ได้กล่าวถึงความสุขว่ามี 2 แบบ คือ เป็นความสุขจากภายใน หมายถึงมี
 ความสงบในใจตนเองหรือมีความสุขจากการรู้เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลายเป็นความสุข
 ทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัดบีบคั้นใจเป็นความสุข

ภายในของบุคคล สำหรับความสุขอีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอก นอกจากนี้ท่านพระธรรมปิฎก ยังได้แบ่งประโยชน์สุขออกเป็น 3 ระดับดังนี้ ประโยชน์สุขระดับที่ 1 ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือเห็นได้กับตา คือ การมีสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศ ฐานะ ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีมิตรสหายบริวารและการมีชีวิตครอบครัวที่ดี ประโยชน์สุขระดับที่ 2 ด้านนามธรรมที่ลึกลับ เลຍจากตามองเห็นคือเรื่องของคุณธรรมความดีงามการมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความมีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี ประโยชน์สุขระดับที่ 3 ด้านนามธรรมชั้น โลกุตตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียนของโลกธรรม คือความเป็นผู้มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตามความเป็นจริง จนกระทั่งว่าโลกธรรมเกิดขึ้นมากระทบกระทั่งก็ไม่หวั่นไหววางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัย ปล่อยให้อภิญญาธรรมชาติทั้งหลายก็เป็นกฎธรรมชาติดูตามธรรมชาติ ความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาติก็คงเป็นทุกข์ของธรรมชาติไป ไม่เข้ามากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของเราได้ เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา ชีวิตก็สมบูรณ์แล้ว

ท่านพุทธทาสภิกขุได้กล่าวถึงความสุขมี 3 ระดับ 1) สุขเพราะไม่เบียดเบียนเป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุขหรือไม่เห็นแก่ตัว 2) สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจหรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเราเป็นความรักหลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือการกำหนดชนิด อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่ง การที่หลงใหลทั้งบุคคล วัตถุก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งสิ้น 3) สุขเพราะละตัวตนเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะไม่ยึดมั่นว่าตัวกูของกู อยากจะเหนือผู้อื่นสิ่งที่สำคัญที่สุดใน 3 ข้อนี้ คือ ไม่มีตัวกูของกู ถ้าคิดได้เสียแต่แรกก็จะไม่เบียดเบียนใคร และก็จะไม่เห็นแก่ตัว

สรุปได้ว่าสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อารมณ์สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

2.4 แนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross national happiness)

แนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross national happiness) (กรรณะ อูระและคณะ. 2550 : 3-4) เป็นแนวคิดการพัฒนาประเทศของพระราชาธิบดี จิกเม ซิงเย วังชุก กษัตริย์แห่งภูฏาน องค์ปัจจุบัน ที่มุ่งมั่นพัฒนาประเทศของพระองค์โดยให้ความสำคัญกับ “ความสุข” ของประชาชนมากกว่าจะให้ความสำคัญกับ “ผลิตภัณฑ์” หรือตัวเลขการผลิตการส่งออกในภาคเศรษฐกิจ แนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross national happiness) จึงเป็นแนวคิดที่ทำทลายแนวคิดการพัฒนา

เพื่อผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross national products) “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” หรือ GNH เป็นแนวความคิดใหม่ในทางเศรษฐศาสตร์มหภาค (Macro economics) ซึ่งตั้งอยู่บนฐานคิดของพุทธศาสนา มีความแตกต่างอย่างเด่นชัดกับ “ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ” (Gross national product หรือ GNP) อันเป็นแนวคิดเก่าของเศรษฐศาสตร์ตะวันตกหรือเศรษฐศาสตร์ “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าความสุขคือเป้าหมายหรือความต้องการสูงสุดในชีวิตของมนุษย์แต่ละคนถ้าการพัฒนาประเทศจะเน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางแล้ว การพัฒนาก็ควรจะไปสู่การบรรลุความพึงพอใจของมนุษย์ทั้งทางร่างกายและจิตใจเสาหลักของ “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” มี 4 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมอย่างยั่งยืนและเสมอภาคเน้น “ทางสายกลาง” และพัฒนาเป็นระบบเศรษฐกิจแบบ “พอเพียง” 2) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมให้หลักประกันที่ว่าทุกส่วนงานจะต้องไม่ทำลายความสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ 3) การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม ให้สังคมมีความหมาย มีความเอื้ออาทรต่อกัน และทำให้สังคมสามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ 4) การส่งเสริมการปกครองที่ดีหรือ “ธรรมาภิบาล” (Good overnance) ให้เข้าสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยหรือ “ธรรมาภิบาล” (การปกครองที่ดี)

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ Maslor's Hierarchy of Needs Theory (ลัดดา ยินศิริ. 2542 : 26-27) มาสโลว์แบ่งความต้องการออกเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1) มนุษย์มีความต้องการและไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองตอบเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม 3) มีความต้องการซ้ำซ้อน ต้องการหลายด้านในเวลาเดียวกัน 4) มีความต้องการเป็นลำดับขั้นเมื่อระดับต่ำได้รับการสนองแล้วก็ต้องการระดับสูงขึ้นไป และ 5) ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเองและความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น 1) ความต้องการด้านร่างกาย คือความต้องการด้านปัจจัยสี่ 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ 4) ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่นและ 5) ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง

3.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) เฟรเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (ลัดดา ยินศิริ. 2542 : 25) เฮิร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของคนเขาได้ศึกษาโดยการสัมภาษณ์พนักงานในเรื่องของความพึงพอใจ จากการทำงาน และทำให้เขาได้ผลสรุปว่าแรงจูงใจของมนุษย์จะประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายนอก (Hygiene factors) ได้แก่ นโยบายขององค์กรการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสภาพแวดล้อมเงื่อนไขในการทำงานค่าจ้างเงินเดือนสวัสดิการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ 2) ปัจจัยภายใน (Motivation factors) ได้แก่การทำงานบรรลุผล

สำเร็จการได้รับการยอมรับทำงานได้ด้วยตนเองความรับผิดชอบความก้าวหน้าในงานการเจริญเติบโตปัจจัยภายนอกนั้นจะเป็นแรงจูงใจ ที่สนองต่อความต้องการภายนอกของคนส่วนปัจจัยภายในจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อคนมากกว่าปัจจัยภายนอกหรือพูดให้ง่าย ๆ ก็ต้องบอกว่าปัจจัยภายนอกจะทำให้คนพึงพอใจได้ในเบื้องต้นและจะมีผลต่อคนอยู่ไม่นานนัก ส่วนปัจจัยภายในจะก่อให้เกิดแรงจูงใจกับคนอยู่ได้นานกว่าปัจจัยภายนอกปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย การที่คนทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้, การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือคนรอบข้างการที่ได้ทำงานอย่างเป็นตัวของตัวเอง การที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำอยู่, การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการเจริญเติบโตในวุฒิภาวะส่วนตัวขึ้นไปเรื่อย ๆ นั้นจะทำให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะตอบสนองความต้องการจิตใจของคน และเป็นแรงจูงใจคนให้ทำงานได้ดีกว่าปัจจัยภายนอก นอกจากนี้เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ยังบอกอีกว่า 1) องค์กรควรจะให้คนทำงานที่ท้าทายอย่างเต็มความสามารถ 2) พนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถจะต้องได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้นและ 3) หากงานไม่มีความท้าทาย และไม่ทำให้คนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถแล้วจะเกิดปัญหาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลัดดา ยินศิริ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นไปได้ของโครงการฝึกวิชาชีพแรงงานในภูมิภาคเพื่อบรรเทาปัญหาการว่างงานเฉพาะกรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ควรจัดให้มีโครงการฝึกอาชีพในหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานกลุ่มอาชีพดังกล่าวข้างต้น โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมในการสนับสนุนงบประมาณวิทยากร วัสดุอุปกรณ์ ข้อเสนอแนะ 1) ควรปรับเปลี่ยนจำนวนผู้รับการฝึกอาชีพ 15-20 คนซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มตัวอย่างให้ได้รับการฝึกอย่างเหมาะสม 2) ควรปรับเปลี่ยนเนื้อหาการเรียนของหลักสูตรความปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการฝึกอบรมและพื้นที่ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ เน้นภาคปฏิบัติที่เพิ่มทักษะมากกว่าเป็นการให้ความรู้ เพื่อให้ผู้รับการฝึกเกิดทักษะสามารถนำมาใช้ประกอบอาชีพได้จริง และ 3) สาขาวิชาที่ควรเปิดควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับข้อมูลการสำรวจของพื้นที่ ได้แก่ ช่างทำของชำร่วย ร่วมกับช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสุภาพบุรุษและสตรีก็จะทำให้มีความเป็นไปได้ในการเปิดฝึกอาชีพ และควรคำนึงถึงประโยชน์ต่อการนำไปใช้ประกอบอาชีพ โดยเฉพาะมีตลาดแรงงานรองรับ เพื่อความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณของรัฐ

วิทย์ ชะนะภัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างตามกฎหมาย ผลการศึกษาพบว่า การชะลอการเลิกจ้างลูกจ้างในประเทศไทยยังไม่มีมาตรการหรือวิธีการทางกฎหมายที่จะป้องกันหรือบรรเทาปัญหาให้มี การเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยตรง คงมีเพียงมาตรการบางประการและบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เพียง 2 ฉบับที่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการขั้นตอนและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการชะลอการเลิกจ้างลูกจ้างเอาไว้เท่านั้น ส่วนการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างในประเทศไทยแม้จะมีบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานปี พ.ศ.2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ในการให้ความคุ้มครองการเลิกจ้างแล้วก็ตามแต่บทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าวบางเรื่องบางกรณีอาจยังไม่ครอบคลุมชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้การชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นเป็นไปโดยถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

อนุชา สินธุสาร (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของนโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงาน พ.ศ.2541-2542 ผลการศึกษาพบว่า 1) ใน พ.ศ.2541 นโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงานไม่มีประสิทธิผลเนื่องจากไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ ส่วนใน พ.ศ.2542 พบว่านโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงานมีประสิทธิผลแต่เป็นประสิทธิผลในระดับต่ำ เนื่องจากสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงข้อเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ประสิทธิผลของนโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงานมีการเปลี่ยนแปลงจากไม่มีประสิทธิผลใน พ.ศ.2541 เปลี่ยนเป็นมีประสิทธิผลใน พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเพิ่มขึ้น 2) ในช่วงเวลาระหว่างปี พ.ศ.2541-2542 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมเงินเพื่อการเปลี่ยนแปลงของปริมาณเงิน สัดส่วนของรายจ่ายประจำของรัฐบาลต่อผลิตภัณฑ์รวมของประเทศ สัดส่วนของรายจ่ายของรัฐบาลต่อผลิตภัณฑ์รวมของประเทศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลกับนโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงานในลักษณะที่ 2.1) อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ยืมเงินลดลงประสิทธิผลของนโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น 2.2) อัตราเงินเฟ้อลดลงประสิทธิผลของนโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น 2.3) การเปลี่ยนแปลงของปริมาณเงินเพิ่มขึ้นประสิทธิผลของนโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น 2.4) สัดส่วนของรายจ่ายประจำของรัฐบาลต่อผลิตภัณฑ์รวมของประเทศเพิ่มขึ้นประสิทธิผลนโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น และ 2.5) สัดส่วนของรายจ่ายประจำของรัฐบาลต่อผลิตภัณฑ์รวมของประเทศลดลงประสิทธิผลของนโยบายการบรรเทาปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวจึงเสนอแนะให้รัฐบาล

ควบคุมอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ให้อยู่ในระดับต่ำพร้อมกับเพิ่มสัดส่วนของรายจ่ายประจำและรายจ่ายลงทุนของรัฐบาลต่อหน่วยผลิตภัณฑ์รวมของประเทศเพื่อให้ปริมาณเงินมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เป็นการช่วยกระตุ้นการอุปโภคบริโภคในสินค้าบริการหรืออุปสงค์รวมให้เพิ่มขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการผลิตและการจ้างงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สมมาตร วงศ์วันทนิย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสามารถในการพยากรณ์ของความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมจัดการปัญหาต่อความรู้สึกเป็นคุณค่าในตัวเองและความรู้สึกแปลกแยกของบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์มีผลทางบวกกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบัณฑิตว่างงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.175$) 2) ความฉลาดทางอารมณ์มีผลทางลบ กับความรู้สึกแปลกแยกของบัณฑิตว่างงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.272$) 3) ความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สามารถร่วมกันพยากรณ์ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบัณฑิตว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ไม่พบความสามารถในการพยากรณ์ของพฤติกรรมจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และ 4) ความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปลกแยกของบัณฑิตว่างงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แต่ไม่พบความสามารถในการพยากรณ์ของพฤติกรรมจัดการปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหา

ปรีชาดิ ประไพพนพ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้ประกันตนต่อการประกันการว่างงาน กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 ดินแดง ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีความรู้ ในระดับมากในหมวดกำหนดเวลาบังคับใช้ ด้านความคิดเห็น ผู้ประกันตนเห็นว่าการประกันการว่างงานสามารถตอบสนองความต้องการสร้างควมมั่นคงในชีวิต และรายได้ในระดับปานกลางและผู้ประกันตนมีความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเชิงบวกที่จะตอบสนองต่อการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ด้านข้อมูลพื้นฐานของผู้ประกันตน อาทิ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนและการจัดตั้งสหภาพแรงงาน กับความรู้และทัศนคติของผู้ประกันตนเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน ปรากฏว่าระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตน มีผลต่อความรู้และการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อการประกันการว่างงานปรากฏว่าระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนมีผลต่อความรู้และการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อการประกันการว่างงานของผู้ประกันตนในขณะที่อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของผู้ประกันตน นอกจากนี้ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมของผู้ประกันตน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้ ในขั้นการเตรียมการควรได้มีการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการประกันการว่างงาน ผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการ

ประกันการว่างงานแก่ผู้ประกันตน เพื่อให้ผู้ประกันตนจะสามารถแสดงพฤติกรรม (การใช้สิทธิ) ได้อย่างถูกต้องตามเงื่อนไขการประกันการว่างงาน และขึ้นประกาศบังคับใช้ควรมีการอบรม ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้โดยตรงแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้นำสหภาพแรงงานสภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง ผ่านสื่อต่าง ๆ หรือการจัดอบรมสัมมนา เพื่อจะได้สามารถเป็นตัวแทนและทำหน้าที่ในการเผยแพร่และส่งต่อข้อมูลที่ถูกต้องไปยังกลุ่มลูกจ้างผู้ประกันตนได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

มยุรีย์ สาขุม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการว่างงานกับการประกันสังคมกรณีการประกันการว่างงานของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองการว่างงานเพศชายมีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กำลังแรงงานรวม การลงทุนภาคเอกชนและการลงทุนภาครัฐบาล ซึ่งตัวแปรดังกล่าวมีผลกระทบต่อระดับการว่างงาน ส่วนในแบบจำลองการว่างงานรวมและการว่างงานเพศหญิงมีเพียงกำลังแรงงานรวมเท่านั้นที่มีอิทธิพลกับระดับการว่างงานการศึกษาครั้งนี้พบว่าตัวแปรในแบบจำลองที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและไม่ตรงตามสมมติฐานคือ แบบจำลองการว่างงานของเพศหญิงซึ่งลักษณะการว่างงานของสตรีต้องการคำอธิบายจากตัวแปรอื่น ๆ ที่มีได้รวมอยู่ในการศึกษาขึ้นนี้เนื่องจากการว่างงานของเพศหญิงจะถูกกำหนดโดยตัวแปรที่แตกต่างจากการว่างงานของเพศชาย จากสาเหตุดังกล่าวทำให้บางตัวแปรในแบบจำลองการว่างงานรวมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไปด้วยดังนั้น อนาคตจำเป็นต้องแยกศึกษาการว่างงานของเพศชายและหญิง

นิธิมา สมบูรณ์ทรัพย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยที่มีต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัดกรมการเงินทหาร ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตที่เป็นจริงของข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหารอยู่ในระดับดี และ 2) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าตัวแปรทางด้านข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วยอายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับยศ รายได้ในครอบครัว การเก็บออมในครอบครัว สวัสดิการที่ได้รับ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และพบว่าจำนวนบุคคลในครอบครัว และรายจ่ายในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

ศุภลักษณ์ จิตปัญญาช (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของกรมการจัดหางานกับการแก้ไขปัญหาการว่างงานระหว่าง พ.ศ.2539-2543 ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของกรมการจัดหางานกับการแก้ไขปัญหาการว่างงานระหว่าง พ.ศ.2539-2543 สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป็นที่น่าพอใจระดับหนึ่งเนื่องจากว่าแนวนโยบายและมาตรการหลักที่กรมการจัดหางานใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการนั้นได้ยึดถือตามแนวทางของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

คงสวัสดิ์ มงคลพรอุดม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเฟ้อและอัตราการว่างงานในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเฟ้อและอัตราการว่างงานในประเทศไทยทั้งในระยะสั้นและระยะยาวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีเส้นโค้งฟิลลิปส์โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราเงินเฟ้อมากที่สุดคืออัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาสินค้านำเข้าจากต่างประเทศ รองลงมาคือ อัตราการว่างงาน อัตราการเปลี่ยนแปลงของระดับราคาในปีที่ผ่านมาและอัตราการแลกเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน ตามลำดับ สำหรับผลของอัตราการว่างงานธรรมชาติ พบว่า อัตราการว่างงานธรรมชาติคงที่ของ ไทยตามแนวคิดของ มิลตัน ฟรีแมน จะอยู่ที่ร้อยละ 6.87 และพบว่าใน พ.ศ.2515-2524 อัตราการว่างงานธรรมชาติมีแนวโน้มสูงขึ้นแต่หลังจากนั้นใน พ.ศ.2525-2543 อัตราการว่างงานธรรมชาติกลับมีแนวโน้มลดลง โดยสาเหตุที่ทำให้้อัตราการว่างงานธรรมชาติเคลื่อนที่ คือ อัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของผลิตภาพแรงงาน และเมื่อนำอัตราการว่างงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับอัตราการว่างงานธรรมชาติแบบคงที่และอัตราการว่างงานธรรมชาติแบบคงที่ พบว่าอัตราการว่างงานธรรมชาติแบบเคลื่อนที่สามารถอธิบายการเกิดเงินเฟ้อได้ดีกว่าอัตราการว่างงานธรรมชาติแบบคงที่

อริวัฒน์ ปรังประโคน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานในระดับสูง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิทธิส่วนบุคคล โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง และโดยรวมพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องปัจจัยจูงใจพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พัดชา ปิณฑะดิษ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยจูงใจและพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของบัณฑิตว่างงานในเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า 1) บัณฑิตว่างงานที่มีเพศต่างกันจะมีปัจจัยจูงใจแตกต่างกันซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน (นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .019) ด้านความมั่นคงในงาน (นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .002) รวมทั้งมีพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .004 และบัณฑิตว่างงานที่อายุแตกต่างกัน คือ กลุ่มบัณฑิตที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีและ

30 ปีขึ้นไป จะมีพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .008 ในขณะที่บัณฑิตที่มีสถานภาพสมรส เกรดเฉลี่ย สาขาวิชาที่จบการศึกษา และภูมิหลังทางธุรกิจของครอบครัวแตกต่างกันจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยจูงใจและพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) บัณฑิตว่างงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจและพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 3) บัณฑิตว่างงานที่มีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ที่ .009 ส่วนบัณฑิตว่างงานจะมีแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของบัณฑิตว่างงาน แตกต่างกัน โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .023 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศสามารถทำนายพฤติกรรมการตัดสินใจประกอบธุรกิจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .025

สุชาดา แจ่มแจ้ง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์เสถียรภาพทางการเงินของกองทุนประกันสังคมการว่างงานของประเทศไทยผลการศึกษาแต่ละประเทศมีการกำหนดรูปแบบและเงื่อนไขให้เหมาะสมกับประเทศของตน เนื่องจากแต่ละประเทศมีโครงสร้างที่ไม่เหมือนกัน เช่น โครงสร้างทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ส่วนผลการวิเคราะห์เสถียรภาพทางการเงินของกองทุนประกันการว่างงานของประเทศไทย ซึ่งแบ่งเป็นกรณีต่าง ๆ ตามข้อสมมติที่กำหนดขึ้น พบว่ากองทุนว่างงานจะมีแนวโน้มว่าจะมีเสถียรภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ หากกำหนดให้อัตราเงินสมทบทั้ง 3 ฝ่ายเป็นร้อยละ 1.25 แม้ว่าใน พ.ศ.2550-2551 จะกำหนดให้รัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเลยก็ตามแต่กองทุนจะมีแนวโน้มว่าจะขาดเสถียรภาพ คือ กรณีที่เมื่อรัฐบาลไม่จ่ายเงินสมทบหากกำหนดให้อัตราเงินสมทบรวมกัน 3 ฝ่ายจากร้อยละ 1.25 ของการจ้างเป็นร้อยละ 0.75 ของค่าจ้างในพ.ศ.2550-2551 และพบว่าข้อสมมุติที่เหมาะสมที่สุดที่รัฐควรพิจารณา คือ เมื่อรัฐไม่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ให้ความช่วยเหลือเมื่อไม่สามารถพึ่งตนเองได้และกำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ว่างงานจากการถูกเลิกจ้างจากร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นร้อยละ 70 ใน

พ.ศ.2550-2551 เพราะเป็นข้อสมมติที่ทำให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์และยังเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยที่เสถียรภาพของกองทุนมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้สวัสดิการของสังคมเพิ่มขึ้นนอกจากนั้น พบว่าข้อสมมติที่นายจ้างและผู้ประกันตนจะได้รับความพึงพอใจมากที่สุดคือ กรณีที่กำหนดให้อัตราเงินสมทบ 3 ฝ่าย จากอัตราร้อยละ 1.25 ของค่าจ้างเป็นร้อยละ 0.75 ของค่าจ้างและกำหนดให้จ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้างจากอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นร้อยละ 70 ของค่าจ้าง ใน พ.ศ.2550-2551 เพราะเป็นข้อสมมติฐานที่ทำให้นายจ้างและผู้ประกันตนได้รับประโยชน์สูงสุดอย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้แนวโน้มของกองทุนที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง กองทุนว่างงานควรทำการวิเคราะห์เป็นระยะ ๆ

บารมี อำไพพิศ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตตาม โครงการเสริมความมั่นคงในชนบทที่หมู่บ้านเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ราชชนนี: กรณีศึกษาบ้านลำนางรองหมู่ 1 และหมู่ 10 ตำบลลำนางรอง อำเภอในดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง 1.1) ระดับคุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในเกณฑ์ดี 1.2) ระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจอยู่ในเกณฑ์ดี 1.3) ระดับคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ดี 1.4) ระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และ 1.5) ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดี 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง 2.1) ปัจจัยด้านผู้นำ พบว่าผู้นำมีความรู้ความสามารถสมาชิกในหมู่บ้านให้การยอมรับ 2.2) ปัจจัยด้านสมาชิกพบว่า สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากที่สุดคือร่วมสละแรงงานในกิจกรรมพัฒนาส่วนที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือร่วมในการคิดค้นกิจกรรมและวิธีการทำงานพัฒนา ปัจจัยด้านกิจกรรม 2.3) ปัจจัยด้านกิจกรรม พบว่าการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มกิจกรรมที่มากที่สุดคือเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นรับฟังและหาข้อสรุปส่วนกิจกรรมที่มีการดำเนินการน้อยที่สุดคือมีการคิดกิจกรรม โครงการที่จะบรรลุภาพอันพึงประสงค์ความสามารถดำเนินกิจกรรมของกลุ่มส่วนใหญ่ต้องขอรับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยงานของรัฐ รองลงมาสามารถดำเนินการได้เองภายใต้ความรับผิดชอบและเป็นแผนปฏิบัติการของหมู่บ้านและส่วนน้อยต้องพึ่งพาเอกชนและ 2.4) ปัจจัยด้านเงินทุนพบว่าเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินการในแต่ละกิจกรรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำคือต่ำกว่า 10,000 บาท รองลงมาอยู่ในระดับ 10,000–30,000 บาท ส่วนเงินทุนหมุนเวียนมากกว่า 70,000 บาทนั้นพบว่าเป็นกลุ่มออมทรัพย์ซึ่งเป็นการระดมเงินทุนหมุนเวียนในลักษณะทุนเรือนหุ้นเพื่อให้กลุ่มกิจกรรมอื่น ๆ เป็นไปในลักษณะเงินทุนหมุนเวียนเพื่อขยายกิจการ

ศนิชา ปุจ้อย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานบริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด ผลการศึกษา 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

จำนวน 151 คนคิดเป็นร้อยละ 64.30 มีอายุระหว่าง 21-30 ปีจำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 40.0 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 57.40 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,001-5,000 บาทจำนวน 122 คนคิดเป็นร้อยละ 51.90 2) พนักงานบริษัทผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงของงานมาเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้ายและ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุชา กวายน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาได้แก่ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านลัทธิธรรมเนียมด้านความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับและ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือการได้รับสวัสดิการการมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และการได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอและชัดเจน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 50.0 โดยสามารถเขียนเป็นสมการอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน = 1.054 + .237 (การได้รับสวัสดิการ) + .238 (การมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา) + .128 (การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอและชัดเจน) คะแนนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน = .404 (คะแนนมาตรฐานของการได้รับ สวัสดิการ) + .356 (คะแนนมาตรฐานของการมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา) + .147 (คะแนนมาตรฐานของการได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอและชัดเจน) จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีเสนอแนะว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านของแรงงานหญิงควรได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง และให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภาคเอกชนซึ่งได้แก่ นายจ้าง หัวหน้างาน รวมทั้งตัวแรงงานหญิงเอง ควรร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้แรงงานหญิงสามารถอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ได้ผลผลิตสูงขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

สุภาพร คงน้อย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทโพรมิโก้เซอร์วิสจำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 25 ปีร้อยละ 58.1 สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 87.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปีร้อยละ 61.6 และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทร้อยละ 58.7 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโพรมิโก้เซอร์วิสจำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากด้านคุณค่าทางสังคม รองลงมาคือคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลางในด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความเจริญงอกงามและมั่นคง ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย 3) การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ศิริขวัญ สุขศรี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญ พ.ศ.2541-2548 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคมกับการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมที่สำคัญมีความแตกต่างกันในแต่ละภาคอุตสาหกรรม โดยภาคการผลิตปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงาน ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาคงที่ของภาคการผลิตผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 15-29 ปีและ 30-49 ปี เป็นดัชนีการทุนภาคเอกชน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการว่างงาน ในภาคการก่อสร้าง ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการว่างงาน ได้แก่ ค่าจ้างเฉลี่ย ตำแหน่งงานว่าง ผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับต้น ส่วนผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการว่างงาน ในภาคการขายส่งขายปลีกฯ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันกับการว่างงาน ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาคงที่ ด้านค่าใช้จ่าย ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 15-29 ปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการว่างงาน สุดท้ายภาคการโรงแรมและภัตตาคาร ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการว่างงาน ได้แก่ ผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 30-49 ปี และผู้มีงานทำที่สำเร็จการศึกษาระดับต้น ส่วนดัชนีการลงทุนภาคเอกชน และมีผู้มีงานทำที่มีอายุระหว่าง 15-29 ปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการว่างงาน ดังนั้นผลการศึกษาจึงเป็นแนวทางให้รัฐบาลแก้ไขปัญหการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวได้ โดยการใช้ นโยบายให้ส่งผลกระทบต่อปัจจัยเหล่านั้น

สุรศักดิ์ แซ่เฮา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของกลุ่มเกษตรกรบ้านรางไม้แดงโดยการใช้ปฏิกิริยาของตำบลเจดีย์หัก อำเภอเมืองจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) การใช้ชีวิตประจำวัน ของกลุ่มเกษตรกรนั้น มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนความเข้าใจในเชิงเหตุผลมากขึ้น มีการอ้างอิงเอกสาร มีการฟังที่หลากหลายมากยิ่งขึ้นและใช้ความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินการต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน 2) คุณภาพชีวิตของกลุ่มเกษตรกรที่ใช้ปฏิกิริยามีความปลอดภัยจากสารเคมีมากขึ้นรู้และตระหนักถึงอันตรายจากสารเคมีเป็นอย่างดี และมีการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดกลับมาใช้สิ่งที่มีคุณค่าที่มีอยู่ในชุมชนในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนเองมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างมาก 3) การทำการเกษตรของกลุ่มเกษตรกรมีการตื่นตัวและเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ในเชิงอนุรักษ์ตลอดเวลาด้วยตัวเกษตรกรเองรวมทั้งการรู้จักการนำสิ่งต่าง ๆ ที่เหลือใช้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 4) กลุ่มเกษตรกรมีการรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมเพิ่มขึ้นมีการให้กำลังใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีเกษตรกรมีทักษะในการทำงานออกความคิดเห็นมากขึ้นในการทำงานมีในการทำงานเป็นทีมสูงขึ้นและสามารถสร้างผู้นำในการทำกิจกรรมเพิ่มขึ้น

สมชาย สุขศิริเสรีกุล (2550 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้ศึกษาเรื่องสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าการว่างงานไม่ได้มีสาเหตุมาจากความไม่สอดคล้องของทักษะพื้นฐานของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีอยู่และทักษะพื้นฐานที่สถานประกอบการต้องการ การว่างงานมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากผู้สำเร็จการศึกษาและสถานประกอบการผู้สำเร็จการศึกษาคาดหมายที่จะได้อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่สูงจากงานที่ทำและได้ระยะเวลาของสัญญาว่าจ้างที่ยาวนาน โดยที่ผลการเรียนที่ดีช่วยให้มีโอกาสในการหางานทำได้มากขึ้น ขณะที่อุปสงค์ต่อผู้สำเร็จการศึกษาของสถานประกอบการไม่ได้พิจารณาประเด็นเหล่านี้เลย อุปสงค์ของสถานประกอบการขึ้นอยู่กับรายรับระยะเวลาการดำเนินงานของสถานประกอบการ การกำหนดเงินเดือนสำหรับผู้เริ่มเข้าทำงานใหม่และการฝึกงานระหว่างการเรียนรู้ของผู้สำเร็จการศึกษา สถานบันการศึกษามีบทบาททางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษา การมีค่าใช้จ่ายที่สูงช่วยให้อัตราการว่างงานลดลง เนื่องจากค่าใช้จ่ายเป็นการลงทุนในการเรียนการสอนโดยตรง ผู้สำเร็จการศึกษามีศักยภาพที่จะใช้วิชาความรู้ที่เรียนมาได้มากขึ้นในการทำงาน คณะที่ต้งใหม่ซึ่งมีหลักสูตรวิชาใหม่ที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการในปัจจุบันของสถานประกอบการเพิ่มโอกาสหางานทำได้ให้กับผู้สำเร็จการศึกษามากกว่าคณะที่เก่าแก่กว่า วิธีการเรียนการสอน (เช่นการศึกษาทางภาคปฏิบัติ) ไม่เป็นสาเหตุของการว่างงานเพราะว่าสถาบันการศึกษาได้จัดให้มีมากกว่าที่ผู้สำเร็จการศึกษาได้ศึกษาและมากกว่าในระดับที่สถานประกอบการต้องการ

อภิศักดิ์ ดวงภักดี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. 2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1 ศึกษารื่อง “อิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงานตามกฎหมายประกันสังคม พ.ศ.2533 ในกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 1” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่ค่าเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกัน และด้านเกียรติยศมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพเป็นรายประเด็น พบว่าผู้ว่างงานเลือกตอบปัจจัยด้านค่าตอบแทนในประเด็นของสวัสดิการและบริการที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนทิศทางการเลือกประกอบอาชีพของผู้ว่างงาน พบว่าผู้ว่างงานเกินกว่าครึ่งหนึ่งสนใจเลือกประกอบอาชีพอิสระ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะประชากรและทิศทางการเลือกอาชีพกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพ พบว่า ผู้ว่างงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยการเลือกอาชีพด้านค่าตอบแทนมากกว่ากลุ่มอายุ 30-39 ปีและ 40 ปีขึ้นไปและผู้ว่างงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปีและ 5-7 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานมากกว่าผู้มีประสบการณ์ทำงาน 7 ปีขึ้นไป ส่วนปัจจัยทิศทางการประกอบอาชีพ พบว่าผู้ว่างงานที่มีทิศทางการเลือกอาชีพไปทำงานในต่างประเทศให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทนมากกว่าผู้ที่เลือกประกอบอาชีพอิสระและผู้ว่างงานที่เลือกประกอบอาชีพอิสระให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบมากกว่าผู้เลือกไปทำงานในต่างประเทศ ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาต่อสำนักงานประกันสังคมคือควรขยายสิทธิประโยชน์ของการประกันการว่างงานด้านการจัดตั้งกองทุนและการฝึกอาชีพเพื่อสนับสนุนให้ผู้ว่างงานสามารถประกอบอาชีพอิสระส่วนผู้ว่างงานควรสนใจติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและตลาดแรงงาน เพื่อการพัฒนาทักษะฝีมือให้สอดคล้องกับทิศทางการประกอบอาชีพ

อภิชัย มงคลและคณะ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ผลการศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยพบว่าฉบับสมบูรณ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักและ 20 องค์ประกอบย่อยและมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยแยกตามองค์ประกอบหลักเท่ากับ 0.86, 0.83, 0.77 และ 0.80 ตามลำดับ ค่าปกติของดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ-143-198 คะแนนหมายถึง สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good), -122-142 คะแนนหมายถึง สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair), -121 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor) ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักเช่นกัน และ 15 องค์ประกอบย่อย (ตั้งแผนภูมิที่ 1) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.70 ค่าปกติแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ -33 -45 คะแนน หมายถึง สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good), -27 -32 คะแนนหมายถึง สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair), -26 คะแนนหรือน้อยกว่า หมายถึง สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor) สำหรับดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยใช้ในการประเมินสุขภาพจิตของบุคคลที่มีอายุอยู่ในช่วง

15-60 ปีเท่านั้น จากการศึกษาความตรงร่วมสมัยระหว่างดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยกับแบบวัดสุขภาพจิตของอัมพร โอตระกูลและคณะ ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กับดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์และฉบับสั้นในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาความพร้อมในการประเมินสุขภาพจิตระหว่างดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ (TMHI-66) และฉบับสั้น (TMHI-15) ผลการศึกษาพบว่ามีความพร้อม (สอดคล้อง) กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าความพร้อมอยู่ในระดับเกือบดี

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า สามารถนำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางและนำมาสนับสนุนเหตุผลในการตั้งสมมติฐานในการทำวิจัยเรื่องการถูกเลิกจ้างและคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้างภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ถูกเลิกจ้างได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุตร และตำแหน่งงาน ปัจจัยการถูกเลิกจ้างได้แก่ เลิกจ้างโดยนายจ้าง และเลิกจ้างโดยลูกจ้าง ด้านคุณภาพชีวิตของผู้ถูกเลิกจ้าง ได้แก่ ด้านรายได้ ด้านค่าใช้จ่ายหลักประจำเดือน ด้านอาหาร ความสมบูรณ์ด้านร่างกาย และความสมบูรณ์ด้านอารมณ์และจิตใจ