

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงาน ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงาน และการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทยโดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนที่สำรวจโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2548, 2549, 2550 และ 2553 ทำการประมาณแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงานด้วยแบบจำลองโพรบิต (Probit) และการประมาณแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานด้วยแบบจำลอง Multinomial Probit ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 รูปแบบ คือ (1) การเปลี่ยนงาน (Job-to-Job Transitions) (2) การออกจากตลาดแรงงาน (Job-to-Non-Employment Transitions) และ (3) การอยู่งานเดิม (Staying in the same job) จำแนกการประมาณแบบจำลองตามเพศและระดับการศึกษาของแรงงาน

5.1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงาน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานของกลุ่มตัวอย่างรวมพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานคือ เพศ การศึกษา และ อัตราการว่างงาน กล่าวคือ เพศชายมีความเป็นไปได้ที่ตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานมากกว่าเพศหญิง จากบทบาทหน้าที่ของเพศชาย ทำให้เพศชายตัดสินใจทำงานในตลาดแรงงานมากกว่า ส่วนระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงาน โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูงตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานมากกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากเห็นว่าควรนำเอาการศึกษานั้นมาใช้ประโยชน์ได้มากกว่าจากต้นทุนค่าเสียโอกาสที่สูงขึ้นเมื่อศึกษาในระดับสูง และ อัตราการว่างงานสูงขึ้น โอกาสที่แรงงานตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานจะลดลง เพราะในยามที่ตลาดแรงงานมีการว่างงานสูง และนายจ้างไม่เพิ่มการจ้างใหม่ แรงงานบางจำนวนจะหยุดแสวงหา งาน และจะกลายเป็นผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานโดยปริยาย

ผลการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีผลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายเข้าร่วมกำลังแรงงานมากกว่าเพศหญิง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การทำงานของกลุ่มสมรส และอัตราการว่างงาน โดยสถานภาพสมรสมีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานสำหรับแรงงานชายมากที่สุด เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของเพศชายในการรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานของแรงงานหญิงคือ อัตราการว่างงาน และการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จากหน้าที่และความรับผิดชอบของเพศหญิงในการทำงานบ้านมากกว่าการทำงานในตลาด ทำให้ต้นทุนการเสียโอกาสของการศึกษาของเพศหญิงสูงกว่า นอกจากนี้พบว่า การเข้าร่วมในกำลังแรงงานของแรงงานเป็นทิศทางเดียวกับสถานะตลาดแรงงาน (Pro-cyclical)

5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในครั้งนี้ ทำการศึกษารูปแบบการเคลื่อนย้าย 3 รูปแบบ คือ การเคลื่อนย้ายจากงานเดิมไปสู่งานใหม่ (Job-to-Job Transitions) การเคลื่อนย้ายออกจากตลาดแรงงาน (Job-to-Non-Employment Transitions) และการอยู่ในงานเดิม (Same Job) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของกลุ่มตัวอย่างรวม คือ อัตราการว่างงาน อาชีพของแรงงาน การมีปัญหาสุขภาพระยะยาว สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในงานปัจจุบัน จำนวนสมาชิกในครัวเรือนอายุไม่เกิน 4 ปี และเพศ

เมื่อแยกประมาณสมการจำแนกตามเพศและการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) กลุ่มตัวอย่างเพศชายการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (2) กลุ่มตัวอย่างเพศชายการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป (3) กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และ (4) กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน อายุของแรงงาน สถานภาพสมรส

อายุของแรงงานเพิ่มขึ้น แรงงานชายการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไปจะตัดสินใจอยู่ในงานเดิมเพิ่มขึ้น ขณะที่โอกาสจะตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปสู่งานใหม่เพิ่มขึ้นในแรงงานทั้งชายและหญิงการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ในอัตราที่ลดน้อยลง และ โอกาสที่แรงงานทุกกลุ่มตัดสินใจเคลื่อนย้ายออกจากตลาดแรงงานจะลดลง เนื่องจากอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้แรงงานค้นพบเกี่ยวกับความเข้มข้นและความอ่อนแอของบุคคล ว่าชอบอะไรมากที่สุดในงานหรือนายจ้างของเขา เช่นเดียวกับนายจ้างสามารถประเมินแรงงานได้ดีกว่าในกระบวนการจ้างงานจากประวัติการทำงาน ดังนั้นคุณภาพการจับคู่ของงานเพิ่มขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น โดยเฉพาะในแรงงานชายการศึกษาสูง

ถ้าแรงงานมีสถานภาพสมรส โอกาสที่แรงงานการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายตัดสินใจอยู่ในงานเดิมจะลดลง และเคลื่อนย้ายไปสู่งานใหม่เพิ่มขึ้น เนื่องจากต้องการหารายได้ที่มากขึ้นเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของครอบครัว และโอกาสที่แรงงานชายทุกระดับการศึกษาจะตัดสินใจเคลื่อนย้ายออกจากตลาดแรงงานจะลดลง จากบทบาทหน้าที่ของเพศชายที่เป็นรายได้หลักของครอบครัว นอกจากนี้จำนวนเด็กในครัวเรือน ทำให้โอกาสที่แรงงานหญิงการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายจะตัดสินใจอยู่ในงานเดิมลดลงและตัดสินใจเคลื่อนย้ายออกจากตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น จากบทบาทของผู้หญิงในการรับผิดชอบเลี้ยงดูเด็ก โดยเฉพาะเพศหญิงที่มีการศึกษาค่ำซึ่งมีต้นทุนค่าเสียโอกาสต่ำกว่า จะดูแลบุตรด้วยตัวเอง และถือว่าการดูแลบุตรเป็นการใช้เวลาเพื่อการผลิตในครัวเรือนที่สำคัญ

เมื่อแรงงานมีปัญหาสุขภาพระยะยาว โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปสู่งานใหม่จะลดลง เนื่องจากสุขภาพจัดเป็นทุนมนุษย์ การมีปัญหาสุขภาพระยะยาวนำไปสู่ความสามารถในการทำงานที่ลดลง โอกาสในการได้รับการเสนองานจะลดลง และการอยู่ในงานเดิมอาจจะได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า ขณะที่แรงงานหญิงการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายมีปัญหาสุขภาพระยะยาว โอกาสที่แรงงานตัดสินใจเคลื่อนย้ายออกจากตลาดแรงงานจะเพิ่มขึ้น

ถ้าระยะเวลาการทำงานในงานปัจจุบันเพิ่มขึ้น โอกาสที่แรงงานตัดสินใจอยู่ในงานเดิมจะลดลงในอัตราที่เพิ่มขึ้น และตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปสู่งานใหม่จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดน้อยถอยลง อธิบายได้โดย The Matching theory ของ Jovanovic (1979) พยากรณ์ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเพิ่มขึ้นในระยะแรกของการทำงาน และจากนั้นจะลดลงเมื่อระยะเวลาการทำงานในงานปัจจุบันเพิ่มขึ้น

อาชีพของแรงงาน มีผลกระทบต่อตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยพบว่า ถ้าแรงงานประกอบอาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจอยู่ในงานเดิมมากกว่า เมื่อแรงงานประกอบอาชีพพนักงานหรือลูกจ้างเอกชน โอกาสที่แรงงานตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปสู่งานใหม่จะเพิ่มขึ้น และถ้าแรงงานประกอบอาชีพทั่วไปหรือกรรมกร โอกาสที่แรงงานจะตัดสินใจอยู่ในงานเดิมลดลง และเคลื่อนย้ายไปสู่งานใหม่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในแรงงานการศึกษาสูง

ถ้าอัตราการว่างงานสูงขึ้น โอกาสที่แรงงานตัดสินใจเปลี่ยนงานจะเพิ่มขึ้น อัตราการว่างงาน เป็นตัวแปรทางเศรษฐศาสตร์มหภาค สะท้อนสถานะตลาดแรงงาน ในกรณีนี้เป็นผลกระทบด้านการเพิ่มคนงาน (Added Worker Effect) เช่น กรณีที่ผู้ที่เป็นหัวหน้าครอบครัว ซึ่งเป็นหลักในการหารายได้ต้องตกงาน บุคคลอื่นในครอบครัวอาจต้องแสวงหางานทำ เพื่อช่วยลดภาระการสูญเสียรายได้ของครอบครัวไป ขณะที่อัตราการว่างงานสูงขึ้น ทำให้โอกาสที่แรงงานชายและหญิงการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายเคลื่อนย้ายออกจากตลาดแรงงานลดลง ซึ่งมีทิศทางตรงข้ามกับ

สภาวะตลาดแรงงาน (Counter-cyclical) เนื่องจากในสภาวะที่ตลาดมีการว่างงานสูงโอกาสในหางานทำมีน้อย หากอยู่ในภาวะว่างงานหรือออกจากตลาด โดยเฉพาะแรงงานที่มีการศึกษาต่ำจึงตัดสินใจออกจากตลาดแรงงานลดลง

เมื่อพิจารณาผลกระทบของเพศและระดับการศึกษา พบว่า แรงงานชายมีการเคลื่อนย้ายระหว่างงานมากกว่า เนื่องจากเพศชายมีความผูกพันในตลาดแรงงานมากกว่า และจากบทบาทหน้าที่ในการเป็นรายได้หลักของครอบครัว ขณะที่แรงงานหญิงมีการออกจากตลาดแรงงานมากกว่า ระดับการศึกษามีผลต่อตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเฉพาะในเพศหญิง โดยแรงงานหญิงที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย โอกาสที่จะเปลี่ยนงานน้อยที่สุด แต่โอกาสที่ออกจากตลาดแรงงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ โดยแรงงานชายและหญิงที่มีการศึกษามัธยมปลายขึ้นไป มีลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่แตกต่างกัน และแรงงานชายที่การศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย โอกาสที่จะเคลื่อนย้ายไปสู่งานใหม่มากที่สุด เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทยครั้งนี้ ผลกระทบของรายได้บุคคล และรายได้ครัวเรือน เป็นไปตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แรงงาน ว่าด้วยผลของการทดแทนกันและผลของรายได้ (Substitution Effect and Income Effect) ถ้ารายได้ของแรงงานเพิ่มขึ้นเพราะ Non-labor Income เพิ่มขึ้น ทำให้คนงานเสนอขายแรงงานน้อยกว่ากรณีที่อัตราค่าจ้างสูงขึ้น ถ้าค่าจ้างเปลี่ยนแปลงในระยะสั้น substitution effect มีอิทธิพลมากกว่า Income Effect ซึ่งมีผลทำให้อุปทานแรงงานเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อค่าจ้างสูงขึ้นในระยะสั้น คนงานจะฉวยโอกาสทำงานมากขึ้น แต่ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็นระยะเวลานานและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ Income Effect มีอิทธิพลมากกว่า Substitution Effect อุปทานแรงงานจะเป็นลบ อัตราการว่างงาน เป็นดัชนีแสดงถึงสถานะของเศรษฐกิจและสังคม ตัวแปรทางด้านเศรษฐศาสตร์มหภาค มีผลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงานและการเคลื่อนย้ายแรงงานมากที่สุด

เพศชายมีการเข้าร่วมกำลังแรงงานมากกว่าเพศหญิง ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานของแรงงานชายมากที่สุดคือ สถานภาพสมรส จากบทบาทหน้าที่ของเพศชายในสังคมไทยที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรับภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว ในฐานะหัวหน้าครอบครัว ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเข้าร่วมกำลังแรงงานของแรงงานหญิงคือ การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ทำงานของกลุ่มสมรส จำนวนสมาชิกครัวเรือนอายุไม่เกิน 4 ปี และอายุของแรงงาน เป็นไปตามงานศึกษาของซูมาลี ปิตยานนท์ (2539) และ Prieto and Gutierrez (2003) การมีปัญหาสุขภาพระยะยาว

มีผลกระทบทางลบต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานของแรงงาน และมีผลต่อแรงงานชายมากกว่าหญิง เช่นเดียวกับงานศึกษาของ Berger and Pelkowski (2004) และ Cai (2009)

แรงงานชายมีการเคลื่อนย้ายระหว่างงานมากกว่า ขณะที่แรงงานหญิงมีการออกจากตลาดแรงงานมากกว่า นอกจากนี้ระดับการศึกษามีผลต่อตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเฉพาะในเพศหญิง โดยแรงงานหญิงที่มีการศึกษาค่ำกว่ามัธยมปลาย โอกาสที่เปลี่ยนงานน้อยที่สุด แต่โอกาสที่จะออกจากตลาดมากที่สุด เช่นเดียวกับงานศึกษาของ Royalty (1998) และ Thodossiou (2009) อัตราการว่างงานสูงขึ้น โอกาสของการเคลื่อนย้ายไปสู่การงานใหม่จะเพิ่มขึ้นในทุกกลุ่ม แตกต่างจากงานศึกษาของ Thodossiou (2009) และการเคลื่อนย้ายไปสู่การว่างงานของแรงงานชายและหญิงที่มีการศึกษาค่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายจะเป็นทิศทางตรงข้ามกับสภาวะเศรษฐกิจ (Counter-cyclical) สอดคล้องกับงานศึกษาของ Ehrenberg and Ranald (2003) และ Thodossiou (2009)

5.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมในกำลังแรงงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลให้แรงงานตัดสินใจเข้าร่วมกำลังแรงงานมากขึ้น คือ

1. เพศชายเข้าร่วมในกำลังแรงงานมากกว่าเพศหญิง แม้ปัจจุบันเพศหญิงจะมีบทบาทในตลาดแรงงานมากขึ้น แต่จากบทบาทหน้าที่ของเพศหญิงและเพศชายที่แตกต่างกัน ทำให้เพศหญิงต้องออกจากตลาดแรงงานด้วยเหตุผลทางครอบครัว รวมทั้งการเลี้ยงดูบุตร ดังนั้นรัฐควรปรับโครงสร้างทางสังคมให้เพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสม และการฝึกอบรมอาชีพเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานแก่แรงงานหญิง นอกจากนี้ส่งเสริมระบบสวัสดิการแรงงาน ให้แก่แรงงานหญิงในช่วงที่แรงงานลาคลอดลูก และสนับสนุนให้มีศูนย์เด็กเล็กที่มีมาตรฐาน เพื่อจูงใจให้แรงงานกลับมาเข้าร่วมกำลังแรงงาน

2. แรงงานที่มีการศึกษาค่ำกว่ามัธยมปลายขึ้นไปเข้าร่วมกำลังแรงงานมากกว่าแรงงานการศึกษาค่ำกว่ามัธยมปลาย ความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาในระดับสูงจึงมีความสำคัญ ดังนั้นรัฐจึงควรส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น การขยายโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ห่างไกล และอุดหนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่มีความสามารถแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อส่งเสริมความพร้อมให้กับนักเรียนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งควรมีการดำเนินการอย่างจริงจัง เป็นต้น นอกจากนี้หน่วยธุรกิจควรสนับสนุนการ

ฝึกอบรมระหว่างการทำงานเพื่อพัฒนาผลผลิตภาพของแรงงาน ทั้งการฝึกอบรมทั่วไป (General training) และการฝึกอบรมเฉพาะทาง (Specific training)

3. อัตราการว่างงานลดลง แรงงานตัดสินใจเข้าร่วมในกำลังแรงงานมากขึ้น ดังนั้นควรมีนโยบายตลาดแรงงานเพื่อลดการว่างงาน เช่น การปรับปรุงข่าวสารตลาดแรงงานและให้บริการจัดหางานเพื่อลดปัญหาการว่างงานที่เกิดจากความฝืดของตลาด (Frictional Unemployment) การปรับปรุงข่าวสารให้สมบูรณ์ขึ้นเพื่อทำให้ขบวนการหางานใช้เวลาน้อยลง นอกจากนี้ยังช่วยแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างคนกับงาน และนายจ้างสามารถจ้างแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการ และเพื่อลดการว่างงานซึ่งเกิดจากปัญหาด้านโครงสร้าง ควรมีการฝึกทักษะหรือฝีมือให้ใหม่ ซึ่งช่วยให้แรงงานสามารถหางานทำใหม่ได้ อย่างไรก็ตาม โครงการฝึกฝีมือให้ใหม่นี้อาจไม่ประสบผลสำเร็จมากนักถ้าอุปสงค์สำหรับแรงงานในตลาดมีไม่พอเพียง ดังนั้นการแก้ไขปัญหาการว่างงานซึ่งเกิดจากโครงสร้างตลาด รัฐอาจจำเป็นต้องสร้างงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อเพิ่มอุปสงค์ของแรงงาน เป็นต้น

5.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานคือ

1. แรงงานชายมีการเคลื่อนย้ายไปสู่งานใหม่มากกว่า ขณะที่แรงงานหญิงเคลื่อนย้ายออกจากตลาดแรงงานมากกว่า โดยแรงงานหญิงการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย โอกาสที่ตัดสินใจออกจากตลาดแรงงานมากที่สุด และแรงงานชายการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลาย โอกาสที่จะตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปสู่งานใหม่มากที่สุด ขณะที่แรงงานชายและหญิงการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย เลือกอยู่ในงานเดิมมากกว่า แสดงให้เห็นว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องจากการศึกษาเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงาน ดังนั้นเพื่อลดอัตราการเคลื่อนย้ายแรงงาน รัฐควรส่งเสริมทางการศึกษาแก่แรงงาน นอกจากนี้ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน แก่แรงงานที่มีการศึกษาดำ เพื่อเสริมสร้างโอกาสการมีงานทำ และยกระดับรายได้ และส่งเสริมการฝึกอบรมเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และพัฒนาขีดความสามารถในการประกอบอาชีพให้แก่แรงงานที่มีการศึกษาสูง เป็นต้น และหน่วยธุรกิจควรมีการฝึกอบรมแบบเจาะจง (Specific training) สำหรับหน่วยธุรกิจ เนื่องจากถ้าแรงงานมีการโยกย้ายงานบ่อยๆ จะทำให้ทั้งหน่วยธุรกิจ และคนงานขาดแรงจูงใจที่จะทำการลงทุนด้านการฝึกอบรมโดยเฉพาะในแรงงานหญิง

2. การมีปัญหาสุขภาพของแรงงาน ส่งผลให้แรงงานตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่งานใหม่ลดลง แต่เลือกอยู่ในงานเดิมมากขึ้นสำหรับแรงงานทุกกลุ่ม และแรงงานหญิงที่มีการศึกษาต่ำจะตัดสินใจออกจากตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากปัญหาสุขภาพส่งผลให้ผลิตภาพของแรงงานลดลง ดังนั้นรัฐบาลควรจัดให้มีมาตรการสร้างสุขภาพ โดยมีเป้าหมาย เพื่อลดผลกระทบจากการมีปัญหาสุขภาพระยะยาว เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคหลอดเลือด และโรคมะเร็ง อย่างมีบูรณาการและครบวงจร ตั้งแต่การมีนโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อการลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ จัดให้มีการสื่อสารสาธารณะของรัฐเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ให้ความรู้เพื่อการดูแลสุขภาพของตนเองของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนทางการเงินในการตรวจสุขภาพประจำปีแก่กลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มเสี่ยง อย่างทั่วถึง เป็นต้น

3. อาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงาน แสดงให้เห็นว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานขึ้นอยู่กับลักษณะของอาชีพ คือ บุคคลที่มีอาชีพที่มั่นคง เช่น อาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ โอกาสที่จะเปลี่ยนงานและออกจากตลาดแรงงานลดลง ขณะที่อาชีพพนักงานหรือลูกจ้างเอกชน และอาชีพรับจ้างทั่วไปหรือกรรมกร โอกาสที่จะเปลี่ยนงานมากกว่า การที่แรงงานตัดสินใจย้ายงานบ่อย คือบุคคลที่ไม่ยึดติดกับงาน หรือเป็นบุคคลที่ต้องการความก้าวหน้าในงาน ดังนั้นหน่วยธุรกิจควรจัดให้มีมาตรฐานที่สร้างความมั่นคงในงานแก่แรงงาน เช่น ระบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ส่งเสริมระบบประกันสังคมให้กว้างขวางมากขึ้น และส่งเสริมการฝึกอบรมฝีมือในขณะทำงาน เป็นต้น

4. อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้น แรงงานจะตัดสินใจอยู่ในงานเดิมลดลงและเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากเมื่ออัตราการว่างงานสูงขึ้น นายจ้างอาจปลดคนงานออก โดยเฉพาะแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำซึ่งเป็นแรงงานทักษะต่ำมากกว่า ขณะที่แรงงานชายและหญิงที่มีระดับการศึกษาต่ำจะเคลื่อนย้ายออกจากตลาดแรงงานลดลง โดยเฉพาะอัตราการว่างงานสะท้อนสถานะตลาดแรงงาน เพื่อลดการเคลื่อนย้ายไปสู่งานใหม่ รัฐควรคำนึงถึงภาวะของตลาดแรงงานในอนาคต ด้วยการวางแผนนโยบายเพื่อรองรับอุปทานแรงงานในระดับการศึกษาต่างๆ เพื่อเป็นการป้องกันการว่างงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยการเพิ่มช่องทางการประกอบอาชีพให้กับแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างๆ เพิ่มการจ้างงาน และส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ข้อจำกัดในการศึกษารั้งนี้ คือ ข้อมูลจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ทำการสำรวจในปี พ.ศ. 2548, 2549, 2550 และ 2553 ดังนั้นข้อมูลดังกล่าวจึงอาจมีปัญหาทางด้านความถูกต้องของข้อมูลบางประการ เช่น กลุ่มตัวอย่างมีการแทนที่ (Replacement) เป็นส่วนใหญ่ และจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการประมาณค่าแบบจำลองน้อย ส่งผลให้ความแม่นยำของข้อมูลลดลง การศึกษารั้งต่อไปจึงควรใช้จำนวนตัวอย่างในการประมาณค่าที่มากขึ้น

2. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่การเคลื่อนย้ายออกจากตลาดแรงงาน ไม่มีความแม่นยำในการประมาณค่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประมาณค่ามีน้อยมาก และคาดว่าอาจมีปัจจัยทางเศรษฐกิจอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อการศึกษาเคลื่อนย้ายออกจากตลาดแรงงาน เช่น แรงงานตัดสินใจออกจากตลาดแรงงาน ด้วยสาเหตุที่มาจากนายจ้าง ซึ่งไม่ได้ที่กล่าวถึงในงานศึกษานี้ ดังนั้นในงานศึกษารั้งต่อไปจึงควรศึกษาประเด็นเหล่านี้ด้วย