

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง ผลของการประกันการว่างงานต่อนายจ้าง และผู้ประกันตน ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิเคราะห์ผลจากการประกันการว่างงาน และสำรวจความคิดเห็นของนายจ้าง ผู้ประกันตน และเจ้าหน้าที่รัฐต่อเงื่อนไข และการดำเนินงานตามโครงการประกันการว่างงาน ตลอดจนวิเคราะห์ถึงปัญหา และอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินการเกี่ยวกับการประกันการว่างงานที่นายจ้าง ผู้ประกันตน และเจ้าหน้าที่รัฐ ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ได้รับ ในบทนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างจำนวน 100 ราย และฝ่ายผู้ประกันตน จำนวน 354 ราย ฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวน 7 ราย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอในรูปตารางประกอบ กำบรรยาย เป็น 4 ส่วน ดังนี้

#### 4.1 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสอบถามนายจ้าง

##### 4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

4.1.2 ความคิดเห็นของนายจ้างต่อเงื่อนไข สิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน

4.1.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างต่อ ผลของการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน

#### 4.2 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสอบถามจากผู้ประกันตน

##### 4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตน

4.2.2 ความคิดเห็นของผู้ประกันตนต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน

4.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนที่มีต่อผลของการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน

##### 4.2.4 ข้อเสนอแนะของผู้ประกันตนต่อการประกันสังคม กรณีว่างงาน

#### 4.3 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ

#### 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสอบถามนายจ้าง

จากการศึกษาข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นผู้ใช้สิทธิตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน จำนวน 356 ราย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยการเสนอผลการศึกษาจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

##### 4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ชาย	47	47.0
หญิง	53	53.0
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามอายุ

อายุ(ปี)	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30	1	1.0
31-35	64	64.0
46-50	34	34.0
50 ขึ้นไป	1	1.0
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี จำนวน 34 ราย คิดเป็น

ร้อยละ 34.0 กลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่น้อยที่สุด มีจำนวน 1 รายเท่านั้น คิดเป็น ร้อยละ 1.0 ได้แก่ นายจ้างอายุน้อยกว่า 30 ปี และมากกว่า 50 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
โสด	50	50.0
สมรส	42	42.0
หย่า/แยกกันอยู่	8	8.0
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด จำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.0 และหย่า/แยกกันอยู่ น้อยที่สุด จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	4	4.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	1	1.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	7	7.0
อนุปริญญา/ปวส.	10	10.0
ปริญญาตรี	67	67.0
สูงกว่าปริญญาตรี	11	11.0
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.0 ระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.0 ระดับมัธยมศึกษา

ตอนปลาย / ปวช. จำนวน 7 ราย คิดเป็น ร้อยละ 7.0 ระดับประถมศึกษา จำนวน 4 ราย คิดเป็น ร้อยละ 4.0 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นน้อยที่สุด จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
เจ้าของกิจการ	44	44.0
ผู้บริหารระดับสูง	13	13.0
ผู้จัดการ	43	43.0
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา คือ เป็นผู้จัดการ จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.0 และเป็นผู้บริหารระดับสูงน้อยที่สุด จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกิจการ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน(บาท)	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
10,001-50,000	23	38.3
50,001-100,000	11	18.3
100,001-500,000	13	21.7
500,001-1,000,000	1	1.7
มากกว่า 1,000,000	12	20.0
รวม	60	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 60 ราย ซึ่งอีก 40 ราย ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม จากข้อมูลที่ได้รับพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระหว่าง 10,000-50,000 บาท มากที่สุด จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา คือ 100,001-500,000 บาท มากกว่า 1,000,000 บาท และ 50,001-100,000 บาท ในสัดส่วนที่ไม่ต่างกันนัก และกลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่น้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 500,001-1,000,000 บาท จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามระยะเวลาในการเริ่มกิจการ

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	5	5.0
1-3	28	28.0
4-6	18	18.0
6-10	13	13.0
มากกว่า 10 ปี	36	36.0
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการเริ่มกิจการ มากกว่า 10 ปี จำนวน 36 ราย คิดเป็น ร้อยละ 36.0 รองลงมา เริ่มกิจการ 1-3 ปี จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.0 และกลุ่มตัวอย่างนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดเป็นกลุ่มที่เริ่มกิจการน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมดของสถานประกอบการ

จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
1-9	39	39.0
10-50	34	34.0
51-100	12	12.0
มากกว่า 100	15	15.0
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ 1-9 คน มากที่สุด จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมามีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ 10-50 คน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.0 และจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ 51 – 100 คน น้อยที่สุด มี 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามประเภทของกิจการ

จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
การผลิต	20	20.0
การบริการ	37	37.0
การค้า	34	34.0
การก่อสร้าง	3	3.0
อื่นๆ	6	6.0
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะของงานการบริการมากที่สุด จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาเป็นการค้า จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.0 การผลิต และอื่นๆ ตามลำดับ โดยที่ลักษณะของกิจการด้านการก่อสร้างน้อยที่สุด จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามวิธีการรับสมัครลูกจ้าง  
เข้าทำงานทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
หนังสือพิมพ์/สื่อต่างๆ	22	22.0
ญาติ/เพื่อนแนะนำ	20	20.0
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	37	37.0
อื่นๆ	21	21.0
รวม	100	100

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวิธีการรับสมัครลูกจ้างเข้าทำงานทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ด้วยการให้บริการจากสำนักงานจัดหางานรัฐมากที่สุด จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.0 นอกจากนั้นได้ใช้วิธีการประกาศประชาสัมพันธ์ทางหนังสือพิมพ์/สื่อต่างๆ อื่นๆ คือ ประกาศรับสมัครเองที่สถานประกอบการ ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 22 และ ร้อยละ 21 ตามลำดับ โดยที่ญาติ/เพื่อนแนะนำน้อยที่สุดจำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.0 ตามลำดับ

#### 4.1.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ตารางที่ 4.11 จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ความคิดเห็นของนายจ้างต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน	ระดับความคิดเห็น				MEAN	S.D.	การแปลผล
	ดีมาก/เหมาะสมมาก	ดี/เหมาะสม	ไม่ดี/ไม่เหมาะสม	ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข			
การกำหนดขอบข่ายความคุ้มครอง					3.23	0.60	
1. ต้องเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับของประกันสังคม	30 (30.0)	65 (65.0)	3 (3.0)	2 (2.0)	3.23	0.60	ดี/เหมาะสม
ด้านการจ่ายเงินสมทบ					2.95	0.65	
2. ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน	23 (23.0)	64 (64.0)	13 (13.0)	-	3.10	0.59	ดี/เหมาะสม
3. การเก็บเงินสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล	31 (31.0)	62 (62.0)	6 (6.0)	1 (1.0)	3.23	0.60	ดี/เหมาะสม
4. การกำหนดให้ฝ่าย นายจ้าง และ ลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบฝ่ายละ ร้อยละ 0.5 ของเงินเดือน	18 (18.0)	65 (65.0)	15 (15.0)	2 (2.0)	2.99	0.64	ดี/เหมาะสม
5. การกำหนดให้ฝ่ายรัฐบาล จ่ายเพียงร้อยละ 0.25 ของเงินเดือน	7 (7.0)	41 (41.0)	43 (43.0)	9 (9.0)	2.46	0.76	ไม่ดี/ไม่เหมาะสม
ด้านหางานทำ					3.09	0.62	
6. ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน	35 (35.0)	64 (64.0)	1 (1.0)	-	3.34	0.50	ดีมาก/เหมาะสมมาก
7. ต้องพร้อมที่จะทำงานตามที่รัฐบาลจัดหาให้	18 (18.0)	66 (66.0)	13 (13.0)	3 (3.0)	2.99	0.66	ดี/เหมาะสม

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความคิดเห็นของนายจ้างต่อเงื่อนไข สิทธิประโยชน์และการดำเนินงาน ตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน	ระดับความคิดเห็น				MEAN	S.D.	การแปลผล
	ดีมาก/ เหมาะสม มาก	ดี/ เหมาะสม	ไม่ดี/ไม่ เหมาะสม	ไม่เหมาะสม เลย/ ต้อง แก้ไข			
8. ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานที่ เหมาะสมที่จัดหาให้	23 (23.0)	66 (66.0)	9 (9.0)	2 (2.0)	3.10	0.63	ดี/ เหมาะสม
9. ต้องขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงาน จัดหางาน	23 (23.0)	69 (69.0)	5 (5.0)	3 (3.0)	3.12	0.62	ดี/ เหมาะสม
10. ต้องมารายงานตัวที่สำนักงาน จัดหางานทุกเดือน	15 (15.0)	66 (66.0)	14 (14.0)	5 (5.0)	2.91	0.70	ดี/ เหมาะสม
ด้านสาเหตุการออกจากงาน					3.08	0.61	
11. ลาออกเอง	22 (22.0)	65 (65.0)	13 (13.0)	-	3.09	0.59	ดี/ เหมาะสม
12. ถูกเลิกจ้างแต่ต้องไม่เป็น ความผิดของลูกจ้าง	20 (20.0)	68 (68.0)	10 (10.0)	2 (2.0)	3.06	0.62	ดี/ เหมาะสม
ด้านการขอรับสิทธิประโยชน์					3.08	0.56	
13. ต้องยื่นขอรับประโยชน์ ทดแทน กรณีว่างงาน ภายใน 30 วัน หลังการว่างงาน	22 (22.0)	74 (74.0)	3 (3.0)	1 (1.0)	3.17	0.51	ดี/ เหมาะสม
14. ต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ ทดแทน ในกรณีชราภาพ	19 (19.0)	68 (68.0)	11 (11.0)	2 (2.0)	3.04	0.62	ดี/ เหมาะสม
15. ผู้ถูกเลิกจ้าง จะได้รับ ประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ 50 % ของเงินเดือน เป็นเวลา ไม่เกิน 180 วัน	21 (21.0)	71 (71.0)	8 (8.0)	-	3.13	0.53	ดี/ เหมาะสม
16. ผู้ที่ลาออกจะได้รับประโยชน์ ทดแทนการขาดรายได้ 30% ของ เงินเดือน ไม่เกิน 90 วัน	15 (15.0)	75 (75.0)	9 (9.0)	1 (1.0)	3.04	0.53	ดี/ เหมาะสม
17. วันเริ่มรับประโยชน์ทดแทน เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงาน	16 (16.0)	73 (73.0)	8 (8.0)	3 (3.0)	3.02	0.60	ดี/ เหมาะสม

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความคิดเห็นของนายจ้างต่อเงื่อนไข สิทธิประโยชน์และการดำเนินงาน ตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน	ระดับความคิดเห็น				MEAN	S.D.	การแปลผล
	ดีมาก/ เหมาะสม มาก	ดี/ เหมาะสม	ไม่ดี/ไม่ เหมาะสม	ไม่เหมาะสม เลย/ ต้อง แก้ไข			
การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทน 18. ผู้ประกันตนได้งานใหม่	33 (33.0)	60 (60.0)	6 (6.0)	1 (1.0)	3.04 3.46	1.07 1.96	ดีมาก/ เหมาะสม มาก
19. ปฏิเสธงานที่เจ้าหน้าที่ จัดหาให้	19 (19.0)	60 (60.0)	15 (15.0)	6 (6.0)	2.92	0.76	ดี/ เหมาะสม
20. ปฏิเสธการฝึกอบรม ฝีมือแรงงาน	20 (20.0)	54 (54.0)	21 (21.0)	5 (5.0)	2.89	0.78	ดี/ เหมาะสม
21. ไม่มารายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ ตามกำหนด(เดือนละ 1 ครั้ง)	19 (19.0)	57 (57.0)	18 (18.0)	6 (6.0)	2.89	0.78	ดี/ เหมาะสม
การให้บริการของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง					3.26	0.85	
22. การให้บริการขึ้นทะเบียน ผู้ประกันตน กรณีว่างงาน ของสำนักงานจัดหางาน	24 (24.0)	73 (73.0)	2 (2.0)	1 (1.0)	3.41	1.93	ดีมาก/ เหมาะสม มาก
23. การตรวจสอบการเป็น ผู้ประกันตนของลูกจ้าง	24 (24.0)	75 (75.0)	1 (.0)	-	3.23	0.45	ดี/ เหมาะสม
24. การให้บริการจัดหางานของ สำนักงานจัดหางาน	24 (24.0)	72 (72.0)	4 (4.0)	-	3.20	0.49	ดี/ เหมาะสม
25. การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของผู้ประกันตน กรณีว่างงาน	26 (26.0)	68 (68.0)	6 (6.0)	-	3.20	0.53	ดี/ เหมาะสม

MEAN= 3.10 S.D.= 0.71

จากตารางที่ 4.11 เป็นการแสดงจำนวน และร้อยละ ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน ของกลุ่มตัวอย่างนายจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ต้องเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับของประกันสังคม ” แตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง

มากกว่าครึ่ง คือ ร้อยละ 65 มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม และมีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 30 ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่มีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสมเลย / ต้องแก้ไข มีเพียง ร้อยละ 2.0 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.23 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเงื่อนไขที่ต้องเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับของประกันสังคม อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23)

2. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อความที่ว่า “ ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน ” แตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม มากกว่าครึ่ง คิดเป็นร้อยละ 64.0 เกือบ 1 ใน 4 มีความคิดเห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก ขณะที่กลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความคิดเห็นว่า ไม่ดี/ไม่เหมาะสม มีร้อยละ 13.0 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.10 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเงื่อนไขที่ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10)

3. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อความที่ว่า “ การเก็บเงินสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ” แตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนายจ้างมากกว่ากึ่งหนึ่งมีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 62 รองลงมา คือ มีความคิดเห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 31 และมีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไขปรับปรุง มีเพียงรายเดียว โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.23 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่า การเก็บเงินสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23)

4. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อความที่ว่า “ การกำหนดให้ฝ่าย นายจ้าง และลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบฝ่ายละ ร้อยละ 0.5 ของเงินเดือน ” แตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนายจ้างมากกว่ากึ่งหนึ่งมีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 65.0 และมีความคิดเห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก เพียงร้อยละ 18.0 ขณะที่มีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.99 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่า การกำหนดให้ฝ่าย นายจ้าง และลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบฝ่ายละ ร้อยละ 5 อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99)

5. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อความที่ว่า “ การกำหนดให้ฝ่ายรัฐบาล จ่ายเพียงร้อยละ 0.25 ของเงินเดือน ” แตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความคิดเห็นว่า ไม่ดี/ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 43 และเห็นว่าดี/เหมาะสมใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 41 ขณะที่เห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข มีร้อยละ 9 และกลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความคิดเห็นว่า ดีมาก/

เหมาะสมมาก น้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 7 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.54 แสดงว่าโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่า การกำหนดให้ฝ่ายรัฐบาลจ้างจ่ายเพียงร้อยละ 0.25 ของเงินเดือน อยู่ในระดับไม่ดี/ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46)

6. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน ” แตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนายจ้างมากกว่าครึ่งมีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมาเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก ร้อยละ 35.0 และกลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม มีน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.34 แสดงว่าโดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่า ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับ ดีมาก/เหมาะสมมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34)

7. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ต้องพร้อมที่จะทำงานตามที่รัฐบาลจัดหาให้ ” แตกต่างกัน คือ มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาเห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 18 โดยที่มีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.0 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.99 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่า ต้องพร้อมที่จะทำงานตามที่รัฐบาลจัดหาให้อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99)

8. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานที่เหมาะสมที่จัดหาให้ ” แตกต่างกัน คือ มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 66 มีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม คิดเป็น ร้อยละ 9 และกลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.0 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.10 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่า ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานที่เหมาะสมที่จัดหาให้อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10)

9. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ต้องขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางาน ” แตกต่างกัน คือ มีความคิดเห็นว่าดี/เหมาะสม มากกว่าครึ่ง คิดเป็นร้อยละ 69.0 และเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก เกือบ 1 ใน 4 คิดเป็นร้อยละ 23.0 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความคิดเห็นว่า ไม่ดี/ไม่เหมาะสม และ ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข ในอัตราที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 5.0 และร้อยละ 3.0 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.12 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่า ต้องขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12)

10. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ต้องมารายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานทุกเดือน ” แตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนายจ้างส่วนใหญ่มากกว่าครึ่ง มีความ

คิดเห็นว่า ดี /เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 66 มีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก และ ไม่ดี/ไม่เหมาะสมเลย ใกล้เคียงกัน โดยที่มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ ต้องแก้ไขน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.91 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าต้องมารายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานทุกเดือน อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91)

11. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ลาออกเอง ” แตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมา เห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 22 โดยที่มีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม เพียงร้อยละ 13.0 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.09 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าลาออกเองอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09)

12. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ถูกเลิกจ้างแต่ต้องไม่เป็นความผิดของลูกจ้าง ” แตกต่างกัน คือ มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมา มีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 20 โดยที่มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข มีเพียงร้อยละ 2.0 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.06 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าถูกเลิกจ้างแต่ต้องไม่เป็นความผิดของลูกจ้างอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06)

13. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ต้องยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน ภายใน 30 วัน หลังการว่างงาน ” แตกต่างกัน คือ 3 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม มากที่สุด รองลงมา คิดว่าดีมาก/เหมาะสมมาก มีร้อยละ 22 โดยที่มีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม และไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 3 และร้อยละ 1 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.17 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าต้องยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน ภายใน 30 วัน หลังการว่างงานอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17)

14. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพ ” แตกต่างกัน คือ มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.0 และมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 2.0 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.04 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04)

15. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ ผู้ถูกเลิกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ 50 % ของเงินเดือน เป็นเวลาไม่เกิน 180 วัน ” แตกต่างกัน คือ

กลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความคิดเห็นว่าดี/เหมาะสม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71 รองลงมา คือ มีความคิดเห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 21 โดยที่มีความคิดเห็นว่า ไม่ดี/ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 8 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.13 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าผู้ถูกเลิกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ 50 % ของเงินเดือน เป็นเวลาไม่เกิน 180 วัน อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13)

16. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ผู้ที่ลาออกจะได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ 30% ของเงินเดือน ไม่เกิน 90 วัน ” แตกต่างกัน คือ 3 ใน 4 คือ ร้อยละ 75 มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม ขณะที่เห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก มีร้อยละ 15.0 และมีความคิดเห็นว่า ไม่ดี/ไม่เหมาะสม มีร้อยละ 9 ซึ่งเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข มีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้น โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.04 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าผู้ที่ลาออกจะได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ 30% ของเงินเดือน ไม่เกิน 90 วัน อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04)

17. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “วันเริ่มรับประโยชน์ทดแทน เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงาน ” แตกต่างกัน คือ เกือบ 3 ใน 4 คือ ร้อยละ 73.0 มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา คือ ร้อยละ 16.0 เห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก โดยที่มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไขน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.0 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.02 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่า วันเริ่มรับประโยชน์ทดแทน เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงานอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02)

18. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ “ผู้ประกันตนได้งานใหม่” แตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง ร้อยละ 60 มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม มากที่สุด และเกือบ 1 ใน 3 คือ ร้อยละ 33.0 มีความคิดเห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก โดยที่ส่วนที่เหลือ เห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม รวมไปถึงต้องแก้ไขอีกด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.46 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าผู้ประกันตนได้งานใหม่อยู่ในระดับดีมาก/เหมาะสมมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46)

19. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ผู้ประกันตน “ปฏิเสธงานที่เจ้าหน้าที่จัดหาให้” ร้อยละ 60 เห็นว่า ดี/เหมาะสม เกือบ 1 ใน 5 เห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก และกลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่มีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 15 และร้อยละ 6 ตามลำดับ โดยมี

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.92 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าปฏิเสชงานที่เจ้าหน้าที่จัดหาให้อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92)

20. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีที่ ผู้ประกันตน “ ปฏิเสชการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ” แยกต่างกัน ประมาณ 1 ใน 2 คือ ร้อยละ 54 มีความคิดเห็นว่าเป็นดี/เหมาะสม และ มีความคิดเห็นว่าเป็นดีมาก/เหมาะสมมาก ไม่ดี/ไม่เหมาะสม ในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 21 และร้อยละ 20 ตามลำดับ โดยที่ความคิดเห็นที่น้อยที่สุด เห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.89 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าปฏิเสชการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89)

21. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทน ในกรณีที่ผู้ประกันตน “ ไม่มารายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ตามกำหนด(เดือนละ1 ครั้ง) ” แยกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่ง คิดเป็นร้อยละ 57 มีความคิดเห็นว่าเป็นดี/เหมาะสม และมีความคิดเห็นว่าเป็นดีมาก/เหมาะสมมาก ไม่ดี/ไม่เหมาะสม ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 19 และ ร้อยละ 18 ซึ่งมีความคิดเห็นว่าเป็นไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 6 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.89 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าไม่มารายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ตามกำหนด (เดือนละ1 ครั้ง) อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89)

22. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า การให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง “ การให้บริการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน กรณีว่างงานของสำนักงานจัดหางาน ” พบว่าเกือบ 3 ใน 4 คือ ร้อยละ 73 มีความคิดเห็นว่าเป็นดี/เหมาะสม เกือบ 1 ใน 4 คิดเป็นร้อยละ 24 มีความคิดเห็นว่าเป็นดีมาก/เหมาะสมมาก กลุ่มตัวอย่างที่คิดว่าเป็นไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.41 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าการให้บริการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน กรณีว่างงานของสำนักงานจัดหางาน อยู่ในระดับดีมาก/เหมาะสมมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41)

23. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า การให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง “ การตรวจสอบการเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้าง ” พบว่า 3 ใน 4 มีความคิดเห็นว่าเป็นดี/เหมาะสม เกือบ 1 ใน 4 คือ ร้อยละ 24 เห็นว่าเป็นดีมาก/เหมาะสมมาก ขณะที่เห็นว่าเป็นไม่ดี/ไม่เหมาะสม มีเพียง ร้อยละ 1 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.23 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่าตรวจสอบการเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23)

24. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อความที่ว่า การให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง “การให้บริการจัดหางานของสำนักงานจัดหางาน” พบว่า เกือบ 3 ใน 4 มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม เกือบ 1 ใน 4 เห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม มีเพียง ร้อยละ 4 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.20 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่า การให้บริการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20)

25. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อความที่ว่า การให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง “การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของผู้ประกอบการคน ครัวว่างงาน” พบว่า ร้อยละ 68 เห็นว่าดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 26 เห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก และน้อยที่สุด ร้อยละ 6 เห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.20 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขที่ว่า การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของผู้ประกอบการคน ครัวว่างงานอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
การกำหนดขอบข่ายความคุ้มครอง	3.23	0.60	ดี/เหมาะสม
ด้านการจ่ายเงินสมทบ	2.95	0.65	ดี/เหมาะสม
ด้านการหางานทำ	3.09	0.62	ดี/เหมาะสม
ด้านสาเหตุการออกจากงาน	3.08	0.61	ดี/เหมาะสม
ด้านการขอรับสิทธิประโยชน์	3.08	0.51	ดี/เหมาะสม
การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทน	3.04	1.07	ดี/เหมาะสม
การให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.26	0.85	ดีมาก/ เหมาะสมมาก
รวมทุกด้าน	3.10	0.70	ดี/เหมาะสม

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10)

เมื่อพิจารณาเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงานในแต่ละด้าน พบว่าโดยรวมแล้วมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ไม่ว่าจะเป็นด้านการกำหนดขอบข่ายความคุ้มครอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23) ด้านการจ่ายเงินสมทบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95) ด้านการหางานทำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09) ด้านสาเหตุการออกจากงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08) ด้านการขอรับสิทธิประโยชน์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08) การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04) อย่างไรก็ตามในส่วนของการให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการให้บริการจากหน่วยงานรัฐอยู่ในระดับที่ดีจนทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจได้

#### 4.1.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างต่อผลของการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างจำแนกตามความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน

ความคิดเห็นต่อผล การดำเนินงานตามโครงการ ประกันสังคมกรณีว่างงาน	มาก/ มากขึ้น	น้อย/ น้อยมาก	ไม่ได้/ไม่ ใช่	MEAN	S.D.	การแปล ผล
1. ท่านต้องมีภาระในการจ่าย ค่าเบี้ยประกันการว่างงาน	49(49.0)	42(43.0)	9(9.0)	1.60	0.65	มากขึ้น
2. ลูกจ้างของท่านมีความอดทน ในการทำงานน้อยลง	43(43.0)	50(50.0)	7(7.0)	1.64	0.61	มาก
3. ลูกจ้างของท่านลาออก จากงานมากขึ้น	26(26.0)	62(62.0)	12(12.0)	1.86	0.60	น้อยมาก
4. ท่านสามารถหาคนงานที่มี ทักษะฝีมือ และความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม กับลักษณะกิจการของท่าน	49(49.0)	46(46.0)	5(5.0)	2.44	0.59	มากขึ้น

MEAN= 1.89

S.D.= 0.61

จากตารางที่ 4.13 เป็นการแสดงจำนวน และร้อยละความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน ของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อพิจารณาแล้ว โดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างนายจ้างได้รับผลของการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงานอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89) ซึ่งสามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ท่านต้องมีภาระในการจ่ายค่าเบี้ยประกันการว่างงาน” ซึ่งเป็นคำถามในเชิงนิเสธ แตกต่างกัน คือ เกือบครึ่ง เห็นว่ามาก/ มากขึ้น รองลงมา น้อย/น้อยมาก และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.60 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่ามีภาระในการจ่ายค่าเบี้ยประกัน การว่างงานมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.60)

2. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ลูกจ้างของท่านมีความอดทนในการทำงานน้อยลง ” ซึ่งเป็นคำถามในเชิงนิเสธ พบว่า ครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า น้อย/น้อยมาก รองลงมา ร้อยละ 43 เห็นว่า มาก/มากขึ้น และ ไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.64 แสดงว่า โดยรวมแล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าลูกจ้างมีความอดทนในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.64)

3. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ลูกจ้างของท่านลาออกจากงานมากขึ้น” ซึ่งเป็นคำถามในเชิงนิเสธ พบว่า มากกว่าครึ่ง คือ ร้อยละ 62 เห็นว่า น้อย/น้อยมาก และ ประมาณ 1 ใน 4 เห็นว่า มาก/มากขึ้น และน้อยที่สุด ร้อยละ 12 เห็นว่าไม่ได้/ไม่ใช่ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.86 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าลูกจ้างลาออกจากงานน้อยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86)

4. กลุ่มตัวอย่างนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ท่านสามารถหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการของท่าน” ซึ่งเป็นคำถามในเชิงปฏิฐาน พบว่าเกือบครึ่ง เห็นว่ามาก/มากขึ้น ขณะที่น้อย/น้อยมาก อยู่ในลำดับรองลงมา และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.44 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าสามารถหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการของนายจ้างได้มากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44)

## 4.2 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสอบถามจากผู้ประกันตน

### 4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกันตน

ตารางที่ 4.14 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
ชาย	174	49.2
หญิง	180	50.8
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.8 และเป็นเพศชาย จำนวน 174 ราย คิดเป็น ร้อยละ 49.2

ตารางที่ 4.15 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามอายุ

อายุ(ปี)	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20	1	0.3
21-30	243	68.6
31-40	82	23.2
41-50	22	6.2
51-60	6	1.7
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้ประกันตนทั้งหมด มากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 68.6 มีอายุ 21-30 ปี รองลงมา เกือบ 1 ใน 4 คือ ร้อยละ 23.2 มีอายุ 31- 40 ปี และส่วนที่เหลือ อายุ 41-50 ปี 51-60 ปี และ น้อยกว่า 20 ปี มีไม่ถึงร้อยละ 10

ตารางที่ 4.16 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
โสด	196	55.3
สมรส	134	37.9
หย่า/แยกกันอยู่	24	6.8
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนมากกว่ากึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 55.3 จะมีสถานภาพโสด รองลงมา คือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 37.9 และหย่า/แยกกันอยู่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.8

ตารางที่ 4.17 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	16	4.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	33	9.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	91	25.7
อนุปริญญา/ปวส.	77	21.8
ปริญญาตรี	132	37.3
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.4
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมา ร้อยละ 25.7 จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และจบการศึกษานอนปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 21.8 โดยที่วุฒิกการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.4

ตารางที่ 4.18 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
หัวหน้าครอบครัว	65	18.4
สามี/ภรรยาของหัวหน้าครอบครัว	68	19.2
บุตร/ญาติของหัวหน้าครอบครัว	207	58.5
อื่นๆ	14	3.9
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 58.5 มีสถานภาพในครอบครัวเป็นบุตร/ญาติของหัวหน้าครอบครัว รองลงมา ร้อยละ 19.2 มีสถานภาพเป็นสามี/ภรรยาของหัวหน้าครอบครัว โดยที่มีสถานภาพอื่นๆ ได้แก่ เป็นผู้อาศัยน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 3.9

ตารางที่ 4.19 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
พนักงาน	264	74.6
เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน	35	9.9
หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก/ หัวหน้าฝ่าย	45	12.7
ผู้จัดการ/ผู้บริหารระดับสูง	10	2.8
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นพนักงาน ประมาณ 3 ใน 4 คิดเป็นร้อยละ 74.6 รองลงมาคือ เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก/หัวหน้าฝ่าย คิดเป็น ร้อยละ 12.7 และเป็นผู้จัดการ/ผู้บริหารระดับสูงน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 4.20 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4,000	33	9.3
4,001-6,000	130	36.7
6,001-8,000	87	24.6
8,001-10,000	45	12.7
มากกว่า 10,001	59	16.7
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 4,001-6,000 บาท มากที่สุด จำนวน 130 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ 6,001-8,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.6 และกลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่น้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 4,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตารางที่ 4.21 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	93	9.3
1-3	157	36.7
4-6	87	24.6
6-10	45	12.7
มากกว่า 10 ปี	59	16.7
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประมาณ 1 ใน 3 คือ ร้อยละ 36.7 มีระยะเวลาในการเริ่มทำงาน 1-3 ปี รองลงมา เริ่มทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.6 และน้อยที่สุด เป็นกลุ่มที่ทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.3

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามจำนวนพนักงานทั้งหมดของสถานประกอบการ

จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1-9	78	22.0
10-50	105	29.7
51-100	44	12.4
มากกว่า 100	127	35.9
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ มากกว่า 100 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมามีจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ 10-50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ 51 – 100 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.4

ตารางที่ 4.23 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามประเภทของกิจการ

ประเภทกิจการ	จำนวน(ราย)	ร้อยละ
การผลิต	129	36.4
การบริการ	116	32.8
การค้า	68	19.2
การก่อสร้าง	20	5.7
อื่นๆ	21	5.9
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะของงานการผลิตมากที่สุด จำนวน 129 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาเป็นบริการ จำนวน 116 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.8 การค้า จำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.2 โดยที่ลักษณะของกิจการด้านการก่อสร้าง น้อยที่สุด จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.7

#### 4.2.1.1 ประสพการณ์เกี่ยวกับการทำงานของผู้ประกันตน

ตารางที่ 4.24 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนตามการลาออกจากงาน

ลาออกจากงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่เคย	27	7.6
เคย	327	92.4
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยลาออกจากงาน มากที่สุด จำนวน 327 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.4 และเป็นผู้ที่ไม่เคยลาออกจากงาน จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.6

ตารางที่ 4.25 จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนตามจำนวนครั้งการลาออกจากงาน

ลาออกจากงาน (ครั้ง)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1	183	56.0
2	90	27.5
3	25	7.6
4	18	5.5
5 ครั้งขึ้นไป	11	3.4
รวม	327	100

จากตารางที่ 4.25 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 327 ราย เป็นประมาณกึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 56.0 เป็นผู้ที่เคยลาออกจากงาน 1 ครั้ง มากที่สุด รองลงมาเคยลาออกจากงาน 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 27.5 โดยที่ลาออกจากงาน 5 ครั้ง ขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.4

ตารางที่ 4.26 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจลาออกจากงาน

สาเหตุที่ลาออกจากงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เบื่องาน	12	3.4
ไม่พอใจนายจ้าง/เพื่อนร่วมงาน	17	4.8
ได้งานใหม่	29	8.2
ศึกษาต่อ	10	2.8
เงินเดือนน้อย/สวัสดิการไม่ดี	56	15.8
ที่ทำงานอยู่ไกลจากที่พัก/เดินทางไม่สะดวก	31	8.8
มีปัญหาสุขภาพ/ครอบครัว	22	6.2
ต้องการหางานให้ตรงกับสาขาที่เรียนมา	16	4.5
ต้องการหางานอื่นที่ดีกว่า	97	27.4
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	20	5.7
ทำงานมานาน ต้องการพักเพื่อรับสิทธิประโยชน์	6	1.7
ทดแทนจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน		
อื่นๆ	38	10.7
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.26 กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า สาเหตุที่ลาออกจากงานมากที่สุดคือนั้น คือ ต้องการหางานอื่นที่ดีกว่า จำนวน 97 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.4 รองลงมา ร้อยละ 15.8 ลาออกจากงานเนื่องจากเงินเดือนน้อย/สวัสดิการไม่ดี และสาเหตุอื่นๆ เช่น ต้องมาดูแลครอบครัว ดูแลบิดามารดาที่มีอาการเจ็บป่วย และย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม โดยที่มีเพียงร้อยละ 1.7 เท่านั้นที่ลาออกจากงานเนื่องจากเห็นว่าทำงานมานานต้องการพักเพื่อรับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน

ตารางที่ 4.27 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามการเลิกจ้างงาน

การเลิกจ้างงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เคย	61	17.2
ไม่เคย	293	82.8
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.27 ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ประกันตน ซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการตามขั้นตอนของสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มากกว่า 3 ใน 4 คือ ร้อยละ 82.8 เป็นผู้ที่ไม่เคยถูกเลิกจ้างงาน และมีเพียงร้อยละ 17.2 เท่านั้น ที่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างงาน

ตารางที่ 4.28 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามจำนวนครั้งของการเลิกจ้างงาน

การเลิกจ้างงาน(ครั้ง)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1	58	95.08
2	2	3.28
3	1	1.64
รวม	61	100

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ประกันตน ที่เคยถูกเลิกจ้างจาก 61 คน นั้น เป็นผู้ที่ถูกเลิกจ้างงาน 1 ครั้งมากที่สุด จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.08 รองลงมาถูกเลิกจ้างงาน 2 ครั้ง จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.28 โดยที่ถูกเลิกจ้างงาน 3 ครั้ง น้อยที่สุด จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.64

ตารางที่ 4.29 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน จำแนกตามวิธีการสมัครเข้าทำงาน

จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
หนังสือพิมพ์/สื่อต่างๆ	118	33.3
ญาติ/เพื่อนแนะนำ	107	30.2
สำนักงานจัดหางานของรัฐ	87	24.6
สำนักงานจัดหางานของเอกชน	13	3.7
อื่นๆ	29	8.2
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.29 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวิธีการสมัครเข้าทำงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างด้วยการหาข้อมูลจากหนังสือพิมพ์/สื่อต่างๆมากที่สุด จำนวน 118 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาญาติ/เพื่อนแนะนำ จำนวน 107 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.2 โดยที่ใช้บริการจากสำนักงานจัดหางานของเอกชนน้อยที่สุด จำนวน 13 ราย คิดเป็น ร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนตามการได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน

การรับสิทธิประโยชน์	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ได้	112	31.6
ไม่ได้	242	68.4
รวม	354	100

จากตารางที่ 4.30 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ มีเกือบ 3 ใน 4 คือ ร้อยละ 68.4 เป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และเกือบ 1 ใน 3 คือ ร้อยละ 31.6 เป็นผู้ที่เคยได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน

ตารางที่ 4.31 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนตามจำนวนครั้งการได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน จากการประกันสังคม กรณีว่างงาน

การรับสิทธิประโยชน์ (ครั้ง)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1	87	77.7
2	19	16.9
3 ครั้งขึ้นไป	6	5.4
รวม	112	100

จากตารางที่ 4.31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ซึ่งเป็นผู้ที่เคยรับสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ซึ่งมีทั้งหมด 112 คนนั้น ประมาณ 3 ใน 4 คือ ร้อยละ 77.7 เคยรับสิทธิประโยชน์ 1 ครั้ง รองลงมา ร้อยละ 16.9 เคยรับสิทธิประโยชน์ 2 ครั้ง และ เคยรับสิทธิประโยชน์ 3 ครั้งขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.4

โดยสรุป กล่าวได้ว่า จากข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระหว่างดำเนินการรับสิทธิประโยชน์ทดแทน จากการประกันสังคม กรณีการว่างงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรสโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพเป็นบุตร/ญาติของหัวหน้าครอบครัว และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 4,001-6,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบการก่อนขอเข้ารับสิทธิประโยชน์ ตั้งแต่ 1-3 ปี รวมถึงมีขนาดกิจการ 10-50 คน โดยที่มีลักษณะงานเป็นการบริการ

นอกจากนั้น ประสพการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เคยลาออกจากงาน 1 ครั้ง โดยที่สาเหตุในการออกจากงานนั้น เพื่อต้องการหางานอื่นที่ดีกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่เคยถูกเลิกจ้าง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เคยถูกเลิกจ้างนั้น เคยถูกเลิกจ้าง 1 ครั้งมากที่สุด เมื่อลาออกจากงาน หรือถูกเลิกจ้างนั้น มีวิธีการหางานใหม่ ด้วยการติดตามข่าวสารการสมัครงานจากหนังสือพิมพ์ / สื่อต่างๆ

อย่างไรก็ดี กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่ไม่เคยรับสิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ขณะเดียวกันผู้ที่เคยได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนนั้น เคยได้รับสิทธิ 1 ครั้ง มากที่สุด

#### 4.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน

ตารางที่ 4.32 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ความคิดเห็นของนายจ้างต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน	ระดับความคิดเห็น				MEAN	S.D.	การแปลผล
	ดีมาก/ เหมาะสม มาก	ดี/ เหมาะสม	ไม่ดี/ไม่ เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม/ ต้องแก้ ไข			
การกำหนดขอบข่ายความคุ้มครอง 1. ต้องเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่อยู่ในช่วงบังคับของประกัน สังคม	122 (34.5)	217 (61.3)	12 (3.4)	3 (0.8)	3.29 3.29	0.57 0.57	ดีมาก/ เหมาะสมมาก
ด้านการจ่ายเงินสมทบ 2. ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนการว่างงาน	105 (29.7)	228 (64.4)	18 (5.1)	3 (0.8)	3.07 3.23	0.61 0.57	ดี/ เหมาะสม
3. การเก็บเงินสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล	139 (39.3)	205 (57.9)	10 (2.8)	-	3.36	0.54	ดีมาก/เหมาะสมมาก
4.การกำหนดค่าใช้จ่าย นายจ้าง และ ลูกจ้างจ่ายเงินสมทบฝ่ายละ ร้อยละ 0.5 ของเงินเดือน	79 (20.6)	244 (68.9)	35 (9.9)	2 0.6)	3.10	0.57	ดี/ เหมาะสม
5.การกำหนดค่าใช้จ่ายรัฐบาลจ้างจ่าย เพียงร้อยละ 0.25 ของเงินเดือน	30 (8.5)	179 (50.6)	118 (33.3)	27 (7.6)	2.60	0.75	ดี/ เหมาะสม
ด้านการหางานทำ 6. ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการ ทำงาน	116 (32.8)	232 (65.5)	5 (1.4)	1 (0.3)	3.14 3.31	0.59 0.51	ดีมาก/เหมาะสมมาก
7. ต้องพร้อมที่จะทำงานตามที่ รัฐบาลจัดหาให้	75 (21.2)	232 (65.5)	41 (11.6)	6 (1.7)	3.06	0.63	ดี/ เหมาะสม
8. ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานที่ เหมาะสมที่จัดหาให้	55 (15.5)	227 (64.1)	64 (18.1)	8 (2.3)	2.93	0.65	ดี/ เหมาะสม
9.ต้องขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงาน จัดหางาน	110 (31.1)	236 (66.7)	6 (1.7)	2 (0.6)	3.28	0.52	ดีมาก/เหมาะสมมาก
10.ต้องมารายงานตัวที่สำนักงาน จัดหางานทุกเดือน	92 (26.0)	219 (61.9)	38 (10.7)	5 (1.4)	3.12	0.64	ดี/ เหมาะสม

ตารางที่ 4.32(ต่อ)

ความคิดเห็นของนายจ้างต่อเงื่อนไข สิทธิประโยชน์และการดำเนินงาน ตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน	ระดับความคิดเห็น				MEAN	S.D.	การแปลผล
	ดีมาก/ เหมาะสม มาก	ดี/ เหมาะสม	ไม่ดี/ไม่ เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม/ ต้องแก้ ไข			
11. ลาออกเอง	94 (26.6)	235 (66.4)	21 (5.9)	4 (1.1)	3.12 3.18	0.69 0.58	ดี/ เหมาะสม
12. ถูกเลิกจ้างแต่ต้องไม่เป็นความ ผิดของลูกจ้าง	101 (28.5)	194 (54.8)	39 (11.0)	20 (5.6)	3.06	0.79	ดี/ เหมาะสม
13. ต้องยื่นขอรับสิทธิประโยชน์ กรณีว่างงาน ภายใน 30 วัน หลังการว่างงาน	115 (32.5)	213 (60.2)	22 (6.2)	4 (1.1)	3.08 3.24	0.68 0.61	ดี/ เหมาะสม
14. ต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ ทดแทน ในกรณีชราภาพ	58 (16.4)	194 (54.8)	86 (24.3)	16 (4.5)	2.83	0.75	ดี/ เหมาะสม
15. ผู้ถูกเลิกจ้างจะได้รับประโยชน์ ทดแทนการขาดรายได้ 50 % ของ เงินเดือน เป็นเวลาไม่เกิน 180 วัน	119 (33.6)	207 (58.5)	21 (5.9)	7 2.0)	3.24	0.65	ดี/ เหมาะสม
16. ผู้ที่ลาออกจะได้รับประโยชน์ทด แทนการขาดรายได้ 30% ของ เงินเดือน ไม่เกิน 90 วัน	80 (22.6)	203 (57.3)	58 (16.4)	13 (3.7)	2.99	0.73	ดี/ เหมาะสม
17. วันเริ่มรับประโยชน์ทดแทน เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงาน	88 (24.9)	220 (62.1)	37 (10.5)	9 (2.5)	3.09	0.67	ดี/ เหมาะสม
18. ผู้ประกันคนได้งานใหม่	101 (28.5)	219 (61.9)	29 (8.2)	5 (1.4)	2.69 3.18	0.73 0.63	ดี/ เหมาะสม
19. ปฏิเสธงานที่เจ้าหน้าที่จัดหาให้	30 (8.5)	124 (35.0)	173 (48.9)	27 (7.6)	2.44	0.76	ไม่ดี/ไม่ เหมาะสม
20. ปฏิเสธการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	28 (7.9)	133 (37.6)	171 (48.3)	22 (6.2)	2.47	0.73	ไม่ดี/ไม่ เหมาะสม
21. ไม่มารายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ ตามกำหนด(เดือนละ 1 ครั้ง)	51 (14.4)	159 (44.9)	120 (33.9)	24 (6.8)	2.67	0.80	ดี/ เหมาะสม

ตารางที่ 4.32(ต่อ)

ความคิดเห็นของนายจ้างต่อเงื่อนไข สิทธิประโยชน์และการดำเนินงาน ตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน	ระดับความคิดเห็น				MEAN	S.D.	การแปลผล
	ดีมาก/ เหมาะสม มาก	ดี/ เหมาะสม	ไม่ดี/ไม่ เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม/ ต้องแก้ ไข			
การให้บริการของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	120 (33.9)	226 (63.8)	8 (2.3)	-	3.25 3.32	0.53 0.51	ดีมาก/ เหมาะสม มาก
22. การให้บริการขึ้นทะเบียน ผู้ประกันตน กรณีว่างงานของ สำนักงานจัดหางาน	102 (28.8)	241 (68.1)	10 (2.8)	1 (0.3)	3.25	0.51	ดีมาก/ เหมาะสม มาก
23. การตรวจสอบการเป็น ผู้ประกันตนของลูกจ้าง	105 (29.7)	237 (66.9)	11 (3.1)	1 (0.3)	3.26	0.52	ดีมาก/ เหมาะสม มาก
24. การให้บริการจัดหางานของ สำนักงานจัดหางาน	84 (23.7)	243 (68.6)	24 (6.8)	3 (0.8)	3.15	0.56	ดี/ เหมาะสม

MEAN = 3.09

S.D.= 0.63

จากตารางที่ 4.32 เป็นการแสดงจำนวน และร้อยละความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตาม โครงการประกันสังคมกรณีว่างงานของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนมีความคิดเห็นต่อข้อกำหนดการกำหนดขอบข่ายความคุ้มครองที่ว่า “ต้องเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับของประกันสังคม” แตกต่างกัน คือ กลุ่มตัวอย่างนายจ้างมากกว่าครึ่ง คือ ร้อยละ 61.3 มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม มีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก คิดเป็นร้อยละ 34.5 ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย / ต้องแก้ไข มีเพียง ร้อยละ 0.8 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.29 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับของประกันสังคมอยู่ในระดับดีมาก/เหมาะสมมาก(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29)

2. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อกำหนดเงื่อนไขด้านการจ่ายเงินสมทบที่ว่า “ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน”

แตกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ร้อยละ 64.4 มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 29.7 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก โดยที่มีเพียง ร้อยละ 0.8 เท่านั้น ที่มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เท่ากับ 3.23 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขต้องจ่ายเงินสมทบ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนการว่างงาน อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23)

3. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามการกำหนดเงื่อนไขด้านการจ่ายเงินสมทบที่ว่า “การเก็บเงินสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล” แตกต่างกัน คือ มากกว่า 1 ใน 2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ร้อยละ 57.9 มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 39.3 มีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก นอกจากนั้นมีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 2.8 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.36 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการเก็บเงินสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล อยู่ในระดับดีมาก/เหมาะสมมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36)

4. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามการกำหนดเงื่อนไขด้านการจ่ายเงินสมทบที่ว่า “การกำหนดให้ฝ่าย นายจ้าง และลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบฝ่ายละ ร้อยละ 0.5 ของเงินเดือน” แตกต่างกัน คือ โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.9 มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 20.6 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก นอกจากนั้นมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 0.6 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.10 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการกำหนดให้ฝ่าย นายจ้าง และลูกจ้างจ่ายเงินสมทบฝ่ายละ ร้อยละ 5 อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10)

5. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามการกำหนดเงื่อนไขด้านการจ่ายเงินสมทบที่ว่า “การกำหนดให้ฝ่ายรัฐบาลจ้างจ่ายเพียงร้อยละ 0.25 ของเงินเดือน” แตกต่างกัน คือ ประมาณครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 50.6 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 33.3 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม และมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มี ร้อยละ 7.6 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.60 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการกำหนดให้ฝ่ายรัฐบาลจ้างจ่ายเพียง ร้อยละ 0.25 อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60)

6. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไข ด้านการหางานทำที่ว่า “ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน” แตกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 65.5 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ

32.8 เห็นว่ามีความคิดเห็นที่ดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มี ร้อยละ 0.3 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.31 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการต้องเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก/เหมาะสมมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31)

7. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อความ การกำหนดเงื่อนไขด้าน การทำงานทำที่ว่า “ต้องพร้อมที่จะทำงานตามที่รัฐบาลจัดหาให้” แตกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 65.5 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่าเป็นดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 21.2 เห็นว่ามีความคิดเห็นที่ดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มี ร้อยละ 1.7 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.06 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการต้องพร้อมที่จะทำงานตามที่รัฐบาลจัดหาให้อยู่ในระดับ ดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06)

8. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อความ การกำหนดเงื่อนไขด้าน การทำงานทำที่ว่า “ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานที่เหมาะสมที่จัดหาให้” แตกต่างกัน คือ มากกว่า ครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 64.1 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่าเป็นดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 18.1 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าเป็นไม่ดี/ไม่เหมาะสม และมีความคิดเห็นว่าเป็นไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มี ร้อยละ 2.3 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.93 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานที่ เหมาะสมที่จัดหาให้ อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93)

9. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อความ การกำหนดเงื่อนไขด้าน การทำงานทำที่ว่า “ต้องขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางาน” แตกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 66.7 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่าเป็นดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 31.1 เห็นว่ามีความคิดเห็นที่ดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มี ร้อยละ 20.6 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.28 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการต้องขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานอยู่ในระดับดีมาก/เหมาะสมมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28)

10. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อความการกำหนดเงื่อนไขด้าน การทำงานทำที่ว่า “ต้องมารายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานทุกเดือน” แตกต่างกัน คือ มากกว่า ครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 61.9 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่าเป็นดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 26.0 เห็นว่ามีความคิดเห็นที่ดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่าเป็นไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มี ร้อยละ 1.4 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.12

แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการต้องมารายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานทุกเดือน อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12)

11. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามการกำหนดเงื่อนไขด้านสาเหตุการออกจากงานที่ว่า “ลาออกเอง” แตกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 66.4 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 26.6 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 1.1 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.18 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการลาออกเองอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18)

12. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามการกำหนดเงื่อนไขด้านสาเหตุการออกจากงานที่ว่า “ถูกเลิกจ้างแต่ต้องไม่เป็นความผิดของลูกจ้าง” แตกต่างกัน คือ ประมาณครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 54.8 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 28.5 มีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมากและมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 5.6 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.06 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการที่ถูกเลิกจ้างแต่ต้องไม่เป็นความผิดของลูกจ้าง อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06)

13. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้านการขอรับสิทธิประโยชน์ที่ว่า “ต้องยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน ภายใน 30 วัน หลังการว่างงาน” แตกต่างกัน คือ มากกว่า 1 ใน 2 คือ ร้อยละ 60.2 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 32.5 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 1.1 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.24 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการที่ต้องยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน ภายใน 30 วัน หลังการว่างงาน อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24)

14. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้านการขอรับสิทธิประโยชน์ที่ว่า “ต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพ” แตกต่างกัน คือ มากกว่า 1 ใน 2 คือ ร้อยละ 54.8 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 24.3 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม และมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 4.5 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.83 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการที่ต้องไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพ อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83)

15. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้านการขอรับสิทธิประโยชน์ที่ว่า “ผู้ถูกเลิกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ 50 % ของเงินเดือน เป็นเวลาไม่เกิน 180 วัน” แตกต่างกัน คือ มากกว่า 1 ใน 2 คือ ร้อยละ 58.5 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 33.6 มีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 2.0 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.24 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการผู้ถูกเลิกจ้างจะได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ 50 % ของเงินเดือน เป็นเวลาไม่เกิน 180 วัน อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24)

16. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้านการขอรับสิทธิประโยชน์ที่ว่า “ผู้ที่ลาออกจะได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ 30% ของเงินเดือน ไม่เกิน 90 วัน” แตกต่างกัน คือ มากกว่า 1 ใน 2 คือ ร้อยละ 57.3 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 22.6 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มีเพียงร้อยละ 3.7 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.99 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขผู้ที่ลาออกจะได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ 30% ของเงินเดือน ไม่เกิน 90 วัน อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99)

17. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้านการขอรับสิทธิประโยชน์ที่ว่า “วันเริ่มรับประโยชน์ทดแทน เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงาน” แตกต่างกัน คือ มากกว่า 1 ใน 2 คือ ร้อยละ 62.1 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 24.9 มีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไขน้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 2.5 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.09 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขวันเริ่มรับประโยชน์ทดแทน เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงานอยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09)

18. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้านการสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทนที่ว่า “ผู้ประกันตนได้งานใหม่” แตกต่างกัน คือ มากกว่า 1 ใน 2 คือ ร้อยละ 61.9 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 28.5 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 1.4 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.18 แสดงว่า โดยรวม

แล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขผู้ประกันตนได้งานใหม่ อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18)

19. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้าน การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทนที่ว่า “ปฏิเสชงานที่เจ้าหน้าที่จัดหาให้” แตกต่างกัน คือ ประมวล เกือบครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 48.9 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ไม่ดี/ ไม่เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 35.0 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าดี/เหมาะสม นอกจากนี้มีความคิดเห็นว่าดีมาก/เหมาะสมมากและไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 8.5 และ ร้อยละ 7.6 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.44 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขปฏิเสชงานที่เจ้าหน้าที่จัดหาให้ อยู่ในระดับไม่ดี/ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44)

20. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้าน การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทนที่ว่า “ปฏิเสชการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน” แตกต่างกัน คือ ประมวล เกือบครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 48.3 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ไม่ดี/ไม่เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 37.6 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าดี/เหมาะสม นอกจากนี้มีความคิดเห็นว่าดีมาก /เหมาะสมมาก และไม่เหมาะสมเลย / ต้องแก้ไข ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 7.9 และ ร้อยละ 6.2 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.47 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขปฏิเสชการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับไม่ดี/ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47)

21. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้าน การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทนที่ว่า “ไม่มารายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ตามกำหนด(เดือนละ1 ครั้ง)” แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 44.9 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 33.9 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม และมีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 6.8 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.67 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขไม่มารายงานตัวต่อเจ้าหน้าที่ตามกำหนด (เดือนละ1 ครั้ง) อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67)

22. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้าน การให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ว่า “การให้บริการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน กรณีว่างงาน ของสำนักงานจัดหางาน” แตกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 63.8 ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 33.9 เห็นว่า มีความคิดเห็นว่าดี/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่าไม่ดี/ไม่เหมาะสม น้อยที่สุด มีเพียง

ร้อยละ 2.3 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.32 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการให้บริการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ กรณีสถานการณ์ของสำนักงานจัดหางานอยู่ในระดับดีมาก/เหมาะสมมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32)

23. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้านการให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ว่า “การตรวจสอบการเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้าง” แตกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 68.1 ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 28.8 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข มีเพียง ร้อยละ 0.3 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.25 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการตรวจสอบการเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้าง อยู่ในระดับดีมาก/เหมาะสมมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25)

24. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้านการให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ว่า “การให้บริการจัดหางานของสำนักงานจัดหางาน” แตกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 66.9 ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 29.7 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มีเพียงร้อยละ 0.3 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.26 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการให้บริการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานอยู่ในระดับดีมาก/เหมาะสมมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26)

25. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการ มีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม การกำหนดเงื่อนไขด้านการให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ว่า “การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ของผู้ประกอบการ กรณีสถานการณ์” แตกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 68.6 ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ดี/เหมาะสม รองลงมา ร้อยละ 23.7 เห็นว่ามีความคิดเห็นว่า ดีมาก/เหมาะสมมาก และมีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสมเลย/ต้องแก้ไข น้อยที่สุด มีเพียง ร้อยละ 0.8 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.15 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการฝึกอบรมฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการ กรณีสถานการณ์อยู่ในระดับดี/เหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15)

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
การกำหนดขอบข่ายความคุ้มครอง	3.29	0.57	ดีมาก/ เหมาะสมมาก
ด้านการจ่ายเงินสมทบ	3.07	0.61	ดี/เหมาะสม
ด้านการหางานทำ	3.14	0.59	ดี/เหมาะสม
ด้านสาเหตุการออกจากงาน	3.12	0.69	ดี/เหมาะสม
ด้านการขอรับสิทธิประโยชน์	3.08	0.68	ดี/เหมาะสม
การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทน	2.69	0.73	ดี/เหมาะสม
การให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.25	0.53	ดีมาก/ เหมาะสมมาก
รวมทุกด้าน	3.09	0.63	ดี/เหมาะสม

จากตารางที่ 4.33 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนมีความคิดเห็นต่อเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09)

เมื่อพิจารณาเงื่อนไขสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงานในแต่ละด้าน พบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ไม่ว่าจะเป็นด้านการจ่ายเงินสมทบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95) ด้านการหางานทำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09) ด้านสาเหตุการออกจากงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08) ด้านการขอรับสิทธิประโยชน์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08) การสิ้นสุดสิทธิประโยชน์ทดแทน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04) นอกจากนั้น ในส่วนของด้านการกำหนดขอบข่ายความคุ้มครอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23) และการให้บริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า แล้วมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26)

#### 4.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนที่มีต่อผลของการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน

ตารางที่ 4.34 จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนจำแนกตามความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน	มาก / มากขึ้น	น้อย/ น้อยมาก	ไม่ได้/ ไม่ใช่	MEAN	S.D.	การแปลผล
1.การได้รับเงินทดแทนจากการที่ต้องขาดรายได้ระหว่างการว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคมช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้ท่านและครอบครัวได้	233(65.8)	116(32.8)	5(1.4)	2.64	0.51	มาก/มากขึ้น
2.การได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคมเป็นจำนวนที่เหมาะสมพอเพียงต่อการดำรงชีพได้	165(46.6)	174(49.2)	15(4.2)	2.42	0.57	มาก/มากขึ้น
3. การได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคม ทำให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัว ไม่เดือดร้อน ในระหว่างว่างงานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือโรงงานที่เหมาะสม	181(51.1)	154(43.5)	19(5.4)	2.46	0.60	มาก/มากขึ้น
4.ท่านได้รับการบริการจัดหางาน และแนะนำอาชีพ จากสำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อให้มีงานทำเร็วขึ้น	221(62.4)	110(31.1)	23(6.5)	2.56	0.61	มาก/มากขึ้น
5.ในระหว่างที่ว่างงาน ได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้หางานใหม่ได้เร็วขึ้น	169(47.7)	144(40.7)	41(11.6)	2.36	0.68	มาก/มากขึ้น
6. หลังการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทำให้ท่านหางานใหม่ได้เร็วขึ้น	182(51.4)	128(36.2)	44(12.4)	2.39	0.70	มาก/มากขึ้น
7.การประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ท่านมีภาระ ในการจ่ายเบี้ยประกันเพิ่มขึ้น	157(44.4)	142(40.1)	55(15.5)	1.71	0.72	น้อย/น้อยมาก

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน	มาก / มากขึ้น	น้อย/น้อยมาก	ไม่ได้/ไม่ใช่	MEAN	S.D.	การแปลผล
8. ผลจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการรับสภาพการเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน เพราะไม่ต้องการรับภาระการจ่ายเบี้ยประกัน	165(46.6)	142(40.1)	47(13.3)	1.67	0.70	น้อย/น้อยมาก
9. นายจ้าง และลูกจ้าง แข็งการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าเบี้ยประกันสูง	137(38.7)	158(44.6)	59(16.7)	1.78	0.71	น้อย/น้อยมาก
10. การประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ลูกจ้างลาออกจากงานมากขึ้น เพราะได้รับประโยชน์ทดแทนจากการลาออก	86(24.3)	142(40.1)	126(35.6)	2.11	0.77	น้อย/น้อยมาก
11. การประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ลูกจ้างมีความอดทนในการทำงานน้อยลง เนื่องจากได้รับประโยชน์ทดแทนจากการลาออก	81(22.9)	137(38.7)	136(38.4)	2.16	0.77	น้อย/น้อยมาก

Mean = 2.21

S.D. = 0.67

จากตารางที่ 4.34 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า โดยรวมแล้วผู้ประกันตนมีความคิดเห็นต่อผลที่ได้จากการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงานอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21) ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “การได้รับเงินทดแทนจากการที่ต้องขาดรายได้ระหว่างกรว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคมช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้ท่านและครอบครัวได้” แตกต่างกัน คือ มากกว่าครึ่ง เห็นว่า มาก/มากขึ้น รองลงมา น้อย/น้อยมาก และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.64 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการได้รับเงินทดแทนจากการที่ต้องขาดรายได้ระหว่างกรว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคมช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้ท่านและครอบครัวได้มากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64)

2. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “การได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจากสำนักงานประกันสังคมเป็นจำนวนที่เหมาะสมพอเพียงต่อการดำรงชีพได้” ไม่แตกต่างกันมากนัก ประมาณครั้งหนึ่ง คือ ร้อยละ 49.2 เห็นว่าน้อย/น้อยมาก รองลงมา ร้อยละ 46.6 เห็นว่ามาก/มากขึ้น และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.42

แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคมเป็นจำนวนที่เหมาะสมพอเพียงต่อการดำรงชีพได้มากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42)

3. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “การได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคม ทำให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัว ไม่เดือดร้อน ในระหว่างว่างงานที่ฝึกรบมฝีมือแรงงานหรือรองานที่เหมาะสม” แยกต่างกัน คือ ประมาณครั้งหนึ่ง ร้อยละ 51.1 เห็นว่าเห็นว่ามีมาก/มากขึ้น รองลงมา ร้อยละ 43.5 เห็นว่าน้อย/น้อยมาก และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.46 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคม ทำให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัว ไม่เดือดร้อน ในระหว่างว่างงานที่ฝึกรบมฝีมือแรงงานหรือรองานที่เหมาะสมมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46)

4. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ท่านได้รับการบริการ จัดหางาน และแนะแนวอาชีพ จากสำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อให้มีงานทำเร็วขึ้น” แยกต่างกัน มากกว่า 1 ใน 2 คือ ร้อยละ 62.4 เห็นว่าเห็นว่ามีมาก/มากขึ้น รองลงมา ร้อยละ 31.1 เห็นว่าน้อย/น้อยมาก และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.56 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าได้รับการบริการจัดหางาน และแนะแนวอาชีพ จากสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพื่อให้มีงานทำเร็วมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56)

5. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ในระหว่างที่ว่างงานได้ ฝึกรบมฝีมือแรงงาน เพื่อให้หางานใหม่ได้เร็วขึ้น” แยกต่างกัน ร้อยละ 47.7 เห็นว่าเห็นว่ามีมาก/มากขึ้น รองลงมา ร้อยละ 40.7 เห็นว่าน้อย/น้อยมาก และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.36 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการได้ฝึกรบมฝีมือแรงงาน เพื่อให้หางานใหม่ได้เร็วมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36)

6. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “หลังการฝึกรบมฝีมือ แรงงาน ทำให้ท่านหางานใหม่ได้เร็วขึ้น” แยกต่างกัน คือ ประมาณครั้งหนึ่ง ร้อยละ 51.4 เห็นว่าเห็นว่ามีมาก/มากขึ้น รองลงมา ร้อยละ 36.2 เห็นว่าน้อย/น้อยมาก และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.39 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการฝึกรบมฝีมือแรงงาน ทำให้ท่านหางานใหม่ได้เร็วมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39)

7. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “การประกันสังคม กรณี ว่างงาน ทำให้ท่านมีภาระในการจ่ายเบี้ยประกันเพิ่มขึ้น” แยกต่างกัน คือ ร้อยละ 44.4 เห็นว่า เห็นว่ามีมาก/มากขึ้น รองลงมา ร้อยละ 40.1 เห็นว่าน้อย/น้อยมาก และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด

โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.71 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ท่านมีภาระในการจ่ายเบี้ยประกันอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71)

8. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ผลจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการรับสภาพการเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน เพราะไม่ต้องการรับภาระการจ่ายเบี้ยประกัน” แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 46.6 เห็นว่าเห็นว่ามีมาก/มากขึ้น รองลงมา ร้อยละ 40.1 เห็นว่าน้อย/น้อยมาก และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.67 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการรับสภาพการเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน เพราะไม่ต้องการรับภาระการจ่ายเบี้ยประกันนั้นน้อยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67)

9. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “ นายจ้าง และลูกจ้าง แฉงการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าเบี้ยประกันสูง” แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 44.6 เห็นว่าเห็นว่ามีน้อย/น้อยมาก รองลงมา ร้อยละ 38.7 เห็นว่ามีมาก/มากขึ้น และไม่ได้/ไม่ใช่ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 1.78 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีนายจ้าง และลูกจ้าง แฉงการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าเบี้ยประกันสูงนั้นอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78)

10. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “การประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ลูกจ้างลาออกจากงานมากขึ้น เพราะได้รับประโยชน์ทดแทนจากการลาออก” แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 40.1 เห็นว่าเห็นว่ามีน้อย/น้อยมาก รองลงมา ร้อยละ 35.6 เห็นว่าไม่ได้/ไม่ใช่ และเห็นว่า มาก/มากขึ้น น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.11 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ลูกจ้างลาออกจากงานมากขึ้น เพราะได้รับประโยชน์ทดแทนจากการลาออกนั้น อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11)

11. กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตน มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า “การประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ลูกจ้างมีความอดทนในการทำงานน้อยลง เนื่องจากได้รับประโยชน์ทดแทนจากการลาออก” แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 38.7 เห็นว่าเห็นว่ามีน้อย/น้อยมาก รองลงมา ร้อยละ 38.4 เห็นว่าไม่ได้/ไม่ใช่ และเห็นว่า มาก/มากขึ้น น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.16 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ลูกจ้างมีความอดทนในการทำงานน้อยลง เนื่องจากได้รับประโยชน์ทดแทนจากการลาออกนั้น อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16)

#### 4.2.4 ข้อเสนอแนะของผู้ประกันตนต่อการประกันสังคม กรณีว่างงาน

โดยสรุปแล้วผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นที่ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประกันสังคม กรณีว่างงานให้มากกว่านี้ เนื่องจากผู้ประกันตนยังไม่เข้าใจในสิทธิประโยชน์ที่ผู้ประกันตนจะได้รับและไม่ทราบขั้นตอนการขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน และส่วนใหญ่ก็ไม่ได้เข้ารับการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานเนื่องจากหลักสูตรไม่ได้ตรงกับความต้องการ และความถนัด ทั้งยังไม่ได้มีการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง

ในส่วนของการรายงานตัวผู้ประกันตนต้องการให้มีกำหนดเพื่อมารายงานตัวให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น อาจให้มารายงานตัวก่อนหรือหลังที่กำหนดไว้ 3 วัน ในบางกรณีที่ผู้ประกันตนไม่สามารถมารายงานตัวได้ตามที่กำหนด เนื่องจากเกิดการติดธุระส่วนตัวหรือเหตุจำเป็นอื่น

โดยรวมแล้วผู้ประกันตนมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่รัฐของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบริการด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาใช้บริการเป็นอย่างดี แม้ว่าเจ้าหน้าที่จะมีน้อยกว่าผู้มาใช้บริการซึ่งมีเป็นจำนวนมาก และเห็นว่าขั้นตอนต่างๆมีความยุ่งยาก ได้เสนอให้เพิ่มศูนย์หรือสาขาในการรายงานตัวได้ หรือเพิ่มช่องทางในการรายงานตัวผ่านระบบออนไลน์ได้

นอกจากนั้น ยังพบว่าได้รับการติดต่อจากนายจ้างที่มาคัดรายชื่อจากสำนักงานจัดหางานมีน้อยมาก ทั้งไม่ได้มีการติดต่อกลับหรือเรียกสัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงต้องสมัครงานหลายแห่ง ส่งผลให้ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับทั้งหมดไปกับค่าใช้จ่ายดังกล่าว ทำให้โอกาสในการได้งานใหม่จึงน้อยมาก

#### 4.3 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ

การประกันสังคม กรณีว่างงาน เป็นสิทธิประโยชน์อีกด้านหนึ่งที่ผู้ประกันตน ซึ่งเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการตามขอบข่ายของการประกันสังคม โดยที่การบังคับใช้การประกันสังคม กรณีว่างงาน เริ่มใช้ เมื่อ 1 กรกฎาคม 2547 เป็นต้นมา ซึ่งนับว่าเป็นประเด็นใหม่ของการประกันสังคมก็ว่าได้ ดังนั้นการศึกษาเรื่อง “ผลของการประกันการว่างงานต่อนายจ้าง และผู้ประกันตน ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” นี้ พบว่าการดำเนินงานตามการประกันสังคม กรณีว่างงาน จะมีผลต่อการให้บริการ การดำเนินงาน และการบริหารงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม, เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางาน และเจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจำเป็นที่จะต้องทราบถึง ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ จากเจ้าหน้าที่รัฐผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูล และแนวทางในการวางแผนพัฒนาการดำเนินการ และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะเป็นประโยชน์แก่

ผู้ประกันตน ซึ่งเป็นแรงงานไทยล้วนแต่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป โดยข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 ราย พอสรุป ได้ดังนี้

#### 4.3.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่รัฐ

เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ที่ให้ข้อมูล มีทั้งสิ้น 7 ราย โดยสามารถแยกตามสังกัดหน่วยงานตำแหน่งงานและอายุงาน ได้ดังนี้

##### 1. สำนักงานประกันสังคม

- ระดับบริหาร 1 ราย
- ระดับหัวหน้างาน 1 ราย
- ระดับผู้ปฏิบัติงาน 1 ราย

##### 2. สำนักงานจัดหางาน

- ระดับหัวหน้างาน 1 ราย
- ระดับผู้ปฏิบัติ 1 ราย

##### 3. ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

- ระดับบริหาร 1 ราย
- ระดับหัวหน้างาน 1 ราย

#### 4.3.2 แนวทางการดำเนินงานของการประกันสังคม กรณีว่างงาน

##### 4.3.2.1 การรับนโยบายมาปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม กรณีว่างงาน

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในแต่ละหน่วยงานไม่แตกต่างกัน คือ ได้รับนโยบาย เมื่อปี พ.ศ.2547 โดยได้มีการดำเนินการ อบรม ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติที่แต่ละหน่วยงานจะต้องรับผิดชอบ เพื่อที่จะสามารถให้บริการแก่ผู้ประกันตนได้อย่างทันที่ วันที่ เริ่มมีผลบังคับใช้ คือ วันที่ 1 กรกฎาคม 2547

##### 4.3.2.2 ลักษณะขั้นตอนในการปฏิบัติในกรณีการประกันสังคม กรณีว่างงาน เป็น การเพิ่มภาระ / ความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ในแต่ละระดับมีความเห็นแตกต่างกัน คือ ในส่วนของระดับบริหาร และระดับหัวหน้างาน เห็นว่า การประกันสังคม กรณีว่างงาน ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระแต่อย่างใด เนื่องจากเห็นว่า การดำเนินการให้บริการแก่ผู้ประกันตนนั้น

สำนักงานประกันสังคม ถือว่าเป็นหน่วยงานหลัก ซึ่งการดำเนินงานในกรณีว่างงานนั้น เป็นการให้บริการแก่ผู้ประกันตนตามปกติ เพียงแต่เพิ่มการให้บริการมาอีกหนึ่งด้าน ซึ่งสามารถปฏิบัติควบคู่ไปกับงานประจำที่ปฏิบัติได้ ขณะที่เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ มีความเห็นว่า การประกันสังคม กรณีว่างงาน เป็นการเพิ่มภาระ เนื่องจากมีขั้นตอนที่ซับซ้อน และยุ่งยาก ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้ที่เผชิญกับผู้ประกันตนที่มาติดต่อโดยตรง ทำให้เห็นถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้น เช่น การแจ้งสาเหตุการออกจากงานของนายจ้าง และลูกจ้างไม่ตรงกัน, การแจ้งเงินเดือนครั้งสุดท้ายก่อนออกจากงานไม่ตรงกัน ในบางกรณีเมื่อผู้ประกันตนลาออกจากงาน หรือ ออกจากงานด้วยสาเหตุอื่นๆ ก็ตาม แต่นายจ้างมิได้ดำเนินการแจ้งมายังสำนักงานประกันสังคม ก็จะทำให้การตรวจสอบประวัติการว่างงาน และเลิกจ้าง ถ้าซ้ำออกไป ส่งผลให้ผู้ประกันตนต้องรอการตรวจสอบสิทธิจนกว่าจะเป็นที่ประจักษ์แน่ชัด และขั้นตอนบางอย่างไม่สามารถแก้ไขได้เอง นอกจากนี้การตรวจสอบข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณา ก็ไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างทันห้วงที่

นอกจากนั้น จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางาน ในระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน คือ ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระ เนื่องจากเป็นไปตามขั้นตอนตามปกติของการให้บริการจัดหางานที่หน่วยงานจะต้องให้บริการแก่บุคคลทั่วไปอยู่แล้ว เพียงแต่ในกรณีการว่างงานนั้น ผู้ประกันตนที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนจากสำนักงานประกันสังคมแล้วนั้น จะต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงาน และมารายงานตัวตามที่กำหนด เดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งจากการให้บริการแก่ผู้ประกันตนดังกล่าว ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระจากงานที่มีอยู่แต่อย่างใด

ขณะที่ จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ในระดับบริหารและระดับหัวหน้างานนั้น พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน คือ การประกันสังคม กรณีว่างงาน ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระแต่อย่างใด เนื่องจากผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียน และสำนักงานจัดหางาน ส่งตัวมาฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น มีจำนวนน้อยมาก โดยที่การฝึกอบรมนั้นจะเป็นการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่มีอยู่ของแต่ละเดือนของศูนย์ฯอยู่แล้ว โดยที่ผู้ฝึกอบรมที่เป็นผู้ประกันตนจากกรณีว่างงาน จะเข้ารับการฝึกพร้อมกับผู้ที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมทั่วไป

#### 4.3.2.3 จำนวนเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ ในการประกันสังคม กรณีว่างงาน

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ในแต่ละระดับมีความเห็นแตกต่างกัน คือ ในส่วนของระดับบริหาร และระดับหัวหน้างาน เห็นว่า การให้บริการ ในส่วนของ การประกันสังคม กรณีว่างงาน มีเจ้าหน้าที่เพียงพอ เนื่องจากสำนักงานประกันสังคม ได้วางระบบในการปฏิบัติงานด้วยการสับเปลี่ยน/หมุนเวียน ให้เจ้าหน้าที่แต่ละท่านสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ แต่ก็จะมีผู้รับผิดชอบหลักๆอยู่ด้วยที่จะต้องเป็นผู้คอยติดตามงาน ขณะที่เจ้าหน้าที่ในระดับ

ปฏิบัติ มีความเห็นว่า ในภาพรวมนั้นเจ้าหน้าที่เพียงพอ แต่เฉพาะในกรณีว่างงานนั้น พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เนื่องจากขั้นตอนในการวินิจฉัยมีความยุ่งยาก หลายขั้นตอน เช่น การตรวจสอบการเลิกจ้าง บางกรณีไม่สามารถติดต่อนายจ้างได้ ทำให้เรื่องของผู้ประกันตนก็ต้องค้างต่อไป และปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยๆ คือ การโอนเงินเข้าบัญชี ซึ่งบางทีการตรวจสอบข้อมูลการรายตัวจากสำนักงานจัดหางานทำได้ช้า และข้อมูลบางตัวก็ไม่สามารถเข้าดูได้

นอกจากนั้น จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางาน ในระดับหัวหน้างาน และระดับผู้ปฏิบัติมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน คือ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ผู้ประกันตน เนื่องจากจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดใหญ่ มีสถานประกอบการมาก ประกอบกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันนี้ มีผู้ว่างงานจำนวนมาก ทำให้จำนวนเจ้าหน้าที่กับการะงานที่เกิดขึ้นนั้นไม่สอดคล้องกัน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น ความชำนาญการ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และอำนาจในการตัดสินใจต่างๆจึงมีน้อย

ขณะที่ จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ในระดับบริหารและระดับหัวหน้างานนั้น พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน คือ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการแก่ผู้ประกันตน ในกรณีว่างงานนั้น เพียงพอ เนื่องจากในแต่ละเดือนนั้น มีผู้ประกันตนเข้ารับฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพียง 1-2 รายเท่านั้น และบางเดือนก็ไม่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่อย่างใด

#### 4.3.2.4 การวางแผนดำเนินการ ในส่วนของการประกันสังคม กรณีว่างงาน

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ในแต่ละระดับมีความเห็นว่า ในส่วนของระดับบริหาร และระดับหัวหน้างาน จะเน้นการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงรายละเอียด โดยร่วมกับการประชาสัมพันธ์ในกรณีอื่นๆของการประกันสังคม โดยมีการประชาสัมพันธ์นอกสถานที่ไปยังสถานประกอบการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ และได้เริ่มโครงการอบรมให้ความรู้กับนายจ้างใหม่อีกด้วย นอกจากนี้ในบางกรณีที่ผู้ประกันตนมาติดต่อแล้วไม่สามารถอนุมัติจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนได้ เจ้าหน้าที่จะดำเนินการออกหนังสือเพื่อติดตามข้อมูลให้แก่ผู้ประกันตนทันที

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของสำนักงานจัดหางาน พบว่า การวางแผนดำเนินการในส่วนงานของกรณีว่างงานนั้น ได้มีการทดลองดำเนินงานตามขั้นตอนในส่วนงานของสำนักงานจัดหางานล่วงหน้า เป็นเวลา 1 ปี

นอกจากนั้น จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน นั้น พบว่า ได้มีการวางแผนการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน และวางแผนการฝึกอบรม ในกรณีว่างงานร่วมกับแผนการฝึกปกติของทางศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน

### 4.3.3 ผลการดำเนินการ ในส่วนของการประกันสังคม กรณีว่างงาน

#### 4.3.3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละหน่วยงาน

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม จะมีหน้าที่หลักๆ พอสรุปได้ คือ การรับเรื่องขอรับประโยชน์ทดแทน จากผู้ประกันตน และตรวจสอบประวัติการส่งเงินสมทบ โดยจะต้องส่งเงินสมทบมาแล้ว 6 เดือน ใน 15 เดือน ก่อนการว่างงาน ทั้งนี้จะต้องตรวจสอบประวัติการรับประโยชน์ทดแทน โดยที่ไม่เป็นผู้รับประโยชน์ทดแทน ในกรณีชราภาพ และได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานไม่เกิน 180 วัน ภายใน 1 ปีปฏิทิน หลังจากนั้นจะทำการตรวจประวัติการว่างงาน และเลิกจ้าง คือ สิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 และไม่ใช่ผู้ถูกเลิกจ้างตามมาตรา 78(2) ซึ่งปัญหามักจะเกิดขึ้นในขั้นตอนนี้

หลังจากนั้น ตรวจประวัติการหางาน การรายงานตัว (การขึ้นทะเบียนหางาน / รายงานการไม่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม และไปรายงานตัวตรงตามกำหนดนัด) จากข้อมูลของสำนักงานจัดหางาน และตรวจประวัติการฝึกเพิ่มทักษะ / ฝึกเปลี่ยนอาชีพ (ไม่ปฏิเสธการพัฒนาฝีมือแรงงาน) เมื่อดำเนินการตามขั้นตอน ดังข้างต้นแล้วก็จะวินิจฉัย / สั่งจ่ายประโยชน์ทดแทน ซึ่งจะประมวลผลโดยระบบออนไลน์และบันทึกการดำเนินการเข้าระบบออนไลน์

ในส่วนของสำนักงานจัดหางาน จะดำเนินการขึ้นทะเบียนผู้ว่างงาน เพื่อให้บริการจัดหางาน พร้อมทั้งดำเนินการสัมภาษณ์ แนะนำอาชีพ และบันทึกคุณสมบัติผู้ว่างงานถึงสาเหตุการเลิกจ้าง พิจารณาจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ว่างงาน / ลงทะเบียนการว่างงาน (กรณีไม่มีตำแหน่งงานว่าง)

นอกจากนั้น จะดำเนินการนัด และรับการรายงานตัวของผู้ประกันตน กรณีว่างงาน (กรณีรองาน และนัดหมายให้มารายงานตัว) และพิจารณาให้ความเห็นส่งผู้ว่างงานเข้ารับการพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดหาตำแหน่งงานให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและบันทึกข้อมูลการดำเนินงานเข้าระบบออนไลน์

ในส่วน of ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนั้น จะดำเนินการพิจารณาผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามเงื่อนไขและคุณสมบัติ ตามเอกสารที่ได้รับจากสำนักงานจัดหางาน ซึ่งจะแจ้งรายชื่อผู้ประกันตนที่จะฝึกอบรม หลังจากนั้นจะสัมภาษณ์ พิจารณา และหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงาน พร้อมรายงานผลให้กับสำนักงานจัดหางานทราบ และดำเนินการ ประเมิน ติดตามผลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน พร้อมบันทึกข้อมูลการดำเนินงานเข้าระบบออนไลน์

#### 4.3.3.2 ความพร้อมในการดำเนินการของหน่วยงาน ในด้านบุคลากร และฐานข้อมูล

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคม ต่างเห็นว่าบุคลากรมีความพร้อมในการให้บริการ และมีบางส่วนที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในกรณีว่างงาน แต่ในระดับปฏิบัติที่ต้องติดต่อกับผู้ประกันตน โดยตรงนั้นไม่เพียงพอ เนื่องจากมีผู้ประกันตนมาติดต่อในกรณีอื่นๆ เป็นจำนวนมาก และจากข้อมูลในส่วนของฐานข้อมูล พบว่า การบันทึกข้อมูล ในส่วนของประวัติของผู้ประกันตนในการแจ้งเข้างาน และการแจ้งออกงานแต่ละรายยังไม่เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้การสืบค้นข้อมูลเกิดอุปสรรค ไม่สามารถให้บริการได้อย่างทันท่วงที

ข้อมูลจากการสอบถาม เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในด้านบุคลากรยังขาดความพร้อม เนื่องจากจำนวนไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้มาใช้บริการ ในส่วนของฐานข้อมูลนั้น พบว่า ข้อมูลบางอย่างไม่สามารถดูได้จากสำนักงานประกันสังคมได้ทั้งหมด ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง

อย่างไรก็ดี ในส่วนของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ พบว่า ทางศูนย์ฯ มีความพร้อมในด้านบุคลากร และฐานข้อมูล แต่ปัญหาที่พบ ก็คือ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานนั้น ทางศูนย์มีเพียงเครื่องเดียว และมักจะเสีย ทำให้ไม่สามารถใช้ได้อย่างต่อเนื่องและทันท่วงที

#### 4.3.3.3 ผลการให้บริการแก่ผู้ประกันตน กรณีว่างงาน ทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ว่างงาน ได้อย่างทันท่วงที หรือไม่

ข้อมูลที่ได้รับจากการสอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานจัดหางาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า การให้บริการแก่ผู้ประกันตนนั้น สามารถเกิดประโยชน์แก่ผู้ประกันตนได้อย่างทันท่วงทีในบางกรณีเท่านั้น ซึ่งจะเกิดประโยชน์แก่ผู้ว่างงาน ในกรณีที่ข้อมูล เอกสารที่เกี่ยวข้องครบถ้วน ก็จะสามารถอนุมัติ วินิจฉัยส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนได้ทันที แต่ก็ยังมีอีกส่วนที่ไม่สามารถวินิจฉัยได้ ซึ่งข้อมูลจะต้องสอดคล้องกับทางสำนักงานจัดหางานด้วย เนื่องจากจะต้องมารายงานตัวเดือนละ 1 ครั้ง เป็นประจำทุกเดือน

ในส่วนของข้อมูลที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนั้น พบว่า การให้บริการแก่ผู้ประกันตนนั้น สามารถเกิดประโยชน์แก่ผู้ประกันตนได้อย่างทันท่วงที แต่จะต้องขึ้นอยู่กับจำนวนของผู้ฝึกอบรมระดับปกติด้วย ว่าบางหลักสูตรที่ต้องการนั้นจะสามารถเปิดฝึกได้หรือไม่ หรือว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงสาขาการฝึกได้หรือไม่เช่นกัน

#### 4.3.3.4 ปัญหาในด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการเชื่อมโยง ด้านข้อมูลการให้บริการแก่ผู้ประกันตน

ข้อมูลที่ได้รับจากการสอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม พบว่า จะสามารถดูข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้เพียงบางส่วน และไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานได้ในกรณีที่ผู้ประกันตนมารายงานตัวแล้ว แต่ทางสำนักงานจัดหางานยังไม่ได้ทำการบันทึกการรายงานตัว จึงทำให้ไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนหลังได้ นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นว่าระบบโปรแกรมที่ใช้เชื่อมโยงฐานข้อมูลนั้นยังไม่สมบูรณ์ จำเป็นที่ต้องแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ในส่วนของสำนักงานจัดหางาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการเชื่อมโยงด้านข้อมูลการให้บริการแก่ผู้ประกันตนนั้น ไม่เกิดปัญหาแต่อย่างใด แต่ในการเชื่อมโยงฐานข้อมูลนั้นจะสามารถดูได้เพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถดูข้อมูลได้ครอบคลุม นอกจากนั้นการดูข้อมูลจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จะมีเฉพาะด้านข้อมูลที่หลักสูตรอาชีพที่เปิดฝึกอบรมเท่านั้น

ในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนั้น พบว่า ไม่พบปัญหาในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแต่อย่างใด

#### 4.3.3.5 นายจ้าง และลูกจ้าง แจ้งการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเบี้ยประกันที่สูง และแจ้งข้อมูลเท็จ เพื่อหาผลประโยชน์จากการประกันสังคม กรณีว่างงาน

ข้อมูลที่ได้รับจากการสอบถาม เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม พบว่า มีการกระทำความผิดดังกล่าวอยู่บ้าง เนื่องจากทางสำนักงานประกันสังคม จะเป็นผู้ตรวจสอบประวัติ จึงทำให้พบอยู่บ้าง เช่น ในกรณีที่มีการจ่ายเงินสมทบไม่เป็นไปตามสัดส่วนของค่าจ้างที่แท้จริง แต่เมื่อมาขอรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน กลับต้องการรับประโยชน์ทดแทนตามค่าจ้างที่สูงกว่าที่แจ้งมา และยังพบว่าบางสถานประกอบการ หากตรวจสอบย้อนหลังก่อนที่ผู้ประกันตนจะออกจากงานนั้นจะมีการขึ้นเงินเดือนสูงกว่าปกติ และในบางกรณีที่เจ้าหน้าที่ได้ติดต่อกลับไปยังผู้ประกันตน เพื่อติดตามผลหลังจากรับประโยชน์ทดแทน ก็พบว่าผู้ประกันตนที่แจ้งว่าลาออกจากงานนั้น ก็ยังได้ปฏิบัติงานอยู่ที่สถานประกอบการเดิม ซึ่งในกรณีดังกล่าวนี้ ทางสำนักงานประกันสังคมก็จะดำเนินการเรียกเงินคืนทันที

นอกจากนั้น ข้อมูลที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน มีความแตกต่างกันจากข้างต้น เนื่องจากมีความคิดเห็นว่าการที่นายจ้าง และลูกจ้าง แจ้งการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเบี้ยประกันที่สูง และแจ้งข้อมูลเท็จ เพื่อหาผลประโยชน์จาก

การประกันสังคม กรณีว่างงาน นั้น ไม่น่าจะเกิดขึ้นแต่อย่างใด เพราะว่าเป็นสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนเอง

ขณะที่ข้อมูลที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนั้น พบว่า น่าจะเกิดกรณีดังกล่าวอยู่บ้าง แต่ก็ไม่แน่ชัด เนื่องจากทางหน่วยงานของตนจะเป็นผู้รวบรวมรายชื่อผู้ที่ต้องการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานจากสำนักงานจัดหางานเท่านั้น ซึ่งเป็นกระบวนการในการให้บริการแก่ผู้ประกันตนในกระบวนการเกือบสุดท้าย จึงไม่ทราบแน่ชัดถึงกระบวนการในส่วนของขั้นตอนแรกมากนัก

#### 4.3.4 ปัญหา และอุปสรรค ของการประกันสังคม กรณีว่างงาน

ข้อมูลที่ได้รับจากการสอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม พบว่า ในระดับบุคลากรนั้น เจ้าหน้าที่บางรายยังขาดความรู้ความเข้าใจในการวินิจฉัย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในกรณีว่างงาน จริงๆ มีเพียง 3 ราย และต่างก็มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ในระดับหน่วยงานก็พบว่าในกรณีที่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันก็ไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาด นอกจากนั้นในการประสานระหว่างหน่วยงาน ยังมีข้อมูลที่ผิดพลาด ทำให้ผู้ประกันตนไม่สามารถใช้สิทธิได้อย่างทันท่วงที ในกรณีที่ผู้ประกันตนไปรายงานตัวที่สำนักงานจัดหางาน แล้วทางเจ้าหน้าที่ได้บันทึกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ไม่สมบูรณ์ ทำให้ประโยชน์ทดแทนที่จะจ่ายให้แก่ผู้ประกันตนก็ไม่สามารถจ่ายได้ทันที

นอกจากนั้น ข้อมูลที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน พบว่า ในระดับบุคลากรนั้น บุคลากรมีน้อย เป็นลูกจ้างชั่วคราวทำให้ขาดความมั่นคงในการทำงาน และยังพบว่ายังขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของการให้บริการแก่ผู้ประกันตนนั้น ยังพบว่า ผู้ประกันตนยังขาดความเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ที่ตนเองพึงได้รับอย่างแท้จริง

ข้อมูลที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานนั้น พบว่า ยังเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานระหว่างผู้ประกันตน และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยเฉพาะในกรณีที่ผู้ประกันตนมาฝึกอบรม แต่ทางสำนักงานจัดหางานยังมีได้ทำเอกสารส่งตัวแจ้งให้ทราบ ทำให้ผู้ประกันตนไม่มีเอกสารในการยืนยัน ซึ่งเป็นผลมาจากการประสานระหว่างหน่วยงาน นอกจากนั้นยังพบว่าผู้ประกันตนบางรายที่แสดงความจำนงว่าจะมาฝึกอบรมนั้น เมื่อถึงกำหนดก็ไม่ได้มา ซึ่งทางศูนย์ฯ ได้จัดเตรียมโควตาให้แล้ว ทำให้ผู้ที่ต้องการฝึกทั่วไปเสียโอกาส

#### 4.4 การทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษา เรื่อง “ผลของการประกันการว่างงานต่อนายจ้าง และผู้ประกันตน ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ประมวลผลทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลจะนำมาอ่านค่า แปลความหมาย และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ในส่วนของผลของการประกันการว่างงานต่อนายจ้าง และผู้ประกันตน ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ประมวลผลทางคอมพิวเตอร์ และข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ ได้นำมาแปลค่า วิเคราะห์ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ของแต่ละสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1:** การนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ ส่งผลทั้งด้านบวก และ ด้านลบ ต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ผลด้านบวก ได้แก่ การมีหลักประกันในการดำรงชีพในระหว่างการว่างงาน มีมาตรฐานการดำรงชีพไม่ตกต่ำลงถึงขั้นเผชิญปัญหาวิกฤต สร้างโอกาสการหางานใหม่เร็วขึ้น สามารถรักษา และยกระดับฝีมือแรงงานไว้ได้

ผลด้านลบ ได้แก่ พฤติกรรมในการทำงาน คือ มีความอดทนในการทำงานน้อยลง ลาออกจากงานโดยสมัครใจมากขึ้น เกิดการฉ้อฉล หาช่องทางต่างๆในการรับประโยชน์ทดแทน และต้องมีรายจ่ายในส่วนของเงินสมทบประกันสังคมมากขึ้น

**สมมติฐานที่ 2:** นายจ้าง ได้รับผลกระทบในด้านลบ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเงินสมทบประกันสังคมมากขึ้น ไม่สูญเสียแรงงานฝีมือไปจากตลาดแรงงาน ลูกจ้างออกจากงานบ่อยขึ้น

**สมมติฐานที่ 3:** นายจ้างหรือเจ้าของในประเภทกิจการ และขนาดกิจการที่ต่างกันจะได้รับผลกระทบจากการประกันการว่างงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4:** เจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และเจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ยังขาดความพร้อมในการดำเนินงาน ขาดการประสานงาน และไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

**4.4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1** การนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ส่งผลทั้งด้านบวก และด้านลบต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ผลด้านบวก ได้แก่ การมีหลักประกันในการดำรงชีพในระหว่างการว่างงาน มีมาตรฐานการดำรงชีพไม่ตกต่ำลงถึงขั้นเผชิญปัญหาวิกฤต สร้างโอกาสการหางานใหม่เร็วขึ้น สามารถรักษาและยกระดับฝีมือแรงงานไว้ได้

ผลด้านลบ ได้แก่ พฤติกรรมในการทำงาน คือ มีความอดทนในการทำงานน้อยลงลาออกจากงานโดยสมัครใจมากขึ้น เกิดการฉ้อฉล หาช่องทางต่างๆ ในการรับประโยชน์ทดแทน และต้องมีรายจ่ายในส่วนของเงินสมทบประกันสังคมมากขึ้น

*ผลด้านบวก ได้แก่ การมีหลักประกันในการดำรงชีพในระหว่างการว่างงาน มีมาตรฐานการดำรงชีพไม่ตกต่ำลงถึงขั้นเผชิญปัญหาวิกฤต สร้างโอกาสการหางานใหม่เร็วขึ้น สามารถรักษาและยกระดับฝีมือแรงงานไว้ได้*

ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยที่ได้ในตารางความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง กับค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้เป็นเกณฑ์วัดผลกระทบที่ได้รับในระดับมาก คือ 1.67 โดยมีกำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

$H_0$  : การนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ไม่ได้ ส่งผลด้านบวกต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

$H_1$  : การนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ ส่งผลด้านบวกต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

$$H_0 : u < 1.67$$

$$H_1 : u > 1.67$$

ผู้วิจัยได้นำค่าที่คำนวณได้จากค่าเฉลี่ยคะแนน ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนที่มีต่อผลของการดำเนินงานตาม โครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน นำมาเปรียบเทียบกับค่าที่กำหนดไว้(1.67) ซึ่งถ้าหากค่าที่คำนวณได้ในตารางมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้(1.67) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจะถือว่ายอมรับ  $H_0$  หรือปฏิเสธ  $H_1$  แต่ค่าที่คำนวณได้ในตารางมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่ายอมรับ  $H_1$  หรือ ปฏิเสธ  $H_0$  โดยการทดสอบที่กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.01 โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 4.35 ดังนี้

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ประกันตนต่อผลที่ได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน	MEAN	ค่าสถิติ T	Sig
1.การได้รับเงินทดแทนจากการที่ต้องขาดรายได้ระหว่างการว่างงานจากสำนักงานประกันสังคมช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้ท่านและครอบครัวได้	2.64	36.07	0.000
2.การได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคมเป็นจำนวนที่เหมาะสมพอเพียงต่อการดำรงชีพได้	2.42	24.69	0.000
3. การได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคม ทำให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัว ไม่เดือดร้อนในระหว่างว่างงานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือรองานที่เหมาะสม	2.46	24.82	0.000
4.ท่านได้รับการบริการจัดหางาน และแนะแนวอาชีพ จากสำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อให้มีงานทำเร็วขึ้น	2.56	27.23	0.000
5.ในระหว่างที่ว่างงาน ได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เพื่อให้หางานใหม่ได้เร็วขึ้น	2.36	19.11	0.000
6. หลังการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ทำให้ท่านหางานใหม่ได้เร็วขึ้น	2.39	19.39	0.000
รวม	2.47	25.22	0.000

จากตารางที่ 4.35 พบว่า จากการทดสอบค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นของ ผู้ประกันตนต่อผลที่ได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงานกับค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ (1.67) แล้ว พบว่าได้ค่าสถิติ (t-test) เท่ากับ 25.22 และมีนัยสำคัญที่ 0.000 แสดงว่า โดยรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนมีความคิดเห็นว่าการนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ ส่งผลด้านบวกต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงอาจสรุปได้ว่า ยอมรับ  $H_1$  และปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือ การนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ ส่งผลด้านบวกต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นแล้วพบว่า ผลที่ผู้ประกันตนได้รับในแต่ละประเด็นส่วนใหญ่แล้ว จะได้รับผลในด้านบวกทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการมีหลักประกันในการดำรงชีพในระหว่างการว่างงานโดยที่การได้รับเงินทดแทนจากการที่ต้องขาดรายได้ระหว่างการว่างงานจากสำนักงานประกันสังคมช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประกันตนและครอบครัวได้ ทั้งนี้การมีมาตรฐานการดำรงชีพไม่ตกต่ำลงถึงขั้นเผชิญปัญหา

วิกฤตได้ด้วยการรับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมพอเพียงต่อการดำรงชีพได้ นอกจากนี้การได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน จากสำนักงานประกันสังคม ทำให้ความเป็นอยู่ของผู้ประกันตน และครอบครัวไม่เดือดร้อน ในระหว่างว่างงานที่ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือรองานที่เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างโอกาสการหางานใหม่เร็วขึ้นสามารถรักษา และยกระดับฝีมือแรงงาน ไว้ได้อีกด้วย

**ผลด้านลบ ได้แก่ พฤติกรรมในการทำงาน คือ มีความอดทนในการทำงานน้อยลง ลาออกจากงานโดยสมัครใจมากขึ้น เกิดการฉ้อฉล หาช่องทางต่างๆในการรับประโยชน์ทดแทน และต้องมีรายจ่ายในส่วนของเงินสมทบประกันสังคมมากขึ้น**

ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยที่ได้ในตารางความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง กับค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้เป็นเกณฑ์วัดผลกระทบที่ได้รับในระดับมาก คือ 1.67 โดยมีกำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

$H_0$  : การนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ ไม่ได้ส่งผลด้านบวกต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

$H_1$  : การนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ ส่งผลด้านบวกต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

$$H_0 : u < 1.67$$

$$H_1 : u > 1.67$$

ผู้วิจัยได้นำค่าที่คำนวณได้จากค่าเฉลี่ยคะแนนตามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนที่มีต่อผลของการดำเนินงานตาม โครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน นำมาเปรียบเทียบกับค่าที่กำหนดไว้ (1.67) ซึ่งถ้าหากค่าที่คำนวณได้ในตารางมีค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ (1.67) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจะถือว่ายอมรับ  $H_0$  หรือปฏิเสธ  $H_1$  แต่ค่าที่คำนวณได้ในตารางมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการทดสอบที่กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.01 โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 4.36 ดังนี้

All rights reserved

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ประกันตนต่อผลที่ได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน	MEAN	ค่าสถิติ t	Sig
1. การประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ท่านมีภาระในการจ่ายเบี้ยประกันเพิ่มขึ้น	1.71	1.10	0.274
2. ผลจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการรับสภาพการเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน เพราะไม่ต้องการรับภาระการจ่ายเบี้ยประกัน	1.67	-0.90	0.929
3. นายจ้าง และลูกจ้าง แจ้งการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าความเป็นจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายค่าเบี้ยประกันสูง	1.78	2.90	0.004
4. การประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ลูกจ้างลาออกจากงานมากขึ้น เพราะได้รับประโยชน์ทดแทนจากการลาออก	2.11	10.87	0.000
5. การประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ลูกจ้างมีความอดทนในการทำงานน้อยลง เนื่องจากได้รับประโยชน์ทดแทนจากการลาออก	2.16	11.88	0.000
รวม	1.89	5.17	0.000

จากตารางที่ 4.36 พบว่า จากการทดสอบค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นของผู้ประกันตนต่อผลที่ได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงานกับค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ (1.67) แล้ว พบว่าได้ค่าสถิติ (t-test) เท่ากับ 5.17 และมีนัยสำคัญที่ 0.000 แสดงว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างผู้ประกันตนมีความคิดเห็นว่าการนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ ส่งผลด้านบวกต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จึงอาจสรุปได้ว่ายอมรับ  $H_1$  และปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือ การนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ ส่งผลด้านบวกต่อผู้ประกันตน ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นแล้ว พบว่า ในประเด็นการประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้ผู้ประกันตนมีภาระในการจ่ายเบี้ยประกันเพิ่มขึ้น และผลจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการรับสภาพการเป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน เพราะไม่ต้องการรับภาระการจ่ายเบี้ยประกัน แสดงว่า การประกันสังคม กรณีว่างงาน ไม่ได้ทำให้ผู้ประกันตนมีภาระในการจ่ายเบี้ยประกัน

เพิ่มขึ้น และผลจากการประกันสังคม กรณีว่างงาน ก็ไม่ทำให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการรับสภาพการ เป็นลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน เพราะไม่ต้องการรับการจ่ายเบี้ยประกันด้วยเช่นกัน

ดังนั้น สมมติฐานข้อที่ 1 จึงได้รับการยอมรับเพียงบางส่วนเท่านั้น โดยยอมรับในส่วน ของผลด้านบวก แต่จะปฏิเสธในส่วนของผลด้านลบ

4.4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 นายจ้าง ได้รับผลกระทบในด้านลบ ได้แก่ ค่าใช้จ่าย เงินสมทบประกันสังคมมากขึ้น ไม่สูญเสียแรงงานฝีมือไปจากตลาดแรงงาน ลูกจ้างออกจางาน บ่อยขึ้น

ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยที่ได้ในตารางความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง กับค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้เป็นเกณฑ์วัดผลกระทบที่ได้รับในระดับมาก คือ 1.67 โดยมีการกำหนด สมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

$H_0$  : นายจ้างไม่ได้รับผลกระทบด้านลบจากการดำเนินงานตามโครงการประกัน สังคมกรณีว่างงาน

$H_1$  : นายจ้างได้รับผลกระทบด้านลบจากการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงาน

$$H_0: u > 1.67$$

$$H_1: u < 1.67$$

ผู้วิจัยได้นำค่าที่คำนวณได้จากค่าเฉลี่ยคะแนนตาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างนายจ้างที่มีต่อผลของการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม นำมา เปรียบเทียบกับค่าที่กำหนดไว้ (1.67) ซึ่งถ้าหากค่าที่คำนวณได้ในตารางมีค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ (1.67) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจะถือว่ายอมรับ  $H_0$  หรือปฏิเสธ  $H_1$  แต่ค่าที่คำนวณได้ใน ตารางมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการทดสอบที่กำหนดค่าระดับ ความเชื่อมั่นไว้ที่ 0.01 โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 4.37 ดังนี้

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของนายจ้างต่อผลที่ได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน

ความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน	MEAN	ค่าสถิติ T	Sig
1. ท่านต้องมีภาระในการจ่ายค่าเบี้ยประกันการว่างงาน	1.60	-1.08	0.285
2. ลูกจ้างของท่านมีความอดทนในการทำงานน้อยลง	1.64	-.49	0.625
3. ลูกจ้างของท่านลาออกจากงานมากขึ้น	1.86	3.15	0.002
4. ท่านสามารถหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการของท่าน	2.44	13.02	0.000
รวม	1.89	3.65	0.23

จากตารางที่ 4.37 พบว่า จากการทดสอบค่าเฉลี่ยรวมความคิดเห็นของนายจ้างต่อผลที่ได้รับจากการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคม กรณีว่างงานกับค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ (1.67) แล้ว พบว่าได้ค่าสถิติ (t-test) เท่ากับ 1.89 และมีนัยสำคัญที่ 0.23 จึงอาจสรุปได้ว่ายอมรับ  $H_0$  ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างนายจ้างมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานตามโครงการประกันสังคมกรณีว่างงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นแล้ว จะเห็นว่านายจ้างได้รับผลกระทบในส่วนของไม่สูญเสียแรงงานฝีมือไปจากตลาดแรงงาน ลูกจ้างออกจากงานบ่อยขึ้น แต่จะไม่ได้รับผลกระทบในส่วนของด้านค่าใช้จ่ายเงินสมทบประกันสังคม เนื่องจากค่าสถิติ (t-test) เท่ากับ -1.075 ซึ่งน้อยกว่า 1.67 และความอดทนในการทำงานของลูกจ้าง เนื่องจากค่าสถิติ (t-test) เท่ากับ -.49 ซึ่งน้อยกว่า 1.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2

4.4.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 นายจ้างหรือเจ้าของในประเภทกิจการ และขนาดกิจการที่ต่างกัน จะได้รับผลกระทบจากการประกันการว่างงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามประเภทกิจการ กับผลกระทบจากภาวะในการจ่ายเบี้ยประกันการว่างงาน

ประเภทกิจการ	ภาวะในการจ่ายเบี้ยประกันการว่างงาน		
	มาก/มากขึ้น	น้อย/น้อยมาก	ไม่ได้/ไม่ใช่
การผลิต	8 (40.0)	11 (55.0)	1 (5.0)
การบริการ	21 (57.1)	14 (37.1)	2 (5.7)
การค้า	14 (41.2)	14 (41.2)	6 (17.6)
ก่อสร้าง	1 (33.3)	2 (66.7)	-
อื่นๆ	5 (83.3)	1 (16.7)	-
รวม	49 (49.0)	42 (42.0)	9 (9.0)
Chi-Square = 9.639	d.f. = 8	Sig = 0.291	

จากตารางที่ 4.38 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามประเภทกิจการ กับผลกระทบจากภาวะในการจ่ายเบี้ยประกันการว่างงาน โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่าไคสแควร์ คือ 9.639 และค่า Sig คือ 0.291 แสดงว่า นายจ้างตามประเภทกิจการที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลกระทบจากภาวะในการจ่ายเบี้ยประกันการว่างงาน กล่าวคือ นายจ้างในประเภทกิจการที่แตกต่างกัน ได้รับผลกระทบจากภาวะในการจ่ายเบี้ยประกันการว่างงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามประเภทกิจการ กับผลกระทบจากประกันสังคม กรณีว่างงานทำให้ลูกจ้างมีความอดทนในการทำงาน

ประเภทกิจการ	ลูกจ้างมีความอดทนในการทำงาน		
	มาก/มากขึ้น	น้อย/น้อยมาก	ไม่ได้/ไม่ใช่
การผลิต	7 (35.0)	10 (50.0)	3 (15.0)
การบริการ	16 (43.2)	19 (51.4)	2 (5.4)
การค้า	16 (47.1)	16 (47.1)	2 (5.9)
ก่อสร้าง	2 (66.7)	1 (33.3)	-
อื่นๆ	2 (33.3)	4 (66.7)	-
รวม	43 (43.0)	50 (50.0)	7 (7.0)

Chi-Square = 4.176

d.f. = 8

Sig = 0.841

จากตารางที่ 4.39 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามประเภทกิจการกับผลกระทบจากภาวะในด้านความอดทนในการทำงานของลูกจ้าง โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่าไคสแควร์ คือ 4.176 และค่า Sig คือ 0.841 แสดงว่า นายจ้างตามประเภทกิจการที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลจากการประกันว่างงาน ทำให้ลูกจ้างมีความอดทนในการทำงานมากขึ้น กล่าวคือ นายจ้างในประเภทกิจการที่แตกต่างกันได้รับผลจากการประกันว่างงาน ทำให้ลูกจ้างมีความอดทนในการทำงานมากขึ้นนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามประเภทกิจการ กับผลกระทบจากประกันสังคม กรณีว่างงานทำให้ลูกจ้างลาออกจากงาน

ประเภทกิจการ	ลูกจ้างลาออกจากงาน		
	มาก/มากขึ้น	น้อย/น้อยมาก	ไม่ได้/ไม่ใช่
การผลิต	4 (20.0)	11 (55.0)	5 (25.0)
การบริการ	12 (32.4)	24 (64.9)	1 (2.7)
การค้า	8 (23.5)	22 (64.7)	4 (11.8)
ก่อสร้าง	1 (33.3)	2 (66.7)	-
อื่นๆ	1 (16.7)	3 (50.0)	2 (33.3)
รวม	26 (26.0)	62 (62.0)	12 (12.0)

Chi-Square = 9.725

d.f. = 8

Sig = 0.285

จากตารางที่ 4.40 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามประเภทกิจการกับผลกระทบจากภาระในด้านการลาออกจากงานของลูกจ้าง โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่าไคสแควร์ คือ 9.725 และ ค่า Sig คือ 0.285 แสดงว่านายจ้างตามประเภทกิจการที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลจากการประกันว่างงาน ทำให้ลูกจ้างลาออกจากงาน กล่าวคือ นายจ้างในประเภทกิจการที่แตกต่างกันได้รับผลจากการประกันว่างงาน ทำให้ลูกจ้างลาออกจากงานนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามประเภทกิจการ กับการหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการ

ประเภทกิจการ	การหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการ		
	มาก/มากขึ้น	น้อย/น้อยมาก	ไม่ได้/ไม่ใช่
การผลิต	9 (45.0)	9 (45.0)	2 (10.0)
การบริการ	18 (48.6)	17 (45.9)	2 (5.4)
การค้า	16 (47.1)	17 (50.0)	1 (2.9)
ก่อสร้าง	1 (33.3)	2 (66.7)	-
อื่นๆ	5 (83.3)	1 (16.7)	-
รวม	49 (49.0)	46 (46.0)	5 (5.0)
Chi-Square = 4.960	d.f. = 8	Sig = 0.762	

จากตารางที่ 4.41 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามประเภทกิจการ กับการหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการ โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่าไคสแควร์ คือ 4.960 และค่า Sig คือ 0.762 แสดงว่า นายจ้างตามประเภทกิจการที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ กับการหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการโดย กล่าวคือนายจ้างในประเภทกิจการที่แตกต่างกันได้รับผลจากการประกันว่างงาน กับการหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการเข้ามาทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามขนาดกิจการ กับการประกันสังคม กรณีว่างงาน  
ทำให้นายจ้างต้องมีภาระในการจ่ายค่าเบี้ยประกันการว่างงาน

ขนาดกิจการ(คน)	ภาระในการจ่ายเบี้ยประกันการว่างงาน		
	มาก/มากขึ้น	น้อย/น้อยมาก	ไม่ได้/ไม่ใช่
1-9	21 (53.8)	13 (33.3)	5 (12.8)
10-50	17 (50.0)	15 (44.1)	2 (5.9)
51-100	4 (33.3)	7 (58.3)	1 (8.3)
มากกว่า 100	7 (46.7)	7 (46.7)	1 (6.7)
รวม	49 (49.0)	42 (42.0)	9 (9.0)
Chi-Square = 3.482	d.f. = 6	Sig = 0.746	

จากตารางที่ 4.42 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามขนาดกิจการที่แตกต่างกันกับภาระในการจ่ายค่าเบี้ยประกันการว่างงาน โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่าไคสแควร์ คือ 3.482 และค่า Sig คือ 0.746 แสดงว่า นายจ้างตามขนาดกิจการที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการที่นายจ้างต้องมีภาระในการจ่ายค่าเบี้ยประกันการว่างงาน กล่าวคือ นายจ้างตามขนาดกิจการที่ต่างกัน ได้รับผลจากการที่นายจ้างต้องมีภาระในการจ่ายค่าเบี้ยประกันการว่างงานนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามขนาดกิจการ กับความอดทนในการทำงานของลูกจ้าง

ขนาดกิจการ(คน)	ความอดทนในการทำงานของลูกจ้าง		
	มาก/มากขึ้น	น้อย/น้อยมาก	ไม่ได้/ไม่ใช่
1-9	19 (48.7)	19 (48.7)	1 (2.6)
10-50	17 (50.0)	13 (38.2)	4 (11.8)
51-100	2 (16.7)	9 (75.0)	1 (8.3)
มากกว่า 100	5 (33.3)	9 (60.0)	1 (6.7)
รวม	43 (43.0)	50 (50.0)	7 (7.0)

Chi-Square = 7.931

d.f. = 6

Sig = 0.243

จากตารางที่ 4.43 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามขนาดกิจการที่แตกต่างกันกับความอดทนในการทำงานของลูกจ้าง โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่าไคสแควร์ คือ 7.931 และค่า Sig คือ 0.243 แสดงว่านายจ้างตามขนาดกิจการที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความอดทนในการทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ นายจ้างตามขนาดกิจการที่ต่างกัน ได้รับผลจากการที่ลูกจ้างมีความอดทนในการทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามขนาดกิจการ กับการลาออกจากงานของลูกจ้าง

ขนาดกิจการ(คน)	การลาออกจากงานของลูกจ้าง		
	มาก/มากขึ้น	น้อย/น้อยมาก	ไม่ได้/ไม่ใช่
1-9	14 (35.9)	21 (53.8)	4 (10.3)
10-50	4 (11.8)	25 (73.5)	5 (14.7)
51-100	4 (33.3)	5 (41.7)	3 (25.0)
มากกว่า 100	4 (26.7)	11 (73.3)	-
รวม	26 (26.0)	62 (62.0)	12 (12.0)
Chi-Square = 10.425      d.f. = 6      Sig = 0.108			

จากตารางที่ 4.44 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามขนาดกิจการที่แตกต่างกัน กับการลาออกจากงานของลูกจ้าง โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่าไคสแควร์ คือ 10.425 และค่า Sig คือ 0.108 แสดงว่านายจ้างตามขนาดกิจการที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของลูกจ้าง กล่าวคือ นายจ้างตามขนาดกิจการที่ต่างกัน ได้รับผลจากการลาออกจากงานของลูกจ้าง นั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามขนาดกิจการ กับการหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการ

ขนาดกิจการ(คน)	การหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการ		
	มาก/มากขึ้น	น้อย/น้อยมาก	ไม่ได้/ไม่ใช่
1-9	21 (53.8)	18 (46.2)	-
10-50	18 (52.9)	13 (38.2)	3 (8.8)
51-100	4 (33.3)	8 (66.7)	-
มากกว่า 100	6 (40.0)	7 (46.7)	2 (13.3)
รวม	49 (49.0)	46 (46.0)	5 (5.0)

Chi-Square = 8.333

d.f. = 6

Sig = 0.215

จากตารางที่ 4.45 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างตามขนาดกิจการที่แตกต่างกันกับการหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการ โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่าไคสแควร์ คือ 8.333 และค่า Sig คือ 0.215 แสดงว่านายจ้างตามขนาดกิจการที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการ กล่าวคือ นายจ้างตามขนาดกิจการที่ต่างกัน ได้รับผลจากการหาคนงานที่มีทักษะฝีมือ และความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะกิจการนั้น ไม่แตกต่างกัน

สรุปจากตารางที่ 4.38 ถึงตารางที่ 4.45 สามารถสรุปได้ว่านายจ้างหรือเจ้าของในประเภทกิจการ ได้แก่ การผลิต การบริการ การค้า การก่อสร้าง และประเภทกิจการอื่นๆ และขนาดกิจการที่ต่างกัน ได้แก่ สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้าง 1-9 คน 10-50 คน 51-100 คน มากกว่า 100 คน จะได้รับผลกระทบจากการประกันการว่างงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐาน ข้อที่ 3

4.4.4 สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และเจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ยังขาดความพร้อมในการดำเนินงาน ขาดการประสานงาน และไม่มีการเชื่อมโยงด้านข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสอบถามเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน และ เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร พบว่า แต่ละหน่วยงานให้ข้อมูลที่ตรงกันว่า ในการดูข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประกันตน กรณีว่างงาน จะสามารถดูข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้เพียงบางส่วน เช่น สำนักงานประกันสังคมจะไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลจากสำนักงานจัดหางานได้ทั้งหมด และในทันที ในกรณีที่ผู้ประกันตนมารายงานตัวแล้ว แต่ทางสำนักงานจัดหางานยังไม่ได้บันทึกการรายงานตัว จึงทำให้ไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนหลังได้ นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นว่า ระบบโปรแกรมที่ใช้เชื่อมโยงฐานข้อมูลนั้นยังไม่สมบูรณ์ จะต้องแก้ไขปรับปรุงเนื่องจากระบบฐานข้อมูลที่ใช้อยู่นั้นไม่สามารถให้ข้อมูลเพื่อประกอบการให้บริการแก่ผู้ประกันตนได้อย่างทันท่วงที นอกจากนั้นการดูข้อมูลจากศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จะมีเฉพาะด้านข้อมูลหลักสูตตราชีพที่เปิดฝึกอบรมเท่านั้น ซึ่งยังไม่ค่อยเกินไป

ในส่วนของข้อมูลในด้านของการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้น ยังมีอุปสรรคที่เกิดขึ้นอยู่บ้าง เช่น ในบางกรณีข้อมูลที่ได้รับของผู้ประกันตนไม่เป็นปัจจุบัน การบันทึกข้อมูลมีความผิดพลาด หรือตกหล่น เช่น ในกรณีการที่สำนักงานประกันสังคม จะต้องโอนเงินเข้าบัญชีให้แก่ผู้ประกันตน และทางผู้ประกันตน ได้มารายงานตัวกับทางเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานแล้ว แต่มีการบันทึกข้อมูลผิดพลาด ทำให้ผู้ประกันตนได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากหลักฐานไม่สมบูรณ์จึงไม่สามารถโอนเงินเข้าบัญชีตามกำหนดได้

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่ และเจ้าหน้าที่ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ ยังขาดความพร้อมในการดำเนินงาน ขาดการประสานงาน และไม่มีการเชื่อมโยงด้านข้อมูล

ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐาน ข้อที่ 4