บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 จากตัวอย่างจำนวนรวมทั้งสิ้น 248 ราย ได้ผลการศึกษาซึ่งจะขอนำเสนอ เป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม

ส่วนที่ 6 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 7 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของนายจ้าง

ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของนายจ้างประเภทกิจการ ผลประกอบการ และจำนวนลูกจ้าง ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 เพศ อายุ และระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.7 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 42.3 เป็นเพศชาย โดยร้อยละ 45.1 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.2 มีอายุระหว่าง 20-29 ปี และร้อยละ 1.2 มีจำนวนน้อยที่สุดมีอายุ 60 ปีขึ้นไป นอกจากนั้นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 21.8 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และน้อยที่สุดร้อยละ 2.0 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุและ

ระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=248)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
หญิง	143	57.7
ชาย	105	42.3
<u>อายุ</u>		
20-29 ปี	65	26.2
30-39 ปี	112	45.1
40-49 ปี	48	19.4
50-59 ปี	20	8.1
60 ปีขึ้นไป	3	1.2
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ประถมศึกษา	5	2.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	10.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	54	21.8
ปวส.	41	16.5
ปริญญาตรี	112	45.2
ปริญญาโทขึ้นไป	9	3.6

1.2 <u>สถานภาพนายจ้าง ประเภทกิจการ และจำนวนลูกจ้าง</u>

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65.7 มีสถานภาพเป็นผู้รับมอบอำนาจ และร้อยละ 34.3 มีสถานภาพเป็นเจ้าของกิจการ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 45.6 ประเภทกิจการเป็นงานบริการ ร้อยละ 33.1 เป็นงานค้าขาย และน้อยที่สุดมีเพียงร้อยละ 8.0 เป็นงานช่างฝีมือ สำหรับจำนวนลูกจ้างของกิจการส่วนใหญ่ร้อยละ 56.0 มีจำนวนลูกจ้าง 1-9 คน และน้อยที่สุดร้อยละ 2.4 จำนวนลูกจ้าง 40-49 คน (ตารางที่4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพของนายจ้าง ประเภทกิจการ และจำนวนลูกจ้าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=248)	ร้อยละ
สถานภาพนายจ้าง		
ผู้รับมอบอำนาจ	163	65.7
เจ้าของกิจการ	85	34.3
ประเภทกิจการ		
งานบริการ	113	45.6
งานค้าขาย	82	33.1
งานที่ใช้เครื่องจักร	33	13.3
งานช่างฝีมือ	20	8.0
จำนวนลูกจ้าง		
1-9 คน	139	56.0
10-19 คน	49	19.8
20-29 คน	15	6.0
30-39 คน	11	4.4
40-49 คน	6	2.4
50 คน ขึ้นไป	28	11.4

1.3 ผลประกอบการของกิจการ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.5 มีผลกำไรต่อเนื่องร้อยละ 33.1 ผลกำไรน้อยลงกว่าเดิม และน้อยที่สุดร้อยละ 2.4 ขาดทุนโดยตลอด (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ผลประกอบการของกิจการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=248)	ร้อยละ
ผลประกอบการของกิจการ		
มีผลกำไรต่อเนื่อง	103	41.5
ผลกำไรน้อยลงกว่าเดิม	82	33.1
ส่วนมากเสมอต้นทุน	57	23.0
ขาดทุนโดยตลอด	6	2.4

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจภายในของนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย ได้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วยด้านแรงจูงใจในความรับผิดชอบต่อสังคม และแรงจูงใจด้านความมีมนุษยธรรม ซึ่งในที่นี้แรงจูงใจหมายถึง แรงกระตุ้นภายในที่ทำให้นายจ้างต้องขึ้นทะเบียนประกันสังคมเพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ร่วมจ่ายเงินสมทบ และการรับรองสิทธิให้ลูกจ้าง เพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์ อันเป็นการแสดงออกซึ่งการมีเมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อลูกจ้าง ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

2.1 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

แรงจูงใจภายในด้านการตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อคำถาม จำนวน3ข้อใหญ่ คือการขึ้นทะเบียนประกันสังคม การร่วมจ่ายเงินสมทบ และการรับรองสิทธิให้ลูกจ้างเพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์ปรากฏผล ดังนี้

2.1.1 การขึ้นทะเบียนประกันสังคม ประกอบด้วยคำถามย่อย 3 ข้อ คือ

- การบังคับของกฎหมายเป็นแรงจูงใจให้นายจ้างตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.1 เป็นแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 30.2 เป็นแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 1.2 เป็นแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.633 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง

มีแรงจูงใจว่าการบังคับของกฎหมายเป็นแรงจูงใจให้นายจ้างตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

- ความต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 26.6 มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.8 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.081 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในเรื่องความต้องการให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอยู่ในระดับมาก

- หากไม่ขึ้นทะเบียนอาจถูกร้องเรียนจากลูกจ้างและเกิดผลเสียต่อชื่อเสียงของกิจการ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.0 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 24.2 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.6 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.851 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าหากไม่ขึ้นทะเบียนอาจถูกร้องเรียนจากลูกจ้างและเกิดผลเสียต่อชื่อเสียงของกิจการอยู่ในระดับมาก

สรุปภาพระดับรวมแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านการตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.522 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม

ระดับแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม

การขึ้นทะเบียนประกันสังคม	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การบังคับของกฎหมายเป็นแรงจูงใจให้นายจ้างตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม	12.1 (30)	30.2 (75)	41.1 (102)	15.3 (38)	1.2 (3)	2.633	.962	ปานกลาง
การต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย	26.6 (66)	55.6 (138)	16.9 (42)	.8 (2)	.0 (0)	4.081	.681	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การขึ้นทะเบียนประกันสังคม	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
หากไม่ขึ้นทะเบียนอาจถูกร้องเรียนจากลูกจ้างและเกิดผลเสียต่อชื่อเสียงของกิจการ	18.1 (45)	54.0 (134)	24.2 (60)	2.0 (5)	1.6 (4)	3.851	.793	มาก
รวม						3.522	.471	ปานกลาง

2.1.2 <u>การร่วมจ่ายเงินสมทบ</u> ประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 3 ข้อ คือ

- การร่วมกันออกเงินสมทบของลูกจ้างและรัฐบาลทำให้นายจ้างต้องร่วมจ่ายเงินสมทบ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.8 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 23.4 มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 2.4 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.952 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในเรื่องการร่วมกันออกเงินสมทบของลูกจ้างและรัฐบาลทำให้นายจ้างต้องร่วมจ่ายเงินสมทบ อยู่ในระดับมาก

- การร่วมจ่ายเงินสมทบเนื่องจากต้องการให้กองทุนประกันสังคม มีเงินสำรองจ่ายให้ลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.5 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 23.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.8 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.875 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในเรื่องการร่วมจ่ายเงินสมทบอยู่ในระดับมาก

- การร่วมจ่ายเงินสมทบเนื่องจากมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างด้วยความจริงใจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.7 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 22.6 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.8 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.847 แสดงว่านายจ้างมีการร่วมจ่ายเงินสมทบเนื่องจากมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างด้วยความจริงใจ ในระดับมาก

สรุปภาพรวมระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านการตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับการร่วมจ่ายเงินสมทบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.891 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการร่วมจ่ายเงินสมทบอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ระดับแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการร่วมจ่ายเงินสมทบ

การร่วมจ่ายเงินสมทบ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การร่วมกันออกเงินสมทบของลูกจ้างและรัฐบาลทำให้นายจ้างต้องร่วมจ่ายเงินสมทบ	23.4 (58)	50.8 (126)	23.4 (58)	2.4 (6)	.0 (0)	3.952	.751	มาก
การร่วมจ่ายเงินสมทบเนื่องจากต้องการให้กองทุนประกันสังคม มีเงินสำรองจ่ายให้ลูกจ้าง	16.9 (42)	56.5 (140)	23.8 (59)	2.8 (7)	.0 (0)	3.875	.712	มาก
การร่วมจ่ายเงินสมทบเนื่องจากมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างด้วยความจริงใจ	12.9 (32)	61.7 (153)	22.6 (56)	2.8 (7)	.0 (0)	3.847	.668	มาก
รวม						3.891	.608	มาก

2.1.3 การรับรองสิทธิให้ลูกจ้างเพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วยคำถามย่อย 3 ข้อ คือ

- การที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 32.7 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.40 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.601 แสดงว่า การรับรองสิทธิเพื่อเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

- การรับรองสิทธิเพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินประโยชน์ทดแทนตามสิทธิที่ควรจะได้รับ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60.5 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 21.0 มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.40 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.008 แสดงว่าการรับรองสิทธิเพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินประโยชน์ทดแทนตามสิทธิที่ควรจะได้รับอยู่ในระดับมาก

- การแสดงความรับผิดชอบที่มีต่อลูกจ้างเมื่อต้องการใช้สิทธิตามกฎหมายในกรณีต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.3 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 22.2 มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.80 แรงจูงใจระดับน้อยและน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.012 แสดงว่าการแสดงความรับผิดชอบที่มีต่อลูกจ้างเมื่อต้องการใช้สิทธิตามกฎหมายในกรณีต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

สรุปภาพรวมระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับการรับรองสิทธิให้ลูกจ้าง เพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.540 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการรับรองสิทธิให้ลูกจ้างเพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ระดับแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการรับรองสิทธิ
ให้ลูกจ้างเพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์

การรับรองสิทธิให้ลูกจ้างเพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่	10.1 (25)	32.7 (81)	44.8 (111)	12.1 (30)	.4 (1)	2.601	.843	ปานกลาง
การรับรองสิทธิเพื่อให้ลูกจ้างได้รับเงินประโยชน์ทดแทนตามสิทธิที่ควรจะได้รับ	21.0 (52)	60.5 (150)	17.3 (43)	.8 (2)	.4 (1)	4.008	.673	มาก
การแสดงความรับผิดชอบที่มีต่อลูกจ้างเมื่อต้องการใช้สิทธิตามกฎหมายในกรณีต่าง ๆ	22.2 (55)	59.3 (147)	16.9 (42)	.8 (2)	.8 (2)	4.012	.706	มาก
รวม						3.540	.450	ปานกลาง

2.2 แรงจูงใจภายในด้านความมีมนุษยธรรม

แรงจูงใจภายในด้านความมีมนุษยธรรม ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อคำถามจำนวน 3 ข้อใหญ่ คือ มีความเมตตากรุณา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการไม่เบียดเบียนลูกจ้าง ปรากฏผลดังนี้

2.2.1 การมีความเมตตากรุณา ประกอบด้วยคำถามย่อย 3 ข้อ คือ

- การปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อต้องการช่วยเหลือดูแลลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.5 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 24.6 มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.40 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.060 แสดงว่าการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อต้องการช่วยเหลือดูแลลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย อยู่ในระดับมาก

- การปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อบรรเทาความทุกข์ร้อนของลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.3 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 24.2 มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.40 แรงจูงใจระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.052 แสดงว่าการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อบรรเทาความทุกข์ร้อนของลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

- การปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและครอบครัวเมื่อขาดความมั่นคงในชีวิต กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.0 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 26.2 มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.40 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.044 แสดงว่าการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและครอบครัวเมื่อขาดความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับมาก

สรุปในภาพรวมของระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านมนุษยธรรมเกี่ยวกับความมีเมตตากรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.052 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการมีความเมตตากรุณา อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ระดับแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการมีความเมตตากรุณา

การมีความเมตตากรุณา	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อต้องการช่วยเหลือดูแลลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย	24.6 (61)	58.5 (145)	15.7 (39)	.8 (2)	.4 (1)	4.060	.686	มาก
การปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อบรรเทาความทุกข์ร้อนของลูกจ้าง	24.2 (60)	59.3 (147)	14.5 (36)	1.6 (4)	.4 (1)	4.052	.698	มาก
การปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างแลครอบครัวเมื่อขาดความมั่นคงในชีวิต	26.2 (65)	54.0 (134)	18.5 (46)	.4 (1)	.8 (2)	4.044	.732	มาก
รวม						4.052	.639	มาก

2.2.2 <u>การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</u> ประกอบด้วยคำถามย่อย 3 คำถาม คือ

- การสำรองจ่ายเงินแทนลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.6 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 27.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ .40 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.851 แสดงว่า การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่อยู่ในระดับมาก

- การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้างเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.0 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 24.2 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 3.20 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.879 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้างเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกันอยู่ในระดับมาก

- การให้รางวัลตอบแทนการทำงานตามโอกาสที่สมควร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.2 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 23.4 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 0.50 แรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.855 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการให้รางวัลตอบแทนการทำงานตามโอกาสที่สมควรอยู่ในระดับมาก

สรุปในภาพรวมระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านความมีมนุษยธรรมเกี่ยวกับการมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.862 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ระดับแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การสำรองจ่ายเงินแทนลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย	19.4 (48)	49.6 (123)	27.8 (69)	3.2 (8)	.0 (0)	3.851	.762	มาก
การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้างเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน	18.5 (46)	54.0 (134)	24.2 (60)	3.2 (8)	.0 (0)	3.879	.738	มาก
การให้รางวัลตอบแทนการทำงานตามโอกาสที่สมควร	17.3 (43)	55.2 (137)	23.4 (58)	3.6 (9)	.4 (1)	3.855	.755	มาก
รวม						3.862	.679	มาก

2.2.3 <u>การไม่เบียดเบียนลูกจ้าง</u> ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ คือ

- การร่วมออกเงินสมทบกับลูกจ้างเพื่อความถูกต้อง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.3 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 22.2 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.20 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.923 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการร่วมออกเงินสมทบกับลูกจ้างเพื่อความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

- การไม่เบียดบังเอาเงินสมทบของลูกจ้างไปใช้ประโยชน์ส่วนตน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.0 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 23.4 มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 1.2 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.948 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการไม่เบียดบังเอาเงินสมทบของลูกจ้างไปใช้ประโยชน์ส่วนตนอยู่ในระดับมาก

- การจ่ายเงินสมทบทั้งส่วนของตนเองและลูกจ้างตรงเวลา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.6 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 22.6 มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 0.40 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.960 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการจ่ายเงินสมทบทั้งส่วนของตนเองและลูกจ้างตรงเวลาอยู่ในระดับมาก

สรุปในภาพรวมระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านความมีมนุษยธรรมเกี่ยวกับการ ไม่เบียดเบียนลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.944 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการไม่เบียดเบียนลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ระดับแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับการไม่เบียดเบียนลูกจ้าง

การไม่เบียดเบียนลูกจ้าง	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การร่วมออกเงินสมทบกับลูกจ้างเพื่อความถูกต้อง	18.5 (46)	57.3 (142)	22.2 (55)	2.2 (5)	.0 (0)	3.923	.696	มาก
การไม่เบียดบังเอาเงินสมทบของลูกจ้างไปใช้ประโยชน์ส่วนตน	23.4 (58)	54.0 (134)	17.7 (44)	3.6 (9)	1.2 (3)	3.948	.816	มาก
การจ่ายเงินสมทบทั้งส่วนของตนเองและลูกจ้างตรงเวลา	22.6 (56)	53.6 (133)	21.4 (53)	2.0 (5)	.4 (1)	3.960	.746	มาก
รวม						3.944	.688	มาก

ภาพรวมระดับแรงจูงใจภายในของกลุ่มตัวอย่าง ในการปฏิบัติตามกฎหมายทั้ง 2 ด้าน พบว่าความมีมนุษยธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.953 อยู่ในระดับมากความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.651 อยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 3.802 อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

ภาพรวมค่าเฉลี่ย ของระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตาม

กฎหมายของนายจ้าง

แรงจูงใจภายใน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
<u>ความมีมนุษยธรรม</u>			
มีความเมตตากรุณา	4.052	.639	มาก
ไม่เบียดเบียนลูกจ้าง	3.944	.688	มาก
มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.862	.679	มาก
ความมีมนุษยธรรม โดยรวม	3.953	.600	มาก
<u>ความรับผิดชอบต่อสังคม</u>			
การร่วมจ่ายเงินสมทบ	3.891	.608	มาก
การขึ้นทะเบียนประกันสังคม	3.522	.471	ปานกลาง
การรับรองสิทธิให้ลูกจ้างเพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์	3.540	.450	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวม	3.651	.396	ปานกลาง
แรงจูงใจภายในของนายจ้าง โดยรวม	3.802	.440	มาก

ภาพรวมค่าคะแนนร้อยละของระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างโดยแยกเป็น 3 ระดับพบว่าความมีมนุษยธรรมโดยรวมร้อยละ 47.2 อยู่ในระดับมาก และร้อยละ 52.0 อยู่ในระดับปานกลาง ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ร้อยละ 69.0 อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 30.2 อยู่ในระดับปานกลาง และระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างโดยรวม มีค่าร้อยละ 66.5 อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

ค่าคะแนนร้อยละของระดับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมาย

ของนายจ้าง

แรงจูงใจภายใน	มาก	ปานกลาง	น้อย
<u>ความมีมนุษยธรรม</u>			
มีความเมตตากรุณา	23.0 (57)	76.2 (189)	0.8 (2)
ไม่เบียดเบียนลูกจ้าง	62.5 (155)	36.7 (91)	0.8 (2)
มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	21.0 (52)	78.6 (195)	0.4 (1)
ความมีมนุษยธรรม โดยรวม	47.2 (117)	52.0 (129)	0.8 (2)
<u>ความรับผิดชอบต่อสังคม</u>			
การร่วมจ่ายเงินสมทบ	73.8 (183)	25.4 (63)	0.8 (2)
การขึ้นทะเบียนประกันสังคม	64.9 (161)	34.3 (85)	0.8 (2)
การรับรองสิทธิให้ลูกจ้างเพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์	69.4 (172)	29.8 (74)	0.8 (2)
ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวม	69.0 (171)	30.2 (75)	0.8 (2)
แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง นายจ้างโดยรวม	66.5 (165)	33.1 (82)	0.4 (1)

<u>ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง</u>

การศึกษาแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง มีความสำคัญต่อการเข้าสู่ระบบประกันสังคมอย่างมาก เนื่องจากเป็นตัวกระตุ้นทำให้นายจ้างเลือกที่จะปฏิบัติตามกฎหมายในการขึ้นทะเบียน เพื่อเข้าสู่ระบบประกันสังคม ผู้ศึกษาได้กำหนดแรงจูงใจภายนอกออกเป็น 3 ด้าน คือ การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ดังนั้นผลการศึกษาต่อไปนี้เป็นการศึกษาระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

3.1 การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ

3.1.1 การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียน เกี่ยวกับ

- การบังคับให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมเป็นแรงจูงใจให้นายจ้างตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.3 มีแรงจูงใจระดับมากและปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 0.80 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.496 แสดงว่าการบังคับให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมเป็นแรงจูงใจให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

- การกำหนดให้นายจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการขึ้นทะเบียนเป็นแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.7 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 27.0 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.80 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.222 แสดงว่าการกำหนดให้นายจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการขึ้นทะเบียนเป็นแรงจูงใจให้กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติตามกฎหมาย อยู่ในระดับปานกลาง

- นายจ้างเป็นผู้มีความสามารถและศักยภาพมากว่าลูกจ้างในการประสานงานกับสำนักงานประกันสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.9 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 21.4 มี แรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.00 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.883 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจว่านายจ้างเป็นผู้มีความสามารถและศักยภาพมากว่าลูกจ้างในการประสานงานกับสำนักงานประกันสังคม อยู่ในระดับมาก

สรุปภาพรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ เกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.867 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจภายนอกเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียน อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแรงจูงใจ
ภายนอกต่อการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ เกี่ยวกับ
การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียน

การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียน	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การบังคับให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมเป็นแรงจูงใจให้นายจ้างตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม	11.1 (25)	40.3 (100)	40.3 (100)	8.50 (21)	0.8 (2)	2.496	.820	ปานกลาง
การกำหนดให้นายจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการขึ้นทะเบียนเป็นแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย	10.5 (26)	59.7 (148)	27.0 (67)	2.80 (7)	0.0 (0)	2.222	.664	ปานกลาง
นายจ้างเป็นผู้มีความสามารถและศักยภาพมากว่าลูกจ้างในการประสานงานกับสำนักงานประกันสังคม	13.7 (34)	62.9 (156)	21.4 (53)	2.00 (5)	0.0 (0)	3.883	.640	มาก
รวม						2.867	.380	ปานกลาง

3.1.2 <u>การกำหนดให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบ</u> เกี่ยวกับ

- การกำหนดให้มีการออกเงินสมทบร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ทำให้ร่วมจ่ายเงินอย่างสม่ำเสมอ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.1 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 19.4 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 4.0 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.871 แสดงว่าการกำหนดให้มีการออกเงินสมทบร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ทำให้ร่วมจ่ายเงินอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก

- การกำหนดให้การจ่ายเงินสมทบพิจารณาจากค่าจ้างที่ได้รับทำให้สะดวกในการหักเงินสมทบ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.7 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 27.4 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.4 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.782 แสดงว่าการกำหนดให้มีการจ่ายเงินสมทบ พิจารณาจากค่าจ้างที่ได้รับ ทำให้นายจ้างสะดวกในการหักเงินสมทบ อยู่ในระดับมาก

- การกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่หักเงินค่าจ้างของลูกจ้างและนำส่งเงินสมทบเป็นภาระต่อนายจ้างในทางปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 35.5 มีแรงจูงใจระดับมาก และร้อยละ 2.0 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.629 แสดงว่าการกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่หักเงินค่าจ้างของลูกจ้างและนำส่งเงินสมทบเป็นภาระต่อนายจ้างในทางปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปภาพรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ เกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.427 แสดงว่าแรงจูงใจภายนอกเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบ อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ระดับแรงจูงใจภายนอกต่อการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ
เกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบ

การกำหนดให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การกำหนดให้มีการออกเงินสมทบร่วมกันระหว่างนายจ้างลูกจ้างและรัฐบาลทำให้ร่วมจ่ายเงินอย่างสม่ำเสมอ	14.5 (36)	62.1 (154)	19.4 (48)	4.00 (10)	0.0 (0)	3.871	.697	มาก
การกำหนดให้การจ่ายเงินสมทบพิจารณาจากค่าจ้างที่ได้รับทำให้สะดวกในการหักเงินสมทบ	10.5 (26)	59.7 (148)	27.4 (68)	2.4 (6)	0.0 (0)	3.782	.656	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การกำหนดให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่หักเงินค่าจ้างของลูกจ้างและนำส่งเงินสมทบเป็นภาระในทางปฏิบัติ	8.5 (21)	33.5 (83)	46.8 (116)	9.3 (23)	2.0 (5)	2.629	.844	ปานกลาง
รวม						3.427	.418	ปานกลาง

3.1.3 <u>การกำหนดบทลงโทษหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย</u>

- ความกลัวต่อการถูกเปรียบเทียบปรับและดำเนินคดี กรณีไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.9 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 34.3 มีแรงจูงใจระดับ มาก และมีเพียงร้อยละ 1.6 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.444 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความกลัวต่อการถูกเปรียบเทียบปรับและดำเนินคดี กรณีไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

- ความกลัวต่อการถูกเปรียบเทียบปรับและดำเนินคดี กรณีที่ขึ้นทะเบียนแล้วแต่แจ้งลูกจ้างไม่ครบ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.5 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 29.8 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 2.8 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความกลัวต่อการถูกเปรียบเทียบปรับและดำเนินคดี กรณีที่ขึ้นทะเบียนแล้วแต่แจ้งลูกจ้างไม่ครบอยู่ในระดับปานกลาง

- ความกลัวต่อการถูกปรับ กรณีจ่ายเงินสมทบล่าช้า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.5 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 30.6 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 2.0 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.331 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความกลัวต่อการถูกปรับ กรณีจ่ายเงินสมทบล่าช้าอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปภาพรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายต่อการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ เกี่ยวกับการกำหนดบทลงโทษหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.376 แสดงว่าแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายด้านการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐเกี่ยวกับการกำหนดบทลงโทษหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแรงจูงใจ
ภายนอกเกี่ยวกับการกำหนดบทลงโทษนายจ้าง
หากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

การกำหนดบทลงโทษนายจ้างหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความกลัวต่อการถูกเปรียบเทียบปรับและดำเนินคดี กรณีไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม	12.5 (31)	34.3 (85)	39.9 (99)	11.7 (29)	1.6 (4)	3.444	.911	ปานกลาง
ความกลัวต่อการถูกเปรียบเทียบปรับและดำเนินคดี กรณีที่ขึ้นทะเบียนแล้วแต่แจ้งลูกจ้างไม่ครบ	11.7 (29)	29.8 (74)	43.5 (108)	12.1 (30)	2.8 (7)	3.355	.937	ปานกลาง
ความกลัวต่อการถูกปรับ กรณีจ่ายเงินสมทบล่าช้า	10.1 (25)	30.6 (76)	43.5 (108)	13.7 (34)	2.0 (5)	3.331	.906	ปานกลาง
รวม						3.376	.850	ปานกลาง

3.2 <u>อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย</u>

3.2.1 <u>อัตราเงินสมทบรวม</u> เกี่ยวกับ

- อัตราเงินสมทบรวมของนายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละร้อยละ 5 ในปัจจุบันอยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.4 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 30.2 มีแรงจูงใจระดับมาก และร้อยละ 1.2 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.375 แสดงว่าอัตราเงินสมทบรวมของนายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละร้อยละ 5 ในปัจจุบันอยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้ อยู่ในระดับปานกลาง

- อัตราเงินสมทบรวมของรัฐบาลร้อยละ 2.75 อยู่ในระดับเหมาะสมที่นายจ้างจะร่วมจ่ายเงินสมทบ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.6 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 26.2

มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 3.2 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.157 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าอัตราเงินสมทบรวมของรัฐบาลร้อยละ 2.75 อยู่ในระดับเหมาะสมที่นายจ้างจะร่วมจ่ายเงินสมทบ อยู่ในระดับปานกลาง

- การลดอัตราเงินสมทบเมื่อสภาวะเศรษฐกิจไม่ดี อาจทำให้กองทุนประกันสังคมไม่มีเงินจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ลูกจ้าง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.0 มีแรงจูงใจระดับ ปานกลาง ร้อยละ 32.3 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.8 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.427 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการลดอัตราเงินสมทบเมื่อสภาวะเศรษฐกิจไม่ดีอาจทำให้กองทุนประกันสังคมไม่มีเงินจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ลูกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปภาพรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านอัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินสมทบรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.320 แสดงว่าแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านอัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินสมทบรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม

ระดับแรงจูงใจภายนอกเกี่ยวกับอัตราเงินสมทบรวม

อัตราเงินสมทบรวม	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อัตราเงินสมทบรวมของนายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละร้อยละ 5 ในปัจจุบันอยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้	9.3 (23)	30.2 (75)	50.4 (125)	8.9 (22)	1.2 (3)	3.375	.520	ปานกลาง
อัตราเงินสมทบรวมของรัฐบาลร้อยละ 2.75 อยู่ในระดับเหมาะสมที่นายจ้างจะร่วมจ่ายเงินสมทบ	5.6 (14)	26.2 (65)	49.6 (123)	15.3 (38)	3.2 (8)	3.157	.865	ปานกลาง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

อัตราเงินสมทบรวม	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การลดอัตราเงินสมทบเมื่อสภาวะเศรษฐกิจไม่ดี อาจทำให้กองทุนประกันสังคมไม่มีเงินจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ลูกจ้าง	9.7 (24)	32.3 (80)	50.0 (124)	7.3 (18)	0.8 (2)	3.427	.796	ปานกลาง
รวม						3.320	.671	ปานกลาง

3.2.2 <u>อัตราเงินสมทบแต่ละกรณี</u> เกี่ยวกับ

- อัตราเงินสมทบกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ร้อยละ 1.5 อยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 32.7 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงตัวอย่างร้อยละ 3.2 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.290 แสดงว่าอัตราเงินสมทบกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ร้อยละ 1.5 อยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้ อยู่ในระดับปานกลาง

- อัตราเงินสมทบกรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ ร้อยละ3อยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.2 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 34.7 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 2.8 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.278 แสดงว่าอัตราเงินสมทบกรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ ร้อยละ 3 อยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้ในระดับปานกลาง

- อัตราเงินสมทบกรณีว่างงานร้อยละ .50 อยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 35.9 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 3.6 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.282 แสดงว่าอัตราเงินสมทบกรณีว่างงานร้อยละ .50 อยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้ในระดับปานกลาง

สรุปภาพรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านอัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินสมทบแต่ละกรณี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.284 แสดงว่าแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ด้านอัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินสมทบแต่ละกรณีอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ระดับแรงจูงใจภายนอกเกี่ยวกับอัตราเงินสมทบแต่ละกรณี

อัตราเงินสมทบแต่ละกรณี	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อัตราเงินสมทบกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ร้อยละ 1.5 อยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้	6.0 (15)	32.7 (81)	48.8 (121)	9.3 (23)	3.2 (8)	3.290	.842	ปานกลาง
อัตราเงินสมทบกรณีสงเคราะห์บุตร ชราภาพ ร้อยละ 3 อยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้	4.0 (10)	34.7 (86)	49.2 (122)	9.3 (23)	2.8 (7)	3.278	.799	ปานกลาง
อัตราเงินสมทบกรณีว่างงานร้อยละ .50 อยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้	4.4 (11)	35.9 (89)	46.8 (116)	9.3 (23)	3.6 (9)	3.282	.835	ปานกลาง
รวม						3.284	.751	ปานกลาง

3.2.3 <u>มูลค่าของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบ</u>

- ค่าจ้างสูงสุดที่ใช้คำนวณเงินสมทบ จำนวน 15,000 บาทอยู่ในระดับสูงเพียงพอแล้วกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 37.5 มีแรงจูงใจระดับมากและมีเพียงร้อยละ 6.9 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.468 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับค่าจ้างสูงสุดที่ใช้คำนวณเงินสมทบ จำนวน 15,000 บาท อยู่ในระดับสูง เพียงพอแล้วอยู่ในระดับปานกลาง

- ค่าจ้างต่ำสุดที่ใช้คำนวณเงินสมทบ จำนวน 1,650 บาท อยู่ในระดับต่ำเพียงพอแล้ว กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.7 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 40.3 มีแรงจูงใจระดับ มาก และมีเพียงร้อยละ 1.2 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.512 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับค่าจ้างต่ำสุดที่ใช้คำนวณเงินสมทบ จำนวน 1,650 บาทอยู่ในระดับต่ำเพียงพอแล้วอยู่ในระดับปานกลาง

- เงินสมทบสูงสุดจำนวน 750 บาท และต่ำสุดจำนวน 83 บาท ต่อเดือนอยู่ในเกณฑ์ที่นายจ้างจ่ายได้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 37.5 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.8 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.427 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเงินสมทบสูงสุด จำนวน 750 บาท และต่ำสุด จำนวน 83 บาท ต่อเดือน อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปโดยรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านอัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย เกี่ยวกับมูลค่าของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.469 แสดงว่าแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ด้านอัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย เกี่ยวกับมูลค่าของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบ อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ระดับแรงจูงใจภายนอกเกี่ยวกับมูลค่าของค่าจ้าง
ที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบ

มูลค่าของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ค่าจ้างสูงสุดที่ใช้คำนวณเงินสมทบ จำนวน 15,000 บาทอยู่ในระดับสูงเพียงพอแล้ว	8.5 (21)	37.5 (93)	46.8 (116)	6.9 (17)	0.4 (1)	3.468	.763	ปานกลาง
ค่าจ้างต่ำสุดที่ใช้คำนวณเงินสมทบ จำนวน 1,650 บาท อยู่ในระดับต่ำเพียงพอแล้ว	9.7 (24)	40.3 (100)	42.7 (106)	6.0 (15)	1.2 (3)	3.512	.800	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

มูลค่าของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เงินสมทบสูงสุดจำนวน 750 บาท และต่ำสุดจำนวน 83 บาท ต่อเดือน อยู่ในเกณฑ์ที่นายจ้างจ่ายได้	7.3 (18)	37.5 (93)	46.8 (116)	7.7 (19)	0.8 (2)	3.427	.771	ปานกลาง
รวม						3.469	.695	ปานกลาง

3.3 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

3.3.1 สิทธิประโยชน์ทีได้รับแต่ละกรณี

- การได้รับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ และเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วยฯกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.2 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 40.3 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 0.8 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.528 แสดงว่าการได้รับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ และเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วยฯ อยู่ในระดับปานกลาง

- การได้รับเงินค่าทันตกรรมครั้งละ 250 บาทและปีละไม่เกิน 500 บาท กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.0 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 24.6 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 3.2 มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.016 แสดงว่าการได้รับเงินค่าทันตกรรมครั้งละ 250 บาทและปีละไม่เกิน 500 บาทอยู่ในระดับปานกลาง

- กรณีคลอดบุตร ได้รับค่าคลอดเหมาจ่าย 12,000 บาทต่อการคลอด 1 ครั้ง และเงินประโยชน์ทดแทนจากการหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจำนวน 50 % ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.4 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 36 .3 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.4 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.488 แสดงว่ากรณีคลอดบุตร ได้รับค่าคลอดเหมาจ่าย 12,000 บาทต่อการคลอด 1 ครั้ง และเงินประโยชน์ทดแทนจากการหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจำนวน 50 %ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน อยู่ในระดับปานกลาง

- การได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตลอดชีวิตและค่ารักษาพยาบาลไม่เกินเดือนละ 2,000 บาทตลอดชีวิตในกรณีทุพพลภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.0 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 29.4 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 3.8 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.214 แสดงว่าการได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตลอดชีวิตและค่ารักษาพยาบาลไม่เกินเดือนละ 2,000 บาทตลอดชีวิตในกรณีทุพพลภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

- การได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท และเงินสงเคราะห์กรณีตายแก่ทายาทตามสัดส่วนของเดือนที่ส่งเงิน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 32.3 มีแรงจูงใจระดับเห็นด้วยมาก และมีเพียงร้อยละ 4.0 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.254 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท และเงินสงเคราะห์กรณีตายแก่ทายาทตามสัดส่วนของเดือนที่ส่งเงิน อยู่ในระดับปานกลาง

- การได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 350 บาท ต่อบุตร 1 คน คราวละไม่เกิน 2 คน จนอายุถึง 6 ปี กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.0 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 19.0 มีแรงจูงใจระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 2.0 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.081แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 350 บาท ต่อบุตร 1 คน คราวละไม่เกิน 2 คน จนอายุถึง 6 ปี อยู่ในระดับปานกลาง

- การได้รับเงินบำนาญรายเดือน ๆ ละ 15 % ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย หรือบำเหน็จกรณีจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และอายุถึง 55 ปีได้รับในส่วนของลูกจ้าง+นายจ้าง+ดอกผล กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.6 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 27.8 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 2.0 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.185 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการได้รับเงินบำนาญรายเดือน ๆ ละ 15 % ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย หรือบำเหน็จกรณีจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และอายุถึง 55 ปีได้รับในส่วนของลูกจ้าง+นายจ้าง+ดอกผล อยู่ในระดับปานกลาง

- การได้รับเงินประโยชน์ทดแทน 50% ของค่าจ้างเป็นเวลา 180 วันใน 1 ปี หากถูกเลิกจ้าง และอัตรา 30% ของค่าจ้าง เป็นเวลา 90 วันต่อปี หากลาออกเอง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.2 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 25.0 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.40 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.222 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการได้รับเงินประโยชน์ทดแทน 50% ของค่าจ้างเป็นเวลา 180 วันใน 1 ปี หากถูกเลิกจ้าง และอัตรา 30%ของค่าจ้าง เป็นเวลา 90 วันต่อปี หากลาออกเอง อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปภาพรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละกรณี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.248

แสดงว่าแรงจูงใจภายนอกของในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละกรณีอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ระดับแรงจูงใจภายนอกด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับ
สิทธิประโยชน์ที่ได้รับแต่ละกรณี

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับแต่ละกรณี	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การได้รับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลตามบัตรรับรองสิทธิ และเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วยฯ	7.7 (19)	45.2 (112)	40.3 (100)	6.0 (15)	0.8 (2)	3.528	.758	ปานกลาง
การได้รับเงินค่าทันตกรรมครั้งละ 250 บาทและปีละไม่เกิน 500 บาท	3.2 (8)	24.6 (61)	50.0 (124)	14.9 (37)	7.3 (18)	3.016	.904	ปานกลาง
กรณีคลอดบุตร ได้รับค่าคลอดเหมาจ่าย 12,000 บาทต่อการคลอด 1 ครั้ง และเงินประโยชน์ทดแทนจากการหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจำนวน 50 %ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน	6.0 (15)	48.4 (120)	36.3 (90)	6.9 (17)	2.4 (6)	3.488	.810	ปานกลาง
การได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตลอดชีวิตและค่ารักษาพยาบาลไม่เกินเดือนละ 2,000 บาทตลอดชีวิตในกรณีทุพพลภาพ	4.4 (11)	29.4 (73)	52.0 (129)	11.3 (28)	2.8 (7)	3.214	.809	ปานกลาง

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

สิทธิประโยชน์ที่ได้รับแต่ละกรณี	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท และเงินสงเคราะห์กรณีตายแก่ทายาทตามสัดส่วนของเดือนที่ส่งเงิน	6.0 (15)	32.3 (80)	46.8 (116)	10.9 (27)	4.0 (10)	3.254	.879	ปานกลาง
การได้รับเงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 350 บาท ต่อบุตร 1 คน คราวละไม่เกิน 2 คน จนอายุถึง 6 ปี กลุ่ม	6.0 (15)	19.0 (47)	54.0 (134)	19.0 (47)	2.0 (5)	3.081	.835	ปานกลาง
การได้รับบำนาญรายเดือน ๆ ละ 15 % ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย หรือบำเหน็จกรณีจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และอายุถึง 55 ปีได้รับในส่วนของลูกจ้าง+นายจ้าง+ดอกผล	4.4 (11)	27.8 (69)	51.6 (128)	14.1 (35)	2.0 (5)	3.185	.804	ปานกลาง
การได้รับเงินประโยชน์ทดแทน 50% ของค่าจ้างเป็นเวลา 180 วัน ใน 1 ปี หากถูกเลิกจ้าง และอัตรา 30%ของค่าจ้าง เป็นเวลา 90 วัน ต่อปี หากลาออกเอง	6.5 (16)	25.0 (62)	53.2 (132)	14.9 (37)	0.4 (1)	3.222	.792	ปานกลาง
รวม						3.248	.627	ปานกลาง

3.3.2 <u>เงื่อนไขในการเกิดสิทธิในแต่ละกรณี</u>

- กรณีเจ็บป่วย และทุพพลภาพต้องจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.2 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 40.7 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 1.2 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.407 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง

เห็นว่ากรณีเจ็บป่วย และทุพพลภาพต้องจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน อยู่ในระดับปานกลาง

- กรณีคลอดบุตร ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือน ภายใน 15 เดือน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.2 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 37.9 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 5.6 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.419 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับกรณีคลอดบุตรต้องจ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือน ภายใน 15 เดือน อยู่ในระดับปานกลาง

- กรณีตาย ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายใน 6 เดือน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 37.9 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.40 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.391 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับกรณีตายต้องจ่ายเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายใน 6 เดือน อยู่ในระดับปานกลาง

- กรณีสงเคราะห์บุตรต้องจ่ายเงินสมทบครบ 12 เดือนภายใน 36 เดือน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 36.7 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.40 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.371 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับกรณีสงเคราะห์บุตรต้องจ่ายเงินสมทบครบ 12 เดือนภายใน 36 เดือน อยู่ในระดับปานกลาง

- กรณีชราภาพ ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน และอายุครบ 55 ปี จึงจะได้รับบำนาญหรือได้รับบำเหน็จ ถ้าไม่ครบ 180 เดือน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.6แรงจูงใจระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 37.9 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.8 มีแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.347 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับกรณีชราภาพ ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน และอายุครบ 55 ปี จึงจะได้รับบำนาญหรือบำเหน็จถ้าไม่ครบ 180 เดือน อยู่ในระดับปานกลาง

- กรณีว่างงานต้องจ่ายเงินสมทบครบ6เดือน ภายใน15เดือน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.8 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ร้อยละ 37.9 มีแรงจูงใจระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 4.0 มีแรงจูงใจระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.367 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับกรณีว่างงานต้องจ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือยภายใน 150เดือนอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปภาพรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับเงื่อนไขการเกิดสิทธิในแต่ละกรณีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.384 แสดงว่า แรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับเงื่อนไขการเกิดสิทธิในแต่ละกรณี อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแรงจูงใจ
ภายนอกต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับเงื่อนไข
การเกิดสิทธิในแต่ละกรณี

เงื่อนไขการเกิดสิทธิในแต่ละ	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปล
	มากที่	มาก	ปาน	น้อย	น้อยที่			
กรณีเจ็บป่วย และทุพพลภาพ ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน	4.4 (11)	40.7 (101)	47.2 (117)	6.5 (16)	1.2 (3)	3.407	.731	ปานกลาง
กรณีคลอดบุตร ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือน ภายใน 15 เดือน	5.6 (14)	37.9 (94)	49.2 (122)	7.3 (18)	0.0 (0)	3.419	.710	ปานกลาง
กรณีตาย ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 1 เดือน ภายใน 6 เดือน	5.6 (14)	37.9 (94)	46.8 (116)	9.3 (23)	0.4 (1)	3.391	.750	ปานกลาง
กรณีสงเคราะห์บุตรต้องจ่ายเงินสมทบครบ 12 เดือนภายใน 36 เดือน	4.4 (11)	36.7 (91)	50.8 (126)	7.7 (19)	0.4 (1)	3.371	.708	ปานกลาง
กรณีชราภาพ ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือนและอายุครบ 55 ปี จึงจะได้รับบำนาญหรือได้รับบำเหน็จ ถ้าไม่ครบ 180 เดือน	4.0 (10)	37.9 (94)	47.6 (118)	9.7 (24)	0.8 (2)	3.347	.743	ปานกลาง
กรณีว่างงาน ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายใน 15 เดือน	4.0 (10)	37.9 (94)	48.8 (121)	9.3 (23)	0.0 (0)	3.367	.707	ปานกลาง
รวม						3.384	.605	ปานกลาง

3.3.3 <u>การเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี</u>

- การเพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนเป็นระยะๆ เป็นแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.0 มีแรงจูงใจระดับมาก ร้อยละ 36.7 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ1.2 มีแรงจูงใจระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.633 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการเพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนเป็นระยะ ๆ เป็นแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย อยู่ในระดับปานกลาง

- การเพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนอย่างต่อเนื่อง เป็นแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.3 มีแรงจูงใจระดับมากร้อยละ 34.7 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 0.40 มีแรงจูงใจระดับน้อยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.758 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการเพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนอย่างต่อเนื่อง เป็นแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย อยู่ในระดับมาก

สรุปภาพรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.696 แสดงว่าแรงจูงภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแรงจูงใจภายนอกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี

การเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี	ระดับแรงจูงใจ					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การเพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนเป็นระยะ ๆ เป็นแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย	13.3 (33)	44.0 (109)	36.7 (91)	4.8 (12)	1.2 (3)	3.633	.819	ปานกลาง
การเพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนอย่างต่อเนื่อง เป็นแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย	19.0 (47)	42.3 (105)	34.7 (86)	3.6 (9)	0.4 (1)	3.758	.814	มาก
รวม						3.696	.714	ปานกลาง

ภาพรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ด้าน พบว่า การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.358 อยู่ในระดับปานกลางอัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.224 อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.355 อยู่ในระดับปานกลาง ภาพรวมระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.321 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

แรงจูงใจภายนอก	$\bar{x}$.	S.D.	ระดับ
<u>การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ</u>			
การกำหนดให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบ	3.320	.671	ปานกลาง
การกำหนดบทลงโทษนายจ้างหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	3.284	.751	ปานกลาง
การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียน	3.469	.695	ปานกลาง
การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ โดยรวม	3.358	.571	ปานกลาง
<u>อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย</u>			
มูลค่าของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบ	2.867	.380	ปานกลาง
อัตราเงินสมทบรวม	3.427	.418	ปานกลาง
อัตราเงินสมทบแต่ละกรณี	3.376	.850	ปานกลาง
อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย โดยรวม	3.224	.321	ปานกลาง
<u>สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ</u>			
การเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี	3.248	.627	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละกรณี	3.384	.605	ปานกลาง
เงื่อนไขการเกิดสิทธิในแต่ละกรณี	3.696	.714	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ โดยรวม	3.355	.530	ปานกลาง
แรงจูงใจภายนอกของนายจ้างโดยรวม	3.321	.398	ปานกลาง

ภาพรวมค่าคะแนนร้อยละของระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างโดยแยกเป็น 3 ระดับพบว่า การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐโดยรวมร้อยละ 70.6 อยู่ในระดับปานกลาง อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายโดยรวมร้อยละ 94.4 อยู่ในระดับปานกลาง สิทธิประโยชน์ที่ได้รับโดยรวมร้อยละ 69.4 อยู่ในระดับปานกลาง ระดับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างโดยรวมร้อยละ 80.6 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

ภาพรวมค่าคะแนนร้อยละของระดับแรงจูงใจภายนอก

ในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

แรงจูงใจภายนอก	มาก	ปานกลาง	น้อย
<u>การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ</u>			
การกำหนดให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบ	27.4	69.0	3.6
	(68)	(171)	(9)
การกำหนดบทลงโทษนายจ้างหากไม่ปฏิบัติตาม	32.7	58.9	8.5
กฎหมาย	(81)	(146)	(21)
การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียน	35.9	60.5	3.6
	(89)	(150)	(9)
อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย โดยรวม	4.8	70.6	1.6
	(12)	(175)	(4)
<u>อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย</u>			
มูลค่าของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบ	1.6	76.4	2.0
	(4)	(239)	(5)
อัตราเงินสมทบรวม	13.7	85.9	0.4
	(34)	(213)	(1)
อัตราเงินสมทบแต่ละกรณี	33.1	56.5	10.5
	(82)	(140)	(26)
อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย โดยรวม	4.8	94.4	0.8
	(12)	(234)	(2)

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

แรงจูงใจภายนอก	มาก	ปานกลาง	น้อย
<u>สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ</u>			
การเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี	21.0 (52)	72.6 (180)	6.5 (16)
สิทธิประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละกรณี	33.1 (82)	62.9 (156)	4.0 (10)
เงื่อนไขการเกิดสิทธิในแต่ละกรณี	51.6 (128)	46.4 (115)	2.0 (5)
สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ โดยรวม	28.2 (70)	69.4 (172)	2.4 (6)
แรงจูงใจภายนอกของนายจ้างโดยรวม	19.4 (48)	80.6 (200)	0.0 (0)

<u>ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่าย</u>
<u>ความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม</u>

การศึกษาข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากยิ่งขึ้น สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยแยกเป็น 3 ด้าน คือ การประชาสัมพันธ์ การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร และการได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

4.1 <u>การประชาสัมพันธ์</u>

- การได้รับรู้ข่าวสารประกันสังคมผ่านสื่อต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 23.0 เห็นด้วยน้อย และมีเพียงร้อยละ 2.4 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.911 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับรู้ข่าวสารประกันสังคมผ่านสื่อต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

- การเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 23.4 เห็นด้วยน้อย และมีเพียงร้อยละ 2.8 เท่ากัน เห็นด้วยมากที่สุดและน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.940 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

- ความเหมาะสมของการประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.0 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 23.0 เห็นด้วยน้อย และมีเพียงร้อยละ 2.8 เห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.887 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับความเหมาะสมของการประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

- การให้บริการประกันสังคมเคลื่อนที่ ณ จุดที่สถานประกอบการหนาแน่น เช่นตามห้างสรรพสินค้า/นิคมอุตสาหกรรม จะทำให้ลูกจ้างใช้สิทธิได้สะดวกขึ้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 21.0 เห็นด้วยปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.802 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้บริการประกันสังคมเคลื่อนที่ ณ จุดที่สถานประกอบการหนาแน่น เช่นตามห้างสรรพสินค้า/นิคมอุตสาหกรรม จะทำให้ลูกจ้างใช้สิทธิได้สะดวกขึ้น อยู่ในระดับมาก

- ถ้าสถานประกอบการเป็นเครือข่ายประกันสังคม จะทำให้ลูกจ้างเข้าใจถึงการใช้สิทธิตามกฎหมายมากขึ้นกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 28.2 เห็นด้วยปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.548 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าถ้าสถานประกอบการเป็นเครือข่ายประกันสังคม จะทำให้ลูกจ้างเข้าใจถึงการใช้สิทธิตามกฎหมายมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

สรุปภาพรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.218 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่าย
ความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม
เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การได้รับรู้ข่าวสารประกันสังคมผ่านสื่อ	2.4 (6)	18.1 (45)	52.0 (129)	23.0 (57)	4.4 (11)	2.911	.825	ปานกลาง
การเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ	2.8 (7)	18.1 (45)	52.4 (130)	23.4 (58)	3.2 (8)	2.940	.810	ปานกลาง
ความเหมาะสมของการประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม	2.8 (7)	14.1 (35)	56.0 (139)	23.0 (57)	4.0 (10)	2.887	.797	ปานกลาง
การให้บริการประกันสังคมเคลื่อนที่ ณ จุดที่สถานประกอบการหนาแน่น เช่น ตามห้างสรรพสินค้า/นิคมอุตสาหกรรม จะทำให้ลูกจ้างใช้สิทธิได้สะดวกขึ้น	19.4 (48)	52.0 (129)	21.0 (52)	4.8 (12)	2.8 (7)	3.802	.903	มาก
ถ้าสถานประกอบการเป็นเครือข่ายประกันสังคม จะทำให้ลูกจ้างเข้าใจถึงการใช้สิทธิตามกฎหมาย	10.5 (26)	49.2 (122)	28.2 (70)	8.9 (22)	3.2 (8)	3.548	.912	ปานกลาง
รวม						3.218	.632	ปานกลาง

4.2 <u>การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร</u>

- การนำค่าใช้จ่ายในการร่วมออกเงินสมทบกับลูกจ้างไปหักออกจากเงินรายได้ของกิจการ ช่วยทำให้ท่านเสียภาษีน้อยลง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 34.3 เห็นด้วยปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.738แสดงว่าการนำค่าใช้จ่ายในการร่วมออกเงินสมทบกับลูกจ้างไปหักออกจากเงินรายได้ของกิจการ ช่วยทำให้นายจ้างเสียภาษีน้อยลง อยู่ในระดับมาก

- ลูกจ้างสามารถนำเงินสมทบที่จ่ายประกันสังคมไปหักลดหย่อนภาษีได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 32.3 เห็นด้วยปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.20 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.718 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการที่ลูกจ้างสามารถนำเงินสมทบที่จ่ายประกันสังคมไปหักลดหย่อนภาษีได้ อยู่ในระดับมาก

สรุปภาพรวมของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม เกี่ยวกับการได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.728 อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่าย
ความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม
เกี่ยวกับการได้รับสิทธิลดหย่อน
ภาษีอากร

การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การนำค่าใช้จ่ายในการร่วมออกเงินสมทบกับลูกจ้างไปหักออกจากเงินรายได้ของกิจการ ช่วยทำให้ท่านเสียภาษีน้อยลง	18.1 (45)	43.1 (107)	34.3 (85)	3.2 (8)	1.2 (3)	3.738	.834	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ลูกจ้างสามารถนำเงินสมทบที่จ่ายประกันสังคมไปหักลดหย่อนภาษีได้	16.5 (41)	45.6 (113)	32.3 (80)	4.4 (11)	1.2 (3)	3.718	.835	มาก
รวม						3.728	.806	มาก

4.3 <u>การได้รับค่าตอบแทน จากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล</u>

- ความเห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 25.0 เห็นด้วยมาก และมีเพียงร้อยละ 3.2 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.190 แสดงว่าการได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูลสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง

- ความเห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทนควรมีเฉพาะนายจ้างที่ส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 18.5 เห็นด้วยมาก และมีเพียงร้อยละ 4.0 เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.073 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทนควรมีเฉพาะนายจ้างที่ส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปภาพรวมของข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.131 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม
ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่าย
ความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมเกี่ยวกับ
การได้รับค่าตอบแทนจากการส่ง
เงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล

การได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความเห็นด้วยกับการได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป	6.9 (17)	25.0 (62)	51.6 (128)	13.6 (33)	3.2 (8)	3.190	.868	ปานกลาง
ความเห็นด้วยกับการให้ค่าตอบแทนควรมีเฉพาะนายจ้างที่ส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล	6.5 (16)	18.5 (46)	54.8 (136)	16.1 (40)	4.0 (10)	3.073	.874	ปานกลาง
รวม						3.131	.806	ปานกลาง

ภาพรวมข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม ทั้ง 3 ด้าน คือ การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.728 อยู่ในระดับมาก การประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.218 อยู่ในระดับปานกลาง และการได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.131 อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.312 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26
ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่าย
ความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

ความคิดเห็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร	3.728	.806	มาก
การประชาสัมพันธ์	3.218	.632	ปานกลาง
การได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล	3.131	.806	ปานกลาง
ความคิดเห็นโดยรวม	3.312	.579	ปานกลาง

ภาพรวมค่าคะแนนร้อยละของระดับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยแยกเป็น 3 ระดับพบว่าการได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากรร้อยละ 77.4 อยู่ในระดับปานกลาง การประชาสัมพันธ์ร้อยละ 57.3 อยู่ในระดับมาก และการได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูลร้อยละ 62.5 อยู่ในระดับปานกลาง ระดับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยรวมร้อยละ 79.8 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27
ค่าคะแนนร้อยละของระดับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้าง
ที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

ข้อคิดเห็น	มาก	ปานกลาง	น้อย
การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร	16.1 (40)	77.4 (192)	6.5 (16)
การประชาสัมพันธ์	57.3 (142)	39.5 (98)	3.2 (8)
การได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล	22.2 (55)	62.5 (155)	15.3 (38)
ความคิดเห็นโดยรวม	16.5 (41)	79.8 (198)	3.6 (9)

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม

จากการสอบถามข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ผลมีผู้ให้คำตอบ 6 ราย โดยร้อยละ 33.3 ของผู้ตอบ เห็นว่าควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล ว่างงาน เจ็บป่วย ชราภาพ และร้อยละ 16.7 เท่า ๆ กัน เห็นว่าควรปรับปรุงระบบบริการทางการแพทย์ ควรรับขึ้นทะเบียนประกันสังคมได้ทุกสาขา ให้มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์มากขึ้นให้ประชาชนรู้เข้าใจรายละเอียด การเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ควรประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าและต้องให้มีความพร้อมที่จะดำเนินการ ดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28

จำนวน ร้อยละของผู้ตอบ จำแนกตาม ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล ว่างงาน เจ็บป่วย ชราภาพ	2	33.2
ควรปรับปรุงระบบบริการทางการแพทย์	1	16.7
ควรรับขึ้นทะเบียนประกันสังคมได้ทุกสาขา	1	16.7
การเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ควรประชาสัมพันธ์ล่วงหน้า และต้องให้มีความพร้อมที่จะดำเนินการ	1	16.7
ให้มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์มากขึ้นให้ประชาชนรู้เข้าใจรายละเอียด	1	16.7
รวม	6	100.0

ส่วนที่ 6 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของนายจ้างประเภทกิจการ ผลประกอบการและจำนวนลูกจ้าง นำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจภายในของนายจ้าง แรงจูงใจภายนอกของนายจ้าง และข้อคิดเห็นต่อการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองปฏิบัติตามกฎหมายในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม การศึกษาโดยการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และการทดสอบนัยสำคัญโดยหาค่า t-test และ F-test และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2กลุ่มขึ้นไป รายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1 <u>การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง</u>

ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อมูลทั่วไปมาเปรียบเทียบความแตกต่างกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ผลการศึกษาปรากฏรายละเอียด ดังนี้

6.1.1 <u>เพศ</u>

การศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างโดยหาค่า t-test พบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.032) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่4.29
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจ
ภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

เพศ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	105	3.7317	.476	2.16	.032*
หญิง	143	3.8531	.406		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.1.2 <u>อายุ</u>

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.2955) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่4.30) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 60 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 4. 31)

ตารางที่ 4.30
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติ
ตามกฎหมายของนายจ้าง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.9558	4	.2389	1.2376	.2955
ภายในกลุ่ม	46.9172	243	.1931		
รวม	47.8729	247			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงจูงใจ
ภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

อายุ	N	$\bar{x}$	S.D.
20-29 ปี	65	3.7521	.5011
30-39 ปี	112	3.8294	.3954
40-49 ปี	48	3.7384	.4590
50-59 ปี	20	3.9167	.4305
60 ปี ขึ้นไป	3	4.0926	.1951
รวม	248	3.8017	.4402

6.1.3 <u>ระดับการศึกษา</u>

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.1311) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.32) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับระดับปริญญาโทขึ้นไป มีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.32
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
ระดับการศึกษากับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติ
ตามกฎหมายของนายจ้าง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.6407	5	.3281	1.7177	.1311
ภายในกลุ่ม	46.2322	242	.1910		
รวม	47.8729	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.33
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจ
ภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ระดับการศึกษา	N	$\bar{x}$	S.D.
ประถมศึกษา	5	3.7333	.3053
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	3.7263	.4711
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	54	3.7695	.4281
ปวส.	41	3.7127	.4944
ปริญญาตรี	112	3.8462	.4200
ปริญญาโทขึ้นไป	9	4.1111	.3568
รวม	248	3.8017	.4402

6.1.4 <u>สถานภาพนายจ้าง</u>

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพนายจ้างกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างโดยหาค่า t-test พบว่า สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.783) แสดงว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพของนายจ้างกับ
แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

สถานภาพของนายจ้าง	N	$\bar{x}$	S.D.	t	p
เจ้าของกิจการ	85	3.8124	.467	.28	.783
ผู้รับมอบอำนาจ	163	3.7962	.427		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.1.5 <u>ประเภทกิจการ</u>

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทกิจการกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง พบว่า ประเภทกิจการของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.5154) แสดงว่าประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ประเภทกิจการเป็นงานที่ใช้เครื่องจักร มีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.35

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างประเภทกิจการกับแรงจูงใจภายใน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.2710	3	.0903	.7637	.5154
ภายในกลุ่ม	28.8628	244	.1183		
รวม	29.1338	247			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทกิจการกับแรงจูงใจ

ภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ประเภทกิจการ	N	$\bar{x}$	S.D.
งานบริการ	113	3.7950	.4571
งานช่างฝีมือ	20	3.8556	.3602
งานที่ใช้เครื่องจักร	33	3.8822	.3955
งานค้าขาย	82	3.7656	.4529
รวม	248	3.8017	.4402

6.1.6 <u>ผลประกอบการของกิจการ</u>

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลประกอบการของกิจการกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง พบว่า ผลประกอบการของกิจการของกลุ่มตัวอย่าง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.000) แสดงว่า ผลประกอบการของกิจการที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายแตกต่างกัน โดยผลประกอบการกิจการที่มีผลกำไรต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่อแรงจูงใจภายในสูงสุดเท่ากับ 3.9698 รองลงมาค่าเฉลี่ย 3.8241 ในกลุ่มที่ผลประกอบการขาดทุนตลอด และในกลุ่มที่ผลประกอบการเสมอต้นทุน และผลกำไรน้อยลง ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ (scheffle) ระหว่างผลประกอบการของกิจการของ กลุ่มตัวอย่างกับแรงจูงใจภายใน พบว่า รายคู่ระหว่างผลประกอบการของกิจการของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลกำไรต่อเนื่อง มีแรงจูงใจภายในมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีผลประกอบการของกิจการที่มีกำไรน้อยลงกว่าเดิม และผลการประกอบกิจการที่ขาดทุนโดยตลอด (ตารางที่ 4.37-4.39)

ตารางที่ 4.37

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างผลประกอบการกิจการกับแรงจูงใจภายใน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	5.3224	3	1.7741	10.1735	.0000 *
ภายในกลุ่ม	42.5505	244	.1744		
รวม	47.8729	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.38

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลประกอบการของกิจการกับ

แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ผลประกอบการกิจการ	N	$\bar{x}$	S.D.
มีผลกำไรต่อเนื่อง	103	3.9698	.3861
ผลกำไรน้อยลงกว่าเดิม	82	3.6430	.4580
ส่วนมากเสมอต้นทุน	57	3.7242	.4249
ขาดทุนโดยตลอด	6	3.8241	.2206
รวม	248	3.8017	.4402

ตารางที่ 4.39
เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ของค่าเฉลี่ย แรงจูงใจ
จำแนกตามผลประกอบการกิจการ

ผลประกอบการกิจการ	$\bar{x}$	มีผลกำไรต่อเนื่อง	ผลกำไรน้อยลงกว่าเดิม	ส่วนมากเสมอต้นทุน	ขาดทุนโดยตลอด
มีผลกำไรต่อเนื่อง	3.9698	-	.3268	.2456	.1457
ผลกำไรน้อยลงกว่าเดิม	3.6430		-	.0812	.1811
ส่วนมากเสมอต้นทุน	3.7242			-	.999
ขาดทุนโดยตลอด	3.8241				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.1.7 <u>จำนวนลูกจ้าง</u>

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนลูกจ้างกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง พบว่า จำนวนลูกจ้างของประเภทกิจการของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.1066) แสดงว่ากิจการที่มีจำนวนลูกจ้างแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่4.40) โดยกลุ่มตัวอย่างที่จำนวนลูกจ้าง 10-19 คน มีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 4. 41)

ตารางที่ 4.40
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างจำนวนลูกจ้างกับแรงจูงใจภายใน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.7488	5	. 3498	1.8351	.1066
ภายในกลุ่ม	46.1242	242	.1906		
รวม	47.8729	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.41

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนลูกจ้างกับแรงจูงใจ

ภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

จำนวนลูกจ้าง	N	$\bar{x}$	S.D.
1-9 คน	139	3.8417	.4086
10-19 คน	49	3.8447	.4489
20-29 คน	15	3.5593	.3229
30-39 คน	11	3.6111	.4303
40-49 คน	6	3.8241	.5181
50 คน ขึ้นไป	28	3.7282	.5694
รวม	248	3.8017	.4402

6.2 <u>การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง</u>

ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างมาเปรียบเทียบความแตกต่างกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ผลการศึกษาปรากฏรายละเอียด ดังนี้

6.2.1 <u>เพศ</u>

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง โดยหาค่า t-test พบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($p = 0.658$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับแรงจูงใจภายนอก

ของนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

เพศ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	105	3.3078	.394	.44	.658
หญิง	143	3.3305	.401		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.2 <u>อายุ</u>

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.3697) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.43) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.43

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างอายุกับแรงจูงใจภายนอก

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.6796	4	.1699	1.0746	.3697
ภายในกลุ่ม	38.4191	243	.1581		
รวม	39.0987	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.44
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแรงจูงใจภายนอก
ในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

อายุ	N	$\bar{x}$	S.D.
20-29	65	3.2475	.4186
30-39 ปี	112	3.3561	.4035
40-49 ปี	48	3.3015	.3737
50-59 ปี	20	3.4132	.3643
60 ปี ขึ้นไป	3	3.2941	.1556
รวม	248	3.3209	.3979

6.2.3 ระดับการศึกษา

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P = 0.7062) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.45) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 4.46)

ตารางที่ 4.45
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติ
ตามกฎหมายของนายจ้าง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.4723	5	.0945	.5918	.7062
ภายในกลุ่ม	38.6263	242	01596		
รวม	30.8152	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.46
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจ
ภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ระดับการศึกษา	N	$\bar{x}$	S.D.
ประถมศึกษา	5	3.1588	.1958
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	3.2636	.3740
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	54	3.3126	.3162
ปวส.	41	3.3113	.4135
ปริญญาตรี	112	3.3577	.4373
ปริญญาโทขึ้นไป	9	3.2190	.4290
รวม	248	3.3209	.3979

6.2.4 <u>สถานภาพของนายจ้าง</u>

การศึกษาความแตกต่างระหว่างสถานภาพของนายจ้างกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างโดยการหาค่า t-test พบว่า สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.222) แสดงว่า สถานภาพของนายจ้างที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.47)

ตารางที่ 4.47
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพของนายจ้างกับ
แรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

สถานภาพของนายจ้าง	N	$\bar{x}$	S.D.	t	p
เจ้าของกิจการ	85	3.3637	.410	1.22	.222
ผู้รับมอบอำนาจ	163	3.2986	.391		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.5 ประเภทกิจการ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทกิจการกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง พบว่า ประเภทกิจการของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.5565) แสดงว่าประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.48) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ประเภทกิจการเป็นงานที่ใช้เครื่องจักร มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 4.49)

ตารางที่ 4.48
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างประเภทกิจการกับแรงจูงใจภายนอกใน
การปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.3308	3	.1103	.0691	.5565
ภายในกลุ่ม	38.7678	244	.1589		
รวม	39.0987	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.49
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทกิจการกับแรงจูงใจ
ภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ประเภทกิจการ	N	$\bar{x}$	S.D.
งานบริการ	113	3.2840	.4077
งานช่างฝีมือ	20	3.3662	.3084
งานที่ใช้เครื่องจักร	33	3.3797	.3836
งานค้าขาย	82	3.3372	.4102
รวม	248	3.3209	.3979

6.2.6 ผลประกอบการกิจการ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลประกอบการของกิจการกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง พบว่าผลประกอบการของกิจการของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.1841) แสดงว่า ผลประกอบการของกิจการที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.50) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีผลประกอบการขาดทุนโดยตลอด มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 4.51)

ตารางที่ 4.50
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างผลประกอบการกิจการกับแรงจูงใจภายนอก
ในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.7660	3	.2553	1.6252	.1841
ภายในกลุ่ม	38.3227	244	.1571		
รวม	39.0987	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.51
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลประกอบการของกิจการกับ
แรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ผลประกอบการกิจการ	N	$\bar{x}$	S.D.
มีผลกำไรต่อเนื่อง	103	3.3746	.4184
ผลกำไรน้อยลงกว่าเดิม	82	3.2956	.3525
ส่วนมากเสมอต้นทุน	57	3.2468	.4176
ขาดทุนโดยตลอด	6	3.4510	.3581
รวม	248	3.3209	.3979

6.2.7 <u>จำนวนลูกจ้าง</u>

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนลูกจ้างกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง พบว่า จำนวนลูกจ้างของกิจการของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.6568) แสดงว่า กิจการที่มีจำนวนลูกจ้างแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.52) โดยกลุ่มตัวอย่างที่จำนวนลูกจ้าง 30-39 คน มีแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 4.53)

ตารางที่ 4.52
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างจำนวนลูกจ้างกับแรงจูงใจภายนอกใน
การปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.5233	5	.1047	.6565	.6568
ภายในกลุ่ม	38.5754	242	.1594		
รวม	30.8152	198			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.53
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนลูกจ้างกับแรงจูงใจ
ภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

จำนวนลูกจ้าง	N	$\bar{x}$	S.D.
1-9 คน	139	3.3286	.3955
10-19 คน	49	3.3679	.4261
20-29 คน	15	3.2529	.3009
30-39 คน	11	3.3743	.2256
40-49 คน	6	3.3186	.2580
50 คน ขึ้นไป	28	3.2164	.4777
รวม	248	3.3209	.3979

6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างมาเปรียบเทียบความแตกต่างกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง เข้าสู่ระบบประกันสังคม ผลการศึกษาปรากฏรายละเอียด ดังนี้

6.3.1 เพศกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

การศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยการหาค่า t-test พบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.111$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.54)

ตารางที่ 4.54
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	105	3.2434	.698	1.60	.111
หญิง	143	3.3621	.469		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3.2 อายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(p = 0.9692) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.55) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.55
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
อายุ กับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่าย
ความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.1838	4	.0460	.1352	.9692
ภายในกลุ่ม	82.5904	243	.3399		
รวม	82.7742	247			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.56
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง
เข้าสู่ระบบประกันสังคม

อายุ	N	$\bar{x}$	S.D.
20-29 ปี	65	3.2769	.7158
30-39 ปี	112	3.3234	.5750
40-49 ปี	48	3.3056	.4242
50-59 ปี	20	3.3778	.4922
60 ปี ขึ้นไป	3	3.2963	.1283
รวม	248	3.3118	.5789

6.3.3 <u>ระดับการศึกษากับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม</u>

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($p = 0.0038$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.57) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมสูงสุด เท่ากับ 3.4938 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมต่ำสุดเท่ากับ 2.6222 (ตารางที่ 4.58)

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอื่น (ตารางที่ 4.59)

ตารางที่ 4.57
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างระดับการศึกษากับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริม
ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง
เข้าสู่ระบบประกันสังคม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	5.7083	5	1.1417	3.5850	.0038 *
ภายในกลุ่ม	77..0659	242	.3185		
รวม	82.7742	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.58
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็น
เกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง
เข้าสู่ระบบประกันสังคม

ระดับการศึกษา	N	$\bar{x}$	S.D.
ประถมศึกษา	5	2.6222	1.4816
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	3.2016	.6494
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	54	3.3107	.4656
ปวส.	41	3.1301	.5616
ปริญญาตรี	112	3.4216	.5370
ปริญญาโทขึ้นไป	9	3.4938	.3893
รวม	248	3.3118	.5789

ตารางที่ 4.59
การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับข้อคิดเห็น
เกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง
เข้าสู่ระบบประกันสังคม

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมตอนปลาย/ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโทขึ้นไป
ประถมศึกษา	2.6222		.5794	.6885	.5079	.7994	.8716
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.2016			.1091	.0715	.2220	.2922
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.3107				.1806	.1109	.1834
ปวส.	3.1301					.2915	.3637
ปริญญาตรี	3.4216						.0722
ปริญญาโทขึ้นไป	3.4938						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3.4 สถานภาพของนายจ้างกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพนายจ้างกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยหาค่า t-test พบว่า สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (p = 0.564) แสดงว่า สถานภาพนายจ้างที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.60)

ตารางที่ 4.60
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพนายจ้างกับ
ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่าย
ความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

สถานภาพของนายจ้าง	N	$\bar{x}$	S.D.	t	p
เจ้าของกิจการ	85	3.2824	.552	.58	.564
ผู้รับมอบอำนาจ	163	3.3272	.593		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3.5 ประเภทกิจการกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทกิจการกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยหาค่า F-test พบว่า ประเภทกิจการของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.1842) แสดงว่า ประเภทกิจการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.61) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ประเภทกิจการเป็นงานที่ใช้เครื่องจักร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมสูงกว่ากลุ่มอื่น (ตารางที่ 4.62)

ตารางที่ 4.61
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างประเภทกิจการกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้
นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่
ระบบประกันสังคม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.6211	3	.5404	1.6247	.1842
ภายในกลุ่ม	81.1531	244	.3326		
รวม	82.7742	247			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.62
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทกิจการกับความคิดเห็น
เกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง
เข้าสู่ระบบประกันสังคม

ประเภทกิจการ	n	$\bar{x}$	S.D.
งานบริการ	113	3.3677	.4971
งานช่างฝีมือ	20	3.2222	.2906
งานที่ใช้เครื่องจักร	33	3.4141	.5243
งานค้าขาย	82	3.2154	.7292
รวม	248	3.3118	.5789

6.3.6 <u>ผลประกอบการของกิจการกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม</u>

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลประกอบการของกิจการกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยหาค่า F-test พบว่า ผลประกอบการของกิจการของกลุ่มตัวอย่างไม่มี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.7260) แสดงว่า ผลประกอบการของกิจการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.63) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีผลกำไรต่อเนื่องมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมสูงกว่ากลุ่มอื่น (ตารางที่ 4.64)

ตารางที่ 4.63
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างผลประกอบการของกิจการกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับ
การส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง
เข้าสู่ระบบประกันสังคม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.4434	3	.1478	.4380	.7260
ภายในกลุ่ม	82.3308	244	.3374		
รวม	82.7742	247			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.64
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลประกอบการของกิจการกับ
ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการ ส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่าย
ความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

ผลประกอบการกิจการ	N	$\bar{x}$	S.D.
มีผลกำไรต่อเนื่อง	103	3.3571	.5754
ผลกำไรน้อยลงกว่าเดิม	82	3.2954	.5296
ส่วนมากเสมอต้นทุน	57	3.2671	.6646
ขาดทุนโดยตลอด	6	3.1852	.4697
รวม	248	3.3118	.5789

6.3.7 <u>จำนวนลูกจ้างกับ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม</u>

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนลูกจ้างกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม โดยหาค่า F-test พบว่า จำนวนลูกจ้างของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p = 0.7880) แสดงว่า จำนวนลูกจ้างที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.65) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนลูกจ้าง 30-39 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมสูงกว่ากลุ่มอื่น (ตารางที่ 4.66)

ตารางที่ 4.65
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างจำนวนลูกจ้างกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริม
ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง
เข้าสู่ระบบประกันสังคม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.8196	5	.1639	.4840	.7880
ภายในกลุ่ม	81.9546	242	.3387		
รวม	65.9149	247			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.66
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนลูกจ้างกับความคิดเห็น
เกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง
เข้าสู่ระบบประกันสังคม

จำนวนลูกจ้าง	N	$\bar{x}$	S.D.
1-9 คน	139	3.2638	.6165
10-19 คน	49	3.3810	.4864
20-29 คน	15	3.3037	.4209
30-39 คน	11	3.4040	.4825
40-49 คน	6	3.3704	.2501
50 คน ขึ้นไป	28	3.3849	.6945
รวม	248	3.3118	.5789

<u>สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร</u>

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพนายจ้าง ประเภทกิจการ และจำนวนลูกจ้าง พบว่า ไม่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง มีเพียงเพศและผลประกอบการของกิจการที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติตามกฎหมายต่างกัน และสรุปภาพรวมของการทดสอบได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.67)

ตารางที่ 4.67
สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับ
แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมาย
ของนายจ้าง

แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมาย ของนายจ้าง	ค่าคะแนน	แตกต่างกัน P ‹ .05	ไม่แตกต่างกัน P › .05
เพศ	0.0032*	✓	-
อายุ	0.2955	-	✓
ระดับการศึกษา	0.1311	-	✓
สถานภาพของนายจ้าง	0.783	-	✓
ประเภทกิจการ	0.5154	-	✓
ผลประกอบการของกิจการ	0.0000*	✓	-
จำนวนลูกจ้าง	0.1066	-	✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพนายจ้าง ประเภทกิจการ ผลประกอบการของกิจการ และจำนวนลูกจ้าง พบว่า ไม่มีผลต่อแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง และสรุปภาพรวมของการทดสอบได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.68)

ตารางที่ 4.68

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจ
ภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

แรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตาม กฎหมายของนายจ้าง	ค่าคะแนน	แตกต่างกัน P ‹ .05	ไม่แตกต่างกัน P › .05
เพศ	0.658	-	✓
อายุ	0.3697	-	✓
ระดับการศึกษา	0.7062	-	✓
สถานภาพของนายจ้าง	0.2220	-	✓
ประเภทกิจการ	0.5565	-	✓
ผลประกอบการของกิจการ	0.1841	-	✓
จำนวนลูกจ้าง	0.6568	-	✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพนายจ้าง ประเภทกิจการ ผลประกอบการของกิจการ และจำนวนลูกจ้างที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมไม่แตกต่างกัน มีเพียงระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริม ให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมแตกต่างกัน และได้สรุปภาพรวมของการทดสอบได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.69)

ตารางที่ 4.69
สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับข้อคิดเห็น
เกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง
เข้าสู่ระบบประกันสังคม

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม	ค่าคะแนน	แตกต่างกัน P ‹ .05	ไม่แตกต่างกัน P › .05
เพศ	0.1110	-	✓
อายุ	0.9692	-	✓
ระดับการศึกษา	0.0038*	✓	-
สถานภาพของนายจ้าง	0.5640	-	✓
ประเภทกิจการ	0.1842	-	✓
ผลประกอบการของกิจการ	0.7260	-	✓
จำนวนลูกจ้าง	0.7880	-	✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 จากตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 248 ราย ได้ผลการศึกษาโดยสรุป ดังนี้

7.1 แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความมีมนุษยธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.802 โดยมีแรงจูงใจด้านมนุษยธรรมมากกว่าความรับผิดชอบต่อสังคม สรุปได้ดังนี้

- ด้านความมีมนุษยธรรม เมื่อพิจารณาจากแรงจูงใจภายในของกลุ่มตัวอย่างต่อความมีมนุษยธรรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3. 953 โดยความมีมนุษยธรรมเกี่ยวกับ

การมีความเมตตากรุณาคือการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมเพื่อต้องการช่วยเหลือดูแลลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.060 ความมีมนุษยธรรมเกี่ยวกับการมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้างเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.879 และความมีมนุษยธรรมเกี่ยวกับการไม่เบียดเบียนลูกจ้าง คือ การการจ่ายเงินสมทบทั้งส่วนของตนเองและลูกจ้างตรงเวลามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3 .960 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความต้องการความคุ้มครองในระบบประกันสังคมของลูกจ้างตามฤดูกาลในอุตสาหกรรมเกษตร (วิไล หิรัญรัตนนาคิน, 2535) ที่พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการความคุ้มครอง 7 ประเภท โดยมีความต้องการความคุ้มครองกรณีเจ็บป่วยมากที่สุดทำให้นายจ้างเกิดแรงจูงใจที่ต้องการให้ลูกจ้างได้รับการช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาล และการได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในขณะที่เจ็บป่วยต้องใช้ระยะเวลารักษาตัวและไม่ได้รับเงินค่าจ้างจากนายจ้าง และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายในการหักค่าจ้างของลูกจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง และนำส่งเป็นเงินสมทบพร้อมกับส่วนของนายจ้างในอัตราเท่ากัน หากนำส่งเงินสมทบเกินกำหนดเวลานอกจากจะต้องเสียค่าปรับแล้วลูกจ้างอาจจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเนื่องจากขาดสิทธิในการส่งเงินสมทบไม่ครบถ้วน

- ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพิจารณาจากแรงจูงใจภายในของกลุ่มตัวอย่างต่อความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง = 3.651 โดยความรับผิดชอบต่อสังคม เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนประกันสังคม คือ ความต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.081 ความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับการร่วมจ่ายเงินสมทบคือการร่วมกันออกเงินสมทบของรัฐบาลและลูกจ้าง ทำให้นายจ้างต้องร่วมจ่ายเงินสมทบด้วยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.952 และความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับการรับรองสิทธิให้ลูกจ้างเพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์ คือ การแสดงความรับผิดชอบของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างเมื่อต้องการใช้สิทธิตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 4.012 แสดงว่า การร่วมกันออกเงินสมทบของนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เป็นการตอบสนองความต้องการจำเป็นของลูกจ้างตามสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความรู้ ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านประกันสังคม :ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1-9 คน ในจังหวัดสระบุรี (นิศารัตน์ มงคลรัตน์, 2546, น. 114) กล่าวว่า นายจ้างมีทัศนคติระดับสูงต่อหลักการประกันสังคมว่า การประกันสังคมเป็นความร่วมมือของนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลโดยการนำเงินสมทบมาเป็นกองทุน เพื่อไว้จ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน และสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ความต้องการความคุ้มครองในระบบประกันสังคมของลูกจ้างตามฤดูกาล

ในอุตสาหกรรมเกษตร (วิไล หิรัญรัตนนาคิน, 2535) พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.4 เห็นด้วยกับการจ่ายเงินสมทบร่วมกันทั้งสามฝ่าย ได้แก่ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง โดยเก็บเงินสมทบตามรายได้ของลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาจากตัวแปรได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพนายจ้าง ประเภทกิจการ และจำนวนลูกจ้าง พบว่า ไม่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง มีเพียงเพศและผลประกอบการของกิจการที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในที่จะปฏิบัติตามกฎหมายต่างกัน โดยนายจ้างเพศหญิงมีแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายมากกว่าเพศชาย และนายจ้างที่มีผลการประกอบกิจการที่มีผลกำไรต่อเนื่อง มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมายในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากกว่านายจ้างที่มีผลประกอบการของกิจการส่วนมากเสมอต้นทุน ผลกำไรน้อยลงกว่าเดิม และขาดทุนโดยตลอด

7.2 <u>แรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง</u>

การศึกษาแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.321 โดยมีความคิดเห็นด้านการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐมากกว่าด้านอื่น สรุปได้ดังนี้

- ด้านการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐเมื่อพิจารณาจากแรงจูงใจภายนอกของกลุ่มตัวอย่างต่อการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง = 3.358 โดยการบังคับใช้กฎหมายภาครัฐเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนคือการที่นายจ้างเป็นผู้มีความสามารถและศักยภาพมากกว่าลูกจ้างในการประสานงานกับสำนักงานประกันสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.883 การบังคับใช้กฎหมายภาครัฐเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบคือการกำหนดให้มีการออกเงินสมทบร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลทำให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.871 และการบังคับใช้กฎหมายภาครัฐเกี่ยวกับการกำหนดบทลงโทษนายจ้างหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคือความกลัวต่อการถูกเปรียบเทียบปรับและดำเนินคดี กรณีไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง = 3.444 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง ความต้องการความคุ้มครองในระบบประกันสังคมของลูกจ้างตามฤดูกาลในอุตสาหกรรมเกษตร (วิไล หิรัญรัตนนาคิน, 2535) พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 91.4เห็นด้วยกับการจ่ายเงินสมทบร่วมกันทั้งสามฝ่าย ได้แก่

รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง โดยเก็บเงินสมทบตามรายได้ของลูกจ้าง และยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายประกันสังคม ว่า นายจ้างมีหน้าที่หักเงินสมทบทุกครั้งที่การจ่ายค่าจ้าง โดยนำส่งรวมกับเงินสมทบส่วนที่เป็นของนายจ้างในอัตราเท่ากันและนำส่งให้สำนักงานประกันสังคม และบทกำหนดโทษหากนายจ้างผู้ใดเจตนาไม่ยื่นแบบการขึ้นทะเบียนรายการต่อสำนักงานภายในกำหนดเวลา หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงาน ภายในกำหนดเวลา ไม่แจ้งการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนภายใน 30 วัน หรือไม่แจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงของผู้ประกันตน หรือแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงอันเป็นเท็จภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- ด้านอัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายเมื่อพิจารณาจากแรงจูงใจภายนอกของกลุ่มตัวอย่างต่ออัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง = 3.224 โดยอัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินสมทบรวม คือ การลดอัตราเงินสมทบเมื่อสภาวะเศรษฐกิจไม่ดี อาจทำให้กองทุนประกันสังคมไม่มีเงินจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง = 3.427 อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินสมทบแต่ละกรณีคืออัตราเงินสมทบกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ และตายร้อยละ 1.5 อยู่ในความสามารถที่นายจ้างร่วมจ่ายได้ และอัตราเงินสมทบที่ต้องจ่ายเกี่ยวกับมูลค่าของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบคือค่าจ้างต่ำสุดที่ใช้คำนวณเงินสมทบ จำนวน 1,650 บาท อยู่ในระดับต่ำเพียงพอแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง =3.512 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการขยายอายุการรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพจาก 55 ปีเป็น 60 ปีของผู้ประกันตน ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ประกันตนจังหวัดสมุทรปราการ (จินตนา ยงพฤกษา, 2549) ที่กล่าวว่า ลูกจ้างมีความรู้ว่าค่าจ้างต่ำสุดที่ใช้คำนวณเงินสมทบคือไม่น้อยกว่าเดือนละ 1,650 บาท อยู่ในระดับสูง โดยตอบถูกร้อยละ 75.5 แสดงว่า ลูกจ้างมีความเข้าใจด้านการจ่ายเงินสมทบมากเมื่อมีส่วนรับผิดชอบกับเงินที่ต้องจ่าย และเปรียบเช่นเดียวกับนายจ้างที่มีส่วนรับผิดชอบเงินสมทบร่วมกับลูกจ้าง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความรู้ ทัศนคติ ของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติด้านประกันสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 1-9 คน ในจังหวัดสระบุรี (นิศารัตน์ มงคลรัตน์, 2546, น. 110) ที่กล่าวว่านายจ้างมีความรู้เรื่องเงินสมทบในระดับต่ำ โดยนายจ้างยังขาดความรู้ด้านเงินค่าจ้างที่จะนำมาคำนวณเงินสมทบประกันสังคม และเกณฑ์ในการคำนวณเงินค่าจ้างของลูกจ้าง

- ด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อพิจารณาจากแรงจูงใจภายนอกของกลุ่มตัวอย่างต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง = 3.355 โดยสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละกรณีคือการได้รับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาล

ตามบัตรรับรองสิทธิมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง = 3.528 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับเงื่อนไขการเกิดสิทธิในแต่ละกรณีคือกรณีคลอดบุตร ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือนภายใน 15 เดือนมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง = 3.419 และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี คือ การเพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนอย่างต่อเนื่องเป็นแรงจูงใจให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก = 3.758 ซึ่งสอดคล้องกับการเพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนอย่างต่อเนื่อง เป็นแรงจูงใจในผลการศึกษาของ สุพัตรา โรจนมังคลาภรณ์ (2540, น. 86-87) ที่กล่าวว่า ควรมีการพิจารณาปรับปรุงขยายอายุเกษียณกรณีชราภาพ เช่นจาก 55 ปี เป็น 60 ปี เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาจากตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพนายจ้าง ประเภทกิจการ ผลประกอบการของกิจการ และจำนวนลูกจ้าง พบว่า ไม่มีผลต่อแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับของนายจ้าง

7.3 <u>ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม</u>

การศึกษาข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร และการได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.312 โดยมีความคิดเห็นด้านการได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากรมากกว่าด้านอื่น

- การประชาสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาจากข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.218 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในประเด็นที่ว่า การให้บริการประกันสังคมเคลื่อนที่ ณ จุดที่สถานประกอบการหนาแน่น จะทำให้ลูกจ้างใช้สิทธิได้สะดวกขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการดำเนินการของสำนักงานประกันสังคม ที่มีการดำเนินการในเชิงรุก เพื่อเข้าหากลุ่มเป้าหมายโดยการจัดทำการประกันสังคมเคลื่อนที่สู่สถานประกอบการ โดยร่วมกับสถานพยาบาลในการให้บริการทางการแพทย์และการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคม และจัดอยู่ในยุทธศาสตร์หลักของสำนักงานประกันสังคมที่ยังมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

- การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร จากข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.728 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในประเด็นที่ว่า การนำค่าใช้จ่ายในการร่วมออกเงินสมทบกับลูกจ้างไปหักออกจากรายได้ของกิจการช่วยทำให้กิจการเสียภาษีน้อยลง

- การได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล เมื่อพิจารณาจากข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.131 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในประเด็นที่ว่า การได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูลสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.190 ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่สำนักงานประกันสังคมได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และจะขยายไปสู่สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างต่ำกว่า 500 คนในโอกาสต่อไป เพราะเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บเอกสารและการบันทึกข้อมูลรายตัวของลูกจ้างสะดวกกว่าการส่งด้วยแบบฟอร์มที่เป็นกระดาษ

เมื่อพิจารณาจากตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพนายจ้าง ประเภทกิจการ ผลประกอบการของกิจการ และจำนวนลูกจ้างกับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพนายจ้าง ประเภทกิจการ ผลประกอบการของกิจการ และจำนวนลูกจ้างที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมไม่แตกต่างกัน มีเพียงระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมแตกต่างกัน โดยนายจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากกว่ากลุ่มอื่น

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า สำนักงานประกันสังคม ควรเร่งประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายประกันสังคมให้แก่นายจ้าง เพื่อเป็นแรงกระตุ้นแรงจูงใจ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำนายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจภายในในด้านความมีมนุษยธรรม เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า การที่นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเนื่องจากต้องการให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และต้องการช่วยเหลือดูแลลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย และมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน นอกจากนี้ สำนักงานประกันสังคมต้องสร้างแรงจูงใจโดยเน้นไปยังกลุ่มเป้าหมาย สำหรับนายจ้างกลุ่มที่มีผลประกอบการของกิจการส่วนมากเสมอต้นทุน และขาดทุนโดยตลอด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ยังขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย การสร้าง

แรงจูงใจภายนอกก็ยังต้องดำเนินการต่อในด้านการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่อง เพื่อสร้างความคุ้นชินกับระบบการลงโทษหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และในด้านสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละกรณี ควรมีการปรับปรุงเพิ่มให้แก่ผู้ประกันตนตามสถานะของกองทุน และโอกาสอันควร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างที่ยังไม่เข้าสู่ระบบประกันสังคมได้เล็งเห็นถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายที่คุ้มค่าต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิก นอกจากนี้ ยังต้องมีการส่งเสริมในด้านการให้ผลประโยชน์อื่นตอบแทนกลับสู่นายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งต้องรณรงค์การประชาสัมพันธ์ให้ถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง และเมื่อมีการเพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ สำนักงานประกันสังคมควรมีความพร้อมทั้งในด้านระบบสารสนเทศ และมีระบบส่งผ่านข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และทำความเข้าใจได้ง่ายต่อกลุ่มเป้าหมาย มีบุคลากรที่พร้อมในการให้บริการ เพื่อสร้างแรงจูงใจอีกระดับหนึ่งนอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ให้นายจ้างเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้เต็ม 100 เปอร์เซ็นต์ ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างทั่วถึงทุกคน อันจะก่อประโยชน์ต่อสถาบันครอบครัว สังคม และประเทศชาติ