



ภาคผนวก

เจ้าหน้าที่หอสมุด

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม
: ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1

.....

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1ชุด จำนวน 8 หน้า

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจภายในของนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจภายนอกของนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา และจะนำไปใช้เพื่อการค้นคว้าเท่านั้น ผู้ศึกษาขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะเป็นความลับและนำเสนอข้อมูลในภาพรวม และไม่มีผลเสียต่อท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออันดีของท่าน

พิศมัย นิธิไพฑูรย์

ผู้ศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบ
ประกันสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่ใช้บริการ
สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกตอบโดยเขียนเครื่องหมาย ☐ ลงใน () ซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 20 – 29 ปี

() 2. 30 – 39 ปี

() 3. 40 – 49 ปี

() 4. 50 – 59 ปี

() 5. 60 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ประถมศึกษา

() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

() 4. ปวส.

() 5.ปริญญาตรี

() 6.ปริญญาโท ขึ้นไป

4. สถานภาพของนายจ้าง

() 1. เจ้าของกิจการ

() 2. ผู้รับมอบอำนาจ

5. ประเภทกิจการ

() 1. งานบริการ

() 2. งานช่างฝีมือ

() 3. งานที่ใช้เครื่องจักร

() 4. งานค้าขาย

6. ผลประกอบการของกิจการ

() 1. มีผลกำไรต่อเนื่อง

() 2. ผลกำไรน้อยลงกว่าเดิม

() 3. ส่วนมากเสมอต้นทุน

() 4. ขาดทุนโดยตลอด

7. จำนวนลูกจ้าง

- () 1. 1 – 9 คน () 2. 10 - 19 คน () 3. 20 – 29 คน
 () 4. 30 – 39 คน () 5. 40 – 49 คน () 6. ตั้งแต่ 50 คน ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของนายจ้าง ในการปฏิบัติตามกฎหมาย

2.1 ท่านมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นต่อไปนี้ระดับใด

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การขึ้นทะเบียนประกันสังคม</u>					
8. การบังคับของกฎหมาย เป็นแรงจูงใจให้ท่านตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม					
9. ความต้องการให้ลูกจ้าง ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย					
10. การไม่ขึ้นทะเบียน อาจถูกร้องเรียนจากลูกจ้าง และเกิดผลเสียต่อชื่อเสียงของกิจการ					
<u>การร่วมจ่ายเงินสมทบ</u>					
11. การร่วมกันออกเงินสมทบของลูกจ้าง และรัฐบาล ทำให้ท่าน ต้องร่วมจ่ายเงินสมทบด้วย					
12. การร่วมจ่ายเงินสมทบ เนื่องจากต้องการให้กองทุน ประกันสังคมมีเงินสำรองจ่ายให้ลูกจ้าง					
13. การร่วมจ่ายเงินสมทบเนื่องจากรู้สึกมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างด้วยความจริงใจ					
<u>การรับรองสิทธิให้ลูกจ้างเพื่อเบิกเงินสิทธิประโยชน์</u>					
14. การที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่					
15. ให้ลูกจ้างได้รับเงินประโยชน์ทดแทนตามสิทธิที่ควรจะได้รับ					
16. การแสดงความรับผิดชอบต่อลูกจ้างเมื่อต้องการใช้สิทธิตามกฎหมายในกรณีต่าง ๆ					

2.2 ท่านมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคมในด้านความมีมนุษยธรรมในประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>มีความเมตตากรุณา</u>					
17. การปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อต้องการช่วยเหลือดูแลลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย					
18. การปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อบรรเทาความทุกข์ร้อนของลูกจ้าง					
19. การปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและครอบครัวเมื่อขาด ความมั่นคงในชีวิต					
<u>มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</u>					
20. การสำรองจ่ายเงินแทนลูกจ้างเมื่อเจ็บป่วย					
21. การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้างเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน					
22. การให้รางวัลตอบแทนการทำงานตามโอกาสที่สมควร					
<u>ไม่เบียดเบียนลูกจ้าง</u>					
23. การร่วมออกเงินสมทบกับลูกจ้างเพื่อความถูกต้อง					
24. การไม่เบียดบังเอาเงินสมทบของลูกจ้างไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกของนายจ้าง ในการปฏิบัติตามกฎหมาย

3.1 ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายต่อการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ ในประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียน</u>					
26. การบังคับให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประกันสังคมเป็นแรงจูงใจให้ท่านตัดสินใจเข้าสู่ระบบประกันสังคม					
27. การกำหนดให้นายจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการขึ้นทะเบียนเป็นแรงจูงใจให้ท่านต้องปฏิบัติตามกฎหมาย					
28. นายจ้างเป็นผู้มีความสามารถและศักยภาพมากกว่าลูกจ้างในการประสานงานกับสำนักงานประกันสังคม					
<u>การกำหนดให้นายจ้างร่วมจ่ายเงินสมทบ</u>					
29. การกำหนดให้มีการออกเงินสมทบร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ทำให้ท่านร่วมจ่ายเงินอย่างสม่ำเสมอ					
30. การกำหนดให้การจ่ายเงินสมทบพิจารณาจากค่าจ้างที่ได้รับ ทำให้สะดวกต่อท่านในการหักเงินสมทบ					
31. การกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่หักเงินค่าจ้างของลูกจ้าง และนำส่งเงินสมทบเป็นภาระต่อท่านในทางปฏิบัติ					

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การกำหนดบทลงโทษนายจ้างหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย</u>					
32. ความกลัวต่อการถูกเปรียบเทียบปรับและดำเนินคดี กรณีไม่ขึ้นทะเบียนประกันสังคม					
33. ความกลัวต่อการถูกเปรียบเทียบปรับและดำเนินคดี กรณีขึ้นทะเบียนแล้วแต่จ้างลูกจ้างไม่ครบ					
34. ความกลัวต่อการถูกปรับ กรณีจ่ายเงินสมทบล่าช้า					

3.2 ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายต่ออัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย ในประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>อัตราเงินสมทบรวม</u>					
35. อัตราเงินสมทบรวมของนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละร้อยละ 5 ในปัจจุบันอยู่ในความสามารถที่ท่านร่วมจ่ายได้					
36. อัตราเงินสมทบรวมของรัฐบาลร้อยละ 2.75 อยู่ในระดับเหมาะสมที่ท่านจะร่วมจ่ายเงินสมทบ					
37. การลดอัตราเงินสมทบเมื่อสภาวะเศรษฐกิจไม่ดี อาจทำให้กองทุนประกันสังคมไม่มีเงินจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ลูกจ้าง					
<u>อัตราเงินสมทบแต่ละกรณี</u>					
38. อัตราเงินสมทบกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ และตาย ร้อยละ 1.5 อยู่ในความสามารถที่ท่านร่วมจ่ายได้					

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39. อัตราเงินสมทบกรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพ ร้อยละ 3 อยู่ในความสามารถที่ท่านร่วมจ่ายได้					
40. อัตราเงินสมทบกรณีว่างงาน ร้อยละ .50 อยู่ในความสามารถที่ท่านร่วมจ่ายได้					
มูลค่าของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานคำนวณเงินสมทบ					
41. ค่าจ้างสูงสุดที่ใช้คำนวณเงินสมทบ จำนวน 15,000 บาท อยู่ในระดับสูงเพียงพอแล้ว					
42. ค่าจ้างต่ำสุดที่ใช้คำนวณเงินสมทบ จำนวน 1,650 บาท อยู่ในระดับต่ำเพียงพอแล้ว					
43. เงินสมทบสูงสุดจำนวน 750 บาทและต่ำสุดจำนวน 83 บาทต่อเนื่องอยู่ในเกณฑ์ที่ท่านจ่ายได้					

3.3 ท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ ในประเด็นต่อไปนี้ในระดับใด

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>สิทธิประโยชน์ที่ได้รับในแต่ละกรณี</u>					
44. การได้รับการบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาล ตามบัตรรับรองสิทธิ และเงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีเจ็บป่วยฯ					
45. การได้รับเงินค่าทันตกรรม ครั้งละ 250 บาท และปีละไม่เกิน 500 บาท					
46. การได้รับค่าคลอดเหมาจ่าย 12,000 บาทต่อการคลอด 1 ครั้ง และเงินประโยชน์ทดแทนจากการหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตร จำนวน 50% ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน					

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
47. การได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตลอดชีวิตและค่ารักษาพยาบาลไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ตลอดชีวิตในกรณีทุพพลภาพ					
48. การได้รับค่าทำศพ 30,000 บาท และเงินสงเคราะห์กรณีตาย แก่ทายาทตามสัดส่วนของเดือนที่ส่งเงิน					
49. การได้รับเงินสงเคราะห์บุตรเดือนละ 350 บาท ต่อบุตร 1 คน คราวละไม่เกิน 2 คน จนอายุถึง 6 ปี					
50. การได้รับเงินบำนาญรายเดือน ๆ ละ 15% ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย หรือบำเหน็จกรณีจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน และอายุถึง 55 ปี ได้รับในส่วนของผู้จ้าง+นายจ้าง + ดอกผล					
51. การได้รับเงินประโยชน์ทดแทน 50% ของค่าจ้างเป็นเวลา 180 วัน ใน 1 ปีหากถูกเลิกจ้าง และอัตรา 30% ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วันต่อปี หากลาออกเอง					
<u>เงื่อนไขการเกิดสิทธิในแต่ละกรณี</u>					
52. กรณีเจ็บป่วย ๆ และทุพพลภาพ ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน					
53. กรณีคลอดบุตร ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือน ภายใน 15 เดือน					
54. กรณีตาย ต้องจ่ายเงินสมทบ ครบ 1 เดือน ภายใน 6 เดือน					
55. กรณีสงเคราะห์บุตร ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 12 เดือน ภายใน 36 เดือน					

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
56. กรณีชราภาพ ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน และอายุครบ 55 ปี จึงจะได้รับบำนาญหรือได้รับบำเหน็จ ถ้าไม่ครบ 180 เดือน					
57. กรณีว่างงาน ต้องจ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือน ภายใน 15 เดือน					
<u>การเปลี่ยนแปลงสิทธิประโยชน์ในบางกรณี</u>					
58. การเพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนเป็นระยะ ๆ เป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติตามกฎหมาย					
59. การเพิ่มเงินประโยชน์ทดแทนอย่างต่อเนื่อง เป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติตามกฎหมาย					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครอง เข้าสู่ระบบประกันสังคมมากยิ่งขึ้น

ท่านมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคมในประเด็นต่อไปนี้อย่างไร โปรดแสดงความคิดเห็น

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>การประชาสัมพันธ์</u>					
60. การได้รับรู้ข่าวสารประกันสังคมผ่านสื่อต่าง ๆ					
61. ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ					
62. ความเหมาะสมของการประชาสัมพันธ์งานประกันสังคม					
63. การให้บริการประกันสังคมเคลื่อนที่ ณ จุดที่สถานประกอบการหนาแน่น เช่น ตามห้างสรรพสินค้า/นิคมอุตสาหกรรม จะทำให้ลูกจ้างใช้สิทธิได้สะดวกขึ้น					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
64. ถ้าสถานประกอบการเป็นเครือข่ายประกันสังคมจะทำให้ลูกจ้างเข้าใจถึงการใช้สิทธิตามกฎหมายมากขึ้น					
<u>การได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร</u>					
65. การนำค่าใช้จ่ายในการร่วมออกเงินสมทบกับลูกจ้างไปหักออกจากเงินรายได้ของกิจการช่วยให้กิจการเสียภาษีน้อยลง					
66. ลูกจ้างสามารถนำเงินสมทบที่จ่ายประกันสังคมไปหักลดหย่อนภาษีได้					
<u>การได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วย</u>					
<u>สื่อข้อมูล</u>					
67. การได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูลสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป					
68. การได้รับค่าตอบแทนกรณีเฉพาะนายจ้างที่ส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล					

69. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจของท่านในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ