

การศึกษาความพร้อมและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

ปริญญานิพนธ์
ของ
ธงชัย บุญนิธิวัฒนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2544
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความพร้อมและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

25 ก.ค. 2544

บทคัดย่อ
ของ
ธงชัย บุญนิรวิชฌนา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2544

ธงชัย บุญนิรวิชฌนา (2001) การศึกษาความพร้อมและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงาน
ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกัน
สังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ดร. อภิวิทย์ สุวคันธกุล ,
ดร. ละเอียด รัชฌเฒ่า .

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพร้อมและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงานของลูก
จ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
งาน รายได้ ขนาดอุตสาหกรรม ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาการส่งเงินสมทบ เป็นตัวแปร ซึ่ง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน
585 คน โดยมาจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาด เล็ก กลาง และใหญ่ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัยเป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบ เงื่อนไขการเกิดสิทธิ และประโยชน์
ทดแทนของการประกันการว่างงานจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีรายละเอียดดังนี้ ส่วนใหญ่เป็น
ชายร้อยละ 60 มีอายุอยู่ที่ 21-30 ปีร้อยละ 65 สถานภาพสมรสแล้วร้อยละ 46 และยังไม่มีการหย่าร้าง 60
จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. ร้อยละ 57 ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ
ร้อยละ 77 มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว 6-10 ปีร้อยละ 36 มีรายได้ประจำต่อเดือนต่ำกว่า 10,000
บาทร้อยละ 69 และส่งเงินสมทบเข้าประกันสังคมมาแล้ว 4-6 ปีร้อยละ 29

1. จากการศึกษาวิจัยพบว่าลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่
มีความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบเพื่อการประกันการว่างงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงาน

2.1 อัตราที่ลูกจ้างเห็นว่าสมควรจะจ่ายเงินสมทบอยู่ที่ร้อยละ 1.5-2 และในการจ่ายเงินสมทบเห็น
ว่าควรจ่ายทั้ง 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้าง, นายจ้าง และรัฐบาลในอัตราส่วนที่เท่ากัน

2.2 เงื่อนไขในการเกิดสิทธิ ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับพระราชบัญญัติ คือ 1) ระยะเวลาการจ่าย
เงินสมทบ ต้องไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานนั้น 2) ระยะเวลาในการ
ได้รับสิทธิประโยชน์ ต้องเกิดการว่างงานขึ้น จะต้องรอให้ครบ 7 วันหลังจากถูกเลิกจ้าง จึงจะมีสิทธิได้รับ
ประโยชน์ทดแทนนั้น 3) คุณสมบัติของผู้ว่างงาน ต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ กระทำ
ผิดแก่นายจ้างโดยเจตนา ผ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือขาดงานเกินกว่า 7 วัน ติดต่อกันโดยไม่มี
เหตุผลอันสมควร

2.3 ประโยชน์ทดแทนลูกจ้างเห็นว่าควรได้รับเงินทดแทนและการช่วยเหลือให้มีงานทำใหม่โดยเร็ว
ร้อยละ 66 โดยอัตราเงินทดแทนที่จะได้ควรเป็นอัตราร้อยละ 50 (50%) ของเงินเดือนสุดท้ายโดยจ่ายให้ตาม
ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ก) จ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 15 เดือน ข) จ่ายให้ 12
เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 เดือน ภายใน 30 เดือน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป

3. ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าลูกจ้างที่มีความแตกต่างในเรื่องของ เพศ สถานภาพสมรส สถาน
ภาพครอบครัว ขนาดของอุตสาหกรรม มีความพร้อมที่จะเข้าร่วมประกันสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ส่วนลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้าง
อายุ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า หรือเทียบ
เท่ามัธยมศึกษา หรือ ปวช. จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษา

ในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. และลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลูกจ้างที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิจัยโดยสรุปพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นควรที่จะประกาศใช้ พระราชบัญญัติประกันสังคม กรณีการประกันการว่างงาน แต่ควรลดอัตราการจ่ายเงินสมทบลงมาจ่ายที่ร้อยละ 1.5 – 2 และก่อนประกาศใช้จริงควรจะให้ทำการสำรวจและประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้างได้มีความรู้ และเข้าใจถึงเนื้อหารายละเอียดต่าง ๆ ของพระราชบัญญัติ

A STUDY OF THE READINES AND OPINION ON CONDITION OF UNEMPLOYMENT
INSURANCE IN BANGKOK AREA TO THE SOCIAL SECURITY ACT, B.E. 1990
(AMEND 3).

AN ABSTRACT
BY
THONGCHAI BOONNITIWATANA

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Industrial Education
at Srinakharinwirot University
May 2001

Thongchai Boonnitwatana (2001). *A study of the readiness and opinion on condition of unemployment insurance in Bangkok area to the social security Act, B.E. 1990 (amend 3)*. Master thesis , M.Ed (Industrial Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr. Oupavit suwakhantakun, Assoc. Prof. Dr. Laead Rakpou.

This purpose of this thesis were to investigate readiness and opinion on condition of the unemployment insurance in Bangkok area to the Social Security Act, B.E. 1990 (amend 3), according to sex, age, marriage status, family status, education, position, income, industrial size, work experience, and duration of accumulated money delivery. The sample comprised 585 employees in big, medium, and small industries. The questionnaire instrument used for collecting data on readiness and condition of accumulated money pay, condition of right and substitute benefit of unemployment insurance.

Most of the sample were men (60%), aged around 21-30 years (65%), and had no children (60%). Their education was at secondary or vocational education (57%). They worked at the operating level (77%), had 6-10 years of work experience (36%), income about 10,000 baht (69%), and had 4-6 years of accumulated money delivery.

1. The results revealed that industrial employee had readiness and condition of the unemployment insurance at a middle level.

2. The opinion on condition of unemployment insurance

2.1 They thought the rate of accumulated money delivery should be at 1.5-2%

2.2 The accumulated money pay should be equal among the three parts as employee, employer and government. In case of the right, most of them agreed with this Act, 1) the duration of accumulated money pay should not less than 6 months within 15 months before that unemployment, 2) duration of receiving the right should begin whenever there was unemployment within 7 days, then the employee could receive that benefit, 3) the characteristic of unemployment, the employee could receive money except they were fired because of misconduct, intended mistake, breaking work regulation, or being absent more than 7 days without reasonable explanation.

2.3 The benefit, they thought the process of accumulated money pay and new job acquisition should be quick (66%), the rate of substitute money should be at 50% of the last month pay according to the duration of accumulated money delivery, a) it should be paid 6 months if the duration of accumulated money delivery was 10 months within 15 months, b) it should be paid 12 months if the duration of accumulated money delivery was 20 months within 30 months and age more than 50 years.

3. The hypothesis test, it was found that there was no significant difference among the employee with different sex, marriage status, family status, and industry size on readiness of unemployment insurance, whereas employee with lower than 30 years of age had more readiness of unemployment insurance than those with more than 31 years of age at .05 level. Employee with education level at lower or equal secondary or vocational education had lower readiness of unemployment insurance than those with undergraduate degree at .05 level and employee with

10,000-15,000 baht had more readiness of unemployment insurance than those with more than 15,001 baht at .05 level.

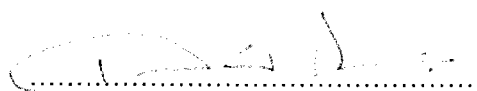
The conclusion most employee agreed with this Act in case of unemployment insurance but should lower the rate of accumulated money delivery at 1.50-2.00% and should survey and inform the employee to get knowledge and understand the detail of the Act.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

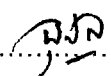
การศึกษาความพร้อมและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงานของลูกจ้าง
ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติ
ประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

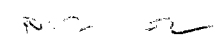
ของ
นายธงชัย บุญนิรวิชฌนา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2544

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.อุปวิทย์ สุวคันธกุล)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ละเอียด รักษ์เผ่า)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ชาติศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร. อุปวิทย์ สุวคันทรกุล ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. ละเอียด รัชเฝ้า กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งให้ความรู้เป็นอย่างดี จนผู้วิจัยสามารถดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ธาดาศักดิ์ วชิรปริชาพงษ์ อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร อาจารย์สุดใจ เห่งาสีไพร อาจารย์โอภาส สุขหวาน อาจารย์ วิโรจน์ เอ็งสุโสภณ คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และชี้แนะในการแก้ไขปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์เสาวลักษณ์ สุนทรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร คุณจิตรา วุฒิสัทธกุลกิจ เจ้าหน้าที่วิชาการประกันสังคม 7 กองประโยชน์ทดแทน สำนักงานประกันสังคม และคุณบัณฑิต ธนบริสุทธิกุล ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านมาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะในการสร้างแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยที่สมบูรณ์

ขอบพระคุณเพื่อน ๆ พี่และน้องผู้ร่วมงานในบริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษา ในระหว่างการทำปริญญานิพนธ์มาโดยตลอด

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ อุตสาหกรรมศึกษา ภาคพิเศษ 5 และบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่สามารถกล่าวชื่อนามมาได้ทั้งหมด ที่ช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นแรงผลักดันและสนับสนุนการศึกษาของลูก ต่อการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความรู้สึกประทับใจ และรำลึกอยู่เสมอว่า ทุกท่านเป็นกำลังสำคัญในความสำเร็จครั้งนี้ด้วย

ธงชัย บุญนิธิวัฒนา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของการว่างงานในงานอุตสาหกรรม.....	8
การประกันสังคม.....	13
พระราชบัญญัติการประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542.....	18
ความพร้อมและเงื่อนไขในการประกันการว่างงาน.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	34
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
5 สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	66
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	66
ขอบเขตการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย.....	66
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล..	67
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	74
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก พระราชบัญญัติประกันสังคม.....	80
ภาคผนวก ข จำนวนลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมโดยแยกตามประเภท และขนาดอุตสาหกรรม.....	103
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	105
ประวัติย่อผู้วิจัย	112

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ลูกจ้าง แยกตามขนาดสถานประกอบการของแต่ละประเภทอุตสาหกรรม.....	34
2	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการส่ง เงินสมทบ.....	38
3	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน..	45
4	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามอัตราการจ่ายเงินสมทบที่เหมาะสม กรณีลูกจ้าง ที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานปานกลางและต่ำ.....	46
5	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามความเหมาะสมในการจ่ายเงินสมทบ ในสถานการณ์ปัจจุบัน.....	46
6	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขการเกิดสิทธิ.....	47
7	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามอัตราเงินทดแทนที่มีสิทธิได้รับที่ลูกจ้างต้องการ...	48
8	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามเงื่อนไขของการจ่ายเงินทดแทน กรณีของลูกจ้าง ที่ต้องการอัตราเงินทดแทนร้อยละ 50 ของเงินเดือน.....	48
9	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามเงื่อนไขของการจ่ายเงินทดแทน กรณีของลูกจ้าง ที่ต้องการให้มีเงินทดแทนหลายอัตรา.....	49
10	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทน ที่ลูกจ้างได้รับ.....	50
11	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประกันสังคม ที่มีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน.....	50
12	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามเหตุผลที่เห็นด้วยกับการประกันสังคมที่มี การประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน.....	51
13	จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามเหตุผลที่ไม่เห็นด้วยกับการประกันสังคมที่มี การประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน.....	51
14	เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามเพศ.....	52
15	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพร้อมในการเข้าร่วม การประกันการว่างงานจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	52
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	53
17	เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามสถานภาพ ทางครอบครัว.....	53
18	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการ ว่างงานจำแนกตามอายุ.....	54
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามอายุ.....	54

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
38	แสดงผลรวมปัญหาเกี่ยวกับการร่วมจ่ายเงินสมทบในกรณีการว่างงาน.....	64
39	แสดงผลรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประกันการว่างงานจะสร้างผลประโยชน์ต่อผู้ประกันตน.....	64
40	แสดงผลรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม กรณีการประกันการว่างงาน..	65
41	แสดงจำนวนลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมโดยแยกตามประเภทและขนาดอุตสาหกรรม.....	104

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แสดงถึงร้อยละของเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	40
3 แสดงถึงร้อยละของสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง.....	40
4 แสดงถึงร้อยละของสถานภาพครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง.....	41
5 แสดงถึงร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	41
6 แสดงถึงร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
7 แสดงถึงร้อยละของตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
8 แสดงถึงร้อยละของระยะเวลาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	43
9 แสดงถึงร้อยละของรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง.....	43
10 แสดงถึงร้อยละของระยะเวลาการส่งเงินสมทบของกลุ่มตัวอย่าง.....	44
11 แสดงถึงร้อยละของขนาดอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่าง.....	44

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การมุ่งพัฒนาประเทศสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมนั้น ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศดำเนินการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า บีโอไอ (BOI : Board of Investment) คือมุ่งเน้น ปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากประเทศสังคมเกษตรกรรมไปสู่ประเทศที่มุ่งเน้นพัฒนาอุตสาหกรรม ดังนั้นรัฐบาลจึงได้มีการส่งเสริมการลงทุน ทั้งแก่นายทุนในประเทศและต่างประเทศ ก่อให้เกิดอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมทดแทนนำเข้า หรืออุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออกซึ่งทำการผลิตในนิคมอุตสาหกรรมรอบ ๆ กรุงเทพฯและเขตปริมณฑลรวมทั้งในจังหวัดต่าง ๆ โดยเริ่มพัฒนามาตั้งแต่ปี 2528-2538 ทำให้อุตสาหกรรมเจริญรุ่งเรืองเศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การที่ประเทศไทยเร่งพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ทำให้จำนวนแรงงานของประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น เกิดโอกาสที่ดีแก่ประชาชน แต่ในปี 2540 ประเทศไทยประสบกับสภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการและลูกจ้างผู้ใช้แรงงานในธุรกิจอุตสาหกรรมทุกแขนง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ปัญหาการส่งออก ปี 2540 จะมีการเลิกจ้างงานเป็นจำนวนมากในสถานประกอบการอุตสาหกรรมทุกแขนงถึง 41,927 คน และในปี 2541 ได้มีการเลิกจ้างถึง 51,960 คน

จากปัญหาทางเศรษฐกิจที่ต้องทำให้สถานประกอบการอุตสาหกรรมต่าง ๆ ปิดตัว เป็นผลให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างอย่างมาก กองวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540) พบว่าจำนวนของกำลังแรงงานรวมในภาคเกษตรก็มีแนวโน้มลดลงจากระดับร้อยละ 62 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในปี 2534 เหลือเพียงร้อยละ 55 ในปี 2540 และจะลดลงจนเหลือร้อยละ 49 ของกำลังแรงงานทั้งหมด ในปี 2544 ซึ่งอาจหมายถึงมีการเคลื่อนย้ายของกำลังแรงงานในสาขาเกษตรเข้ามาสู่อุตสาหกรรมและบริการเพิ่มขึ้น ดังนั้นรัฐจึงจำเป็นต้องเร่งหามาตรการควบคุมมิให้เกิดปัญหาการว่างงาน หรือจัดหามาตรการช่วยเหลือเมื่อถูกเลิกจ้างซึ่งการประกันการว่างงานถือเป็นมาตรการหนึ่งที่จะเป็นหลักประกันให้แก่ผู้ใช้แรงงานที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีถูกเลิกจ้างและเกิดการว่างงานขึ้นเรียกว่าการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System)

ปัญหาการว่างงานนั้นวันจะมากขึ้น ทำให้รัฐบาลในฐานะผู้บริหารประเทศได้จัดให้มีการประกันสังคมขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคง ปลอดภัยให้กับคนงานยามเจ็บป่วยไม่มีงานทำ ชราภาพและตาย ทั้งนี้โดยให้ 3 ฝ่ายคือรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจ่ายเงินเข้ากองทุนทุก ๆ เดือน และเมื่อคนงานคนใดประสบปัญหาให้เบิกเงินคืนไปใช้เพื่อบรรเทาปัญหา และความเดือดร้อนของตนในอัตราตามที่กฎระเบียบระบุไว้ การประกันสังคมนี้ประเทศเยอรมันเป็นประเทศแรกที่ได้เริ่มใช้ในปี 2431 ประเทศไทยเริ่มตั้งแต่สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีในปี พ.ศ. 2494 แต่ยังไม่มียกบังคับใช้เนื่องจากปัญหาและความไม่พร้อมหลายประการทำให้ต้องรอมานานถึงสมัยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณเป็นนายกรัฐมนตรีจึงได้นำกฎหมายประกันสังคมฉบับต่าง ๆ เข้ามาพิจารณาใหม่ จนสามารถประกาศออกมาใช้เป็น พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2533 ถือเป็นฉบับแรกของประเทศไทยและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533 เป็นต้นมา จนถึงปี 2537 รัฐบาลได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่2) พ.ศ.2537 และในปี พ.ศ.2542 ได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่3) พ.ศ.2542 โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 31 มีนาคม 2542 พระราชบัญญัติฉบับนี้สามารถแก้ไขบรรเทาและเป็นที่พึงใ้ผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหาได้ส่วนหนึ่งแต่ยังไม่ครอบคลุมประโยชน์ทด

แทนทั้งหมดของพระราชบัญญัติ โดยเนื้อหาสาระสำคัญของ พ.ร.บ.ฉบับนี้
7 ประการคือ

มีประโยชน์ทดแทนทั้งหมด

1. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
5. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
6. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
7. ประโยชน์ทดแทนในกรณีการว่างงาน

หลังจากการประกาศใช้ พ.ร.บ. ประกันสังคม ปี 2533 ได้กำหนดให้เริ่มใช้ในส่วนของผู้ประกันตน 4 กรณี ได้แก่ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย โดยแต่ละฝ่ายจะจ่ายเงินสมทบในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน ถึงปี 2537 รัฐบาลได้ประกาศใช้ พ.ร.บ. ฉบับ 2 ซึ่งครอบคลุมประโยชน์ทดแทนเพิ่มขึ้นอีก 2 กรณีถัดมา ได้แก่ กรณีชราภาพ และ กรณีสงเคราะห์บุตร ทำให้แต่ละฝ่ายจะต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน ซึ่งเมื่อรวมกับอัตราสมทบเดิมกับ 4 กรณีแรกจะต้องจ่ายเงินสมทบอัตราร้อยละ 4.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน แต่ทั้งนี้การจ่ายเงินสมทบทั้งหมดยังไม่ได้รวมถึงกรณีการประกันการว่างงาน ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 แต่ละฝ่ายจะต้องจ่ายเงินสมทบอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน เมื่อรวมกับ 6 กรณีที่ได้ประกาศใช้ไปแล้วจะต้องจ่ายเงินสมทบรวมทั้งสิ้นอัตราร้อยละ 9.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน ซึ่งการประกันการว่างงานนั้นยังเป็นปัญหาอยู่และยังไม่สามารถประกาศใช้ได้ ในการดำเนินการแก้ไขปัญหการว่างงานที่เกิดขึ้นโดยแนวทางการประกันการว่างงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ

1. อัตราการจ่ายเงินสมทบกรณีการประกันการว่างงาน การจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคมตามการครอบคลุม การเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย ชราภาพ สงเคราะห์บุตร และเมื่อรวมการประกันการว่างงาน ลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเป็นอัตราร้อยละ 9.5 ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่สูง
2. เงื่อนไขการเกิดสิทธิเมื่อเกิดการว่างงาน ได้แก่ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาการเกิดสิทธิ คุณสมบัติของผู้ว่างงาน จะมีผลต่อลูกจ้างที่จะได้สิทธิประโยชน์
3. ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเมื่อเกิดการว่างงาน ได้แก่ เงินทดแทนของการขาดรายได้ การช่วยเหลือให้มีงานทำ การฝึกอาชีพ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ได้รับเพื่อเป็นการดำรงชีวิตต่อหลังจากการว่างงานจากแนวทางของปัญหาจะเป็นประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การประกาศใช้ พระราชบัญญัติประกันสังคมในกรณีการประกันการว่างงาน ซึ่งการประกันการว่างงานจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ในอนาคต

ในฐานะที่ผู้วิจัยก็เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมซึ่งพบว่าปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่เริ่มมีความรุนแรงมากขึ้น จึงได้เห็นว่าความสำคัญของการคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และการประกันการว่างงานเป็นประโยชน์ทดแทนอีกประเภทหนึ่งที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพียงแต่ว่าในขณะนี้ยังมิได้มีการบังคับใช้ ซึ่งทางสำนักงานประกันสังคมมีความพร้อมเมื่อใดก็สามารถดำเนินการประกาศเป็นพระราชกฤษฎีกาขึ้นบังคับใช้ได้ทันที ดังนั้นก่อนที่สำนักงานประกันสังคมจะขยายความคุ้มครองไปยังการประกันการว่างงาน ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่ควรจะได้มีการศึกษาความพร้อมของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ศึกษาในกรณี : การประกันการว่างงาน ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานและสำนักงานประกันสังคมต่อไป

* ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความพร้อมในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงาน การเกิดสิทธิและประโยชน์ทดแทนในการประกันการว่างงาน *

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง นายจ้างและสำนักประกันสังคม ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน ที่สามารถนำข้อมูลของความคิดเห็นจากการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณา และเสนอรูปแบบของการประกันการว่างงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะเรื่องจากการประกันการว่างงานของลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบ

1.2 เป็นการศึกษาเฉพาะสถานประกอบการ 16 ประเภทอุตสาหกรรม (สถิติงานประกันสังคม. 2542 : 24) ในเขตพื้นที่ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ลูกจ้าง ที่อยู่ในความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2542 ซึ่งอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และได้มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมแล้ว โดยศึกษาเฉพาะลูกจ้างในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร และจากข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2542 มีสถานประกอบการจำนวน 27,875 แห่ง สถานประกอบการมีลูกจ้างผู้ประกันตนรวมทั้งสิ้น 1,948,877 คน (สถิติงานประกันสังคม. 2542 : 13)

การศึกษาครั้งนี้ แบ่งประเภทอุตสาหกรรมออกเป็น 16 ประเภท ตามกรมการประกันสังคม และแบ่งประเภทอุตสาหกรรมออกเป็นตามขนาดสถานประกอบการออกเป็น 3 ขนาด ตามมาตรฐานสถานประกอบการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมคือสถานประกอบการขนาดเล็กมีลูกจ้างจำนวน 10-19 คน สถานประกอบการขนาดกลางมีลูกจ้างจำนวน 20-99 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่มีลูกจ้างจำนวน 100 คนขึ้นไป จำแนกได้ดังนี้ (กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2542 : 96)

ลูกจ้าง แยกตามขนาดสถานประกอบการดังนี้ (สถิติงานประกันสังคม. 2542 : 24)

จำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กมีทั้งหมด	8207 แห่ง	มีจำนวนพนักงานทั้งหมด	155,356 คน
จำนวนสถานประกอบการขนาดกลางมีทั้งหมด	5534 แห่ง	มีจำนวนพนักงานทั้งหมด	525,973 คน
จำนวนสถานประกอบการขนาดใหญ่มีทั้งหมด	1501 แห่ง	มีจำนวนพนักงานทั้งหมด	1,267,548 คน

2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพ ฯ โดยที่กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (บุญธรรม จิตต์อนันต์. 2536 : 17) โดยให้ความผิดพลาดที่ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างลูกจ้าง 432 คน หลังจากนั้นได้

ดำเนินการแยกกลุ่มตัวอย่างออกไปตามขนาดของสถานประกอบการ โดยใช้วิธีหาสัดส่วนด้วยการนำจำนวนรวมของลูกจ้าง ที่แยกออกไปตามขนาดของสถานประกอบการและคำนวณได้ดังนี้

ลูกจ้าง แยกตามขนาดสถานประกอบการของแต่ละประเภทอุตสาหกรรม

สถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 7 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 คน

สถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 17 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน

สถานประกอบการขนาดใหญ่จำนวน 20 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 คน

รวม 585 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรต้น สถานภาพของลูกจ้าง

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

3.1.2.1 โสด

3.1.2.2 สมรส

3.1.2.3 หม้าย

3.1.2.4 หย่า

3.1.3 สถานภาพทางครอบครัว แบ่งเป็น

3.1.3.1 มีบุตร

3.1.3.2 ไม่มีบุตร

3.1.4 อายุ แบ่งออกเป็น

3.1.4.1 ต่ำกว่า 21 ปี

3.1.4.2 21-30 ปี

3.1.4.3 31-40 ปี

3.1.4.4 40 ปี ขึ้นไป

3.1.5 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น

3.1.5.1 ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยม หรือ ปวช.

3.1.5.2 อนุปริญญา หรือ ปวส.

3.1.5.3 ปริญญาตรี

3.1.5.4 ปริญญาโท หรือ สูงกว่า

3.1.6 ตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น

3.1.6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการประจำฝ่ายผลิต , ช่างเทคนิค

3.1.6.2 วิศวกร , หัวหน้างาน , พนักงานสำนักงาน

3.1.6.3 ผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ

3.1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานรวมจนถึงปัจจุบันปี

3.1.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

3.1.9 ระยะเวลาการส่งเงินสมทบที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน.....ปี หรือ.....เดือน

3.1.10 ขนาดของอุตสาหกรรม แบ่งออกเป็น

3.1.10.1 ขนาดเล็ก

3.1.10.2 ขนาดกลาง

3.1.10.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความพร้อมในการประกันการว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

3.2.2 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยมี 3 ประเด็นคือ

3.2.2.1 การจ่ายเงินสมทบ

3.2.2.2 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ

3.2.2.3 ประโยชน์ทดแทน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาตรงกัน จึงกำหนดความหมายเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ความพร้อมในการประกันการว่างงาน หมายถึง ความพอใจ ความสมัครใจ ความยินยอมในการเตรียมตัวเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งจากสามส่วนในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามเงื่อนไขประกันสังคมเพื่อการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน

2. ผู้ว่างงาน (Unemployed Person) หมายถึง การที่ผู้ประกันตนหรือลูกจ้างที่ได้มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมแล้ว ต้องกลายมาเป็นคนไม่มีงานทำโดยไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ ทำให้ต้องสูญเสียรายได้ประจำหรือสูญเสียค่าจ้างที่เคยได้รับไป

3. คุณสมบัติของผู้ว่างงาน หมายถึง ในการพิจารณาจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ว่างงาน โดยใช้สาเหตุของการว่างงานหรือสาเหตุของการเลิกจ้างเป็นตัวกำหนดว่าจะให้ผู้ว่างงานมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประกันการว่างงานได้หรือไม่

4. พระราชบัญญัติประกันสังคม หมายถึง บทบัญญัติที่มุ่งสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นโดยการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การช่วยเหลือแก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่เป็นผู้ประกันตนในเรื่องการประสบอันตราย การคลอดบุตร การว่างงาน การทุพพลภาพ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างหรือบุคคล และการให้หลักประกันในกรณีการเจ็บป่วย ชราภาพ และการตายซึ่งเกิดขึ้นกับทุก ๆ คน

5. การประกันการว่างงาน หมายถึง การทำความตกลงเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการสามส่วนในการจ่ายเงินรายได้เป็นร้อยละของเงินรายได้ประจำเดือน เพื่อมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานที่ต้องออกจากงานโดยมิได้สมัครใจ โดยผู้มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือ จะต้องเป็นผู้ที่เป็นสมาชิกอยู่ในโครงการประกันการว่างงาน และเป็นผู้ที่ได้จ่ายเงินสมทบเข้าโครงการตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้แล้ว

การประกันการว่างงานในที่นี้ ผู้วิจัยได้วางกรอบในการศึกษาโดยใช้แนวทางจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2542 และแนวความคิดของการประกันการว่างงานในต่างประเทศจากการตรวจเอกสาร ซึ่งจะประกอบด้วย 3 หัวข้อหลักคือ

1. การจ่ายเงินสมทบ

2. เงื่อนไขในการเกิดสิทธิ

3. ประโยชน์ทดแทน

6.เงื่อนไขในการประกันการว่างงาน หมายถึง ปัจจัยที่นำมาพิจารณาถึงการประกันการว่างงาน โดยหัวข้อในการพิจารณาได้แก่ การจ่ายเงินสมทบ เงื่อนไขในการเกิดสิทธิและประโยชน์ทดแทน ซึ่งเป็นหลักการใช้ในการประกอบต่อการประกันการว่างงาน

7.เงินสมทบ(Contributions)ในที่นี้ทำการศึกษาในเรื่องแหล่งที่มาของเงินสมทบและอัตราเงินสมทบ แหล่งที่มาของเงินสมทบ หมายถึงที่มาของเงินสมทบ ซึ่งมาจากการจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง ลูกจ้าง และหรือรัฐบาลที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้าโครงการประกันการว่างงานไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม

8.อัตราเงินสมทบ หมายถึง จำนวนเงินที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือรัฐบาล จะต้องจ่ายเข้าโครงการประกันการว่างงานตามที่กำหนดในกฎหมายโดยการจ่ายร้อยละของรายได้

9. การจ่ายเงินสมทบ หมายถึง การจ่ายเงินให้กับประกันสังคมโดยให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของผู้ประกันตามจำนวนเงินที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้ว

10. ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ หมายถึง จำนวนเดือนหรือจำนวนปีที่นายจ้างและลูกจ้าง ได้จ่ายเงินสมทบเข้าโครงการประกันการว่างงาน

11. เงื่อนไขในการเกิดสิทธิ (Eligibility Conditions) หมายถึง ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ว่างงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วยระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ระยะเวลาในการทำงาน และคุณสมบัติของผู้ว่างงาน

12. ระยะเวลาการเกิดสิทธิ (Waiting Period) หมายถึง จำนวนวันที่ลูกจ้างต้องรอ หลังจากมาขึ้นเรื่องขอรับความช่วยเหลือจากโครงการประกันการว่างงาน เพื่อให้รัฐตรวจสอบว่าลูกจ้างมีสิทธิหรือไม่ ระยะเวลานี้จะนำไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 คือ 7 วัน ซึ่งลูกจ้างจะสามารถรับประโยชน์ทดแทนได้นับจากวันที่ 8 ของการว่างงาน

13. ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง จำนวนเดือนหรือจำนวนปีที่ลูกจ้างเคยทำงานกับนายจ้าง รายสุดท้ายก่อนหน้าการว่างงาน

14. ประโยชน์ทดแทน (Benefits) ในที่นี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 รูปแบบคือ

1) ประโยชน์ทดแทนของการขาดรายได้ในรูปของตัวเงินซึ่งได้แก่เงินทดแทนการขาดรายได้ที่รัฐจะจ่ายให้ในระหว่างที่ลูกจ้างยังไม่สามารถหางานใหม่ทำได้

2) ประโยชน์ทดแทนในรูปของการช่วยเหลือการไม่มีงานทำ ซึ่งได้แก่ การช่วยเหลือให้มีงานทำใหม่ และการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน

3) ประโยชน์ทดแทนในรูปของการช่วยเหลือโดย การฝึกอาชีพซึ่งได้แก่การพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ลูกจ้างมีความพร้อมในการประกันการว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 อยู่ในระดับที่ต่ำ

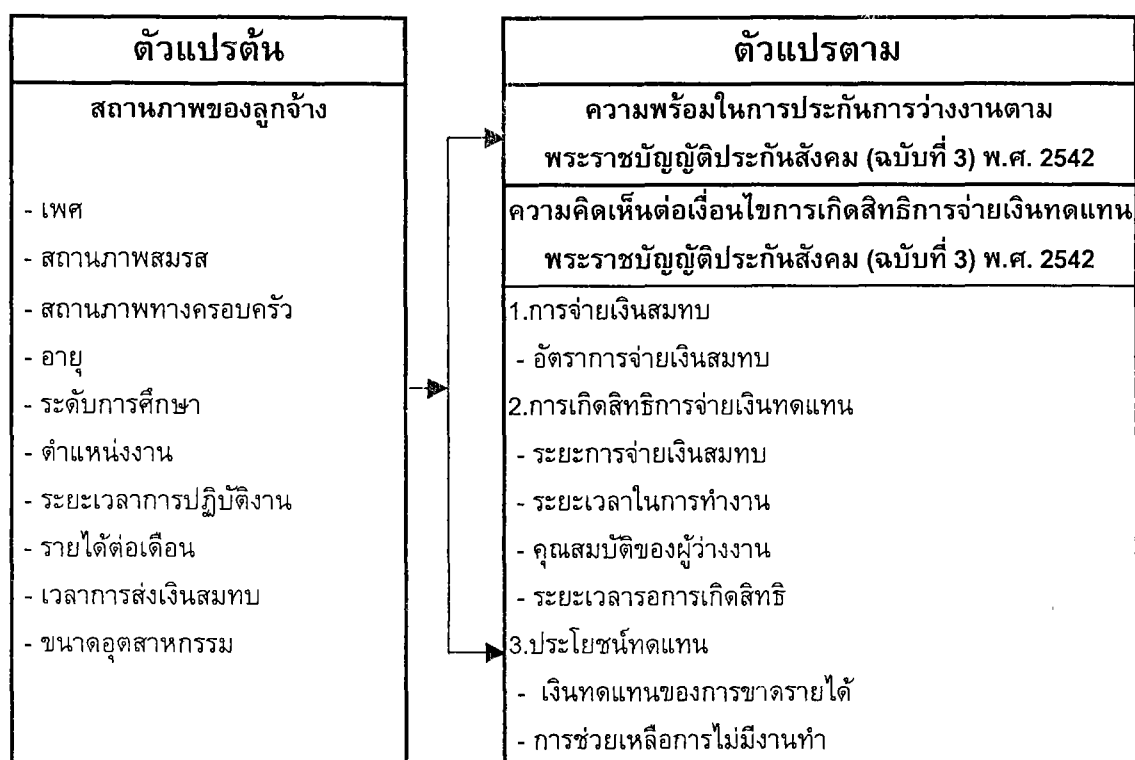
2. ลูกจ้างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพร้อมที่เข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกัน

3. ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่มีขนาดอุตสาหกรรมแตกต่างกันมีความพร้อมที่เข้าร่วมการประกันการว่างงานต่างกัน

4. ลูกจ้างที่มีรายได้ที่ต่างกันมีความพร้อมที่เข้าร่วมการประกันการว่างงานต่างกัน

5. ลูกจ้างที่มีระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบที่แตกต่างกันมีความพร้อมที่เข้าร่วมการประกันการว่างงานต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย
(Research Conceptual Frame work)



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพร้อมของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ศึกษาในกรณี : การประกันการว่างงาน ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดต่างๆ จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียงลำดับดังนี้

1. ความหมายของการว่างงาน
2. การประกันสังคม
3. พระราชบัญญัติการประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542
4. ความพร้อมต่อเงื่อนไขการประกันการว่างงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - งานวิจัยเกี่ยวกับการว่างงาน
 - งานวิจัยเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม
 - งานวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้าน สถานภาพส่วนบุคคล
 - งานวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมของบุคคล
 - งานวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านขนาดอุตสาหกรรม

1.ความหมายของการว่างงาน

1.1 การว่างงาน ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525(2530 : 490) จะหมายถึง “ไม่มีงานทำ” และในความหมายทางด้านแรงงาน ซึ่งให้นิยามโดยกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม(2539 : 25) จะหมายถึง “หางานทำไม่ได้”

นอกจากนี้ ความหมายของการว่างงานในทางเศรษฐศาสตร์ (เกษมสันต์ วีระกุลและคณะ, 2539:249) ยังหมายถึงภาวะที่บุคคลซึ่งมีความสามารถและมีความเต็มใจทำงาน กลับไม่สามารถที่จะหางานทำได้ หรืออีกนัยหนึ่ง ตลาดแรงงานไม่สามารถที่จะรับบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและมีความเต็มใจที่จะทำงาน ได้งานทำตามที่ต้องการ

ในส่วนของการว่างงาน ตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จะหมายถึงการที่ผู้ประกันตน (ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม) ต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง (พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537, 2538:9)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การว่างงานหมายถึง การไม่มีงานทำ ในขณะที่บุคคลนั้น ๆ ยังคงมีความสามารถในการทำงาน และมีความเต็มใจที่จะทำงาน

ความหมายของการว่างงานในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์ หมายถึงแรงงานส่วนเกินหรืออุปทานที่ไม่ได้ใช้ภายใต้สภาวะตลาดปัจจุบัน ซึ่งรวมเอาบุคคลซึ่งไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้นแต่ประสงค์จะทำงานบุคคลซึ่งเคยทำงานเต็มเวลา แต่ปัจจุบันต้องทำงานเป็นบางเวลาเท่านั้นบุคคลซึ่งทำงานบางเวลา แต่ประสงค์จะทำงานเต็มเวลา รวมถึงจำนวนบุคคลซึ่งต้องการที่จะได้งานทำภายใต้เงื่อนไขบางประการ ซึ่งหมายถึง

- ผู้ที่ไม่ได้ทำงานเป็นหลัก (secondary work) เช่น นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน ผู้ปลดเกษียณแล้ว

- บุคคลซึ่งทำงานต่ำกว่าระดับกว่าฝีมือหรือทักษะที่มีอยู่ และประสงค์ที่จะได้งานอื่นที่ดีกว่า

- ผู้เข้าสู่กำลังแรงงานใหม่ ซึ่งยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน

ทั้งนี้รวมไปถึงจำนวนบุคคลซึ่งสูญเสียงานที่ทำได้และกำลังแสวงหางานใหม่ทำ ไม่ได้แสวงหางานใหม่ทำเนื่องจากเกิดความท้อแท้ใจกับสภาพตลาดแรงงานที่เป็นอยู่ และทำงานเป็นบางเวลา แต่ยังไม่แสวงหางานเต็มเวลา (สุมาลี ปิตยานนท์ . 2535 : 156-157)

1.2 นักวิชาการได้ความหมายของผู้ว่างงานไว้หลายอย่าง พอสรุปได้ดังนี้

ผู้ว่างงาน (Unemployment Person) หมายถึง ผู้ประสงค์จะทำงาน แต่ยังหางานทำไม่ได้หรือเป็นผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน ซึ่งต้องการทำงานและสามารถทำงานได้แต่ยังหางานทำไม่ได้ เนื่องจากมีความรู้หรือฝีมือไม่เพียงพอ ร่างกายไม่เหมาะสม ไม่พอใจในสภาพการจ้าง ไม่มีงานอยู่ในท้องถิ่นที่อาศัย ไม่ทราบว่าจะหางานได้ที่ใด สัญญาการจ้างงานได้สิ้นสุด หรือระงับไว้เป็นการชั่วคราว ถูกปลดออกจากงาน รอการบรรจุงาน หรือด้วยเหตุผลอื่น (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . 2538 : 20)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2538 : 15) ให้คำจำกัดความว่าผู้ไม่มีงานทำ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไปที่ไม่มีการจ้างงาน ไม่มีธุรกิจหรือไร่นาเกษตรเป็นของตนเอง แต่พร้อมที่จะทำงาน ซึ่งได้แก่บุคคลต่อไปนี้

- ผู้ที่ไม่มีงานทำ และออกหางานทำ

- ผู้ที่ไม่มีงาน และพร้อมที่จะทำงานแต่ไม่ได้ออกหางานทำเพราะคิดว่างานที่เหมาะสมกับตนเองทำไม่ได้ รอที่จะเริ่มงานใหม่ รอฤดูกาล หรือเหตุผลอื่น ๆ

คำจำกัดความผู้ว่างงานของ ILO (O'Higgins. 1997) ซึ่งปัจจุบันได้ถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายนั้น ได้กล่าวไว้ว่าผู้ว่างงาน หมายถึงบุคคลที่ไม่มีการจ้างงานเกินกว่า 1 ชั่วโมงภายในช่วงระยะเวลาอันสั้นที่ได้มีการกล่าวถึง และเป็นการไม่มีการจ้างงานในขณะที่บุคคลนั้น ๆ มีความพร้อมที่จะทำงานและเป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการหางานทำ

ส่วนผู้ว่างงาน ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 (พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537-2538 : 26) จะหมายถึง ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน พร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

2. การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุถูกเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ภาวะการว่างงานถือเป็นภาพของตลาดแรงงานที่อุปทานแรงงานมีมากกว่าอุปสงค์ที่มีต่อแรงงาน ทำให้ประชากรในวัยทำงานส่วนหนึ่งไม่มีงานทำ แม้ว่าพวกเขาต้องการที่จะทำงานในตลาดแรงงาน ลักษณะเช่นนี้ ผู้ที่ไม่มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่อยู่ในกองกำลังแรงงานแต่ไม่มีงานทำและไม่มีรายได้หรือผลตอบแทน

แทนจากการทำงานซึ่งในประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2539 : 20) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ผู้ที่ไม่มีงานทำ หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 13 ปีขึ้นไปซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจแรงงานไม่ได้ทำงานใด ๆ เลย แม้แต่ 1 ชั่วโมง หรือไม่มีงานทำ ไม่มีธุรกิจ หรือไร่นาเกษตรของตนเอง แต่พร้อมที่จะทำงาน ซึ่งหมายถึงบุคคลต่อไปนี้

(1) ผู้ซึ่งหางานทำภายใน 30 วัน นับถึงวันแจนนับ

(2) ผู้ซึ่งไม่ได้หางานทำเนื่องจากเจ็บป่วย หรือไม่ได้หางานทำ เพราะคิดว่าหางานที่เหมาะสมกับตนทำไม่ได้ หรือบุคคลที่รอจะเริ่มงานใหม่ รอฤดูกาล หรือเหตุผลอื่นๆ หรืออีกนัยหนึ่งที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้ว่างงาน

(1) เป็นบุคคลที่ไม่ได้ทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น แต่อยากทำงาน

(2) ไม่มีงานทำแต่อยากหางานทำโดยติดต่อเอง หรือติดต่อทางไปรษณีย์

(3) ไม่มีงานทำ แต่ไม่ได้ออกหางานทำเนื่องจากเจ็บป่วย

อัตราการว่างงานในระบบเศรษฐกิจ ถือว่าเป็นเครื่องวัดระดับการมีงานทำ เพราะถ้าการว่างงานมีระดับต่ำจะถือว่าการจ้างงานระดับเต็มที่ (full employment) ซึ่งระดับการว่างงานของประเทศต่าง ๆ จะแตกต่างกัน

อย่างไรก็ดี การที่มีอัตราการว่างงานอยู่ระดับต่ำมิได้หมายความว่าคนในสังคมหรือประเทศนั้นมีการจ้างงานที่ดีเสมอไป การที่อัตราการว่างงานจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับจำนวนบุคคลว่างงาน กล่าวคือ ผู้ที่จะถูกนับว่าเป็นบุคคลว่างงานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรอย่างหนึ่งตามที่กล่าวมาแล้วหรือไม่

หากคำนิยามข้างต้นจะไม่รวมไปถึงบุคคลที่ว่างงานตามฤดูกาล (Seasonal unemployment) ซึ่งในฤดูกาลที่พวกเขาว่างงานนั้นอาจไม่ตรงกับระยะเวลาที่ทำการสำรวจ โดยที่การว่างงานประเภทนี้มักจะเกิดขึ้นในประเทศด้อยพัฒนาที่คนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม

ในบางแห่งคนงานต้องว่างงานเพราะทำงานต่ำกว่าระดับ (Unemployment) หมายถึงคนงานทำงานไม่เต็มที่ตามที่พวกเขาควรทำงานมากกว่านั้น เช่น คนงานอาจทำงานต่ำกว่าสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง ซึ่งจริง ๆ แล้ว เขาควรทำงานได้มากกว่านั้น เหตุผลที่ทำงานต่ำกว่าระดับอาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ดินฟ้าอากาศไม่อำนวย เกิดฝนแล้ง หรือน้ำท่วม ฯลฯ

นอกจากนั้น แรงงานบางส่วนยังเกิดการว่างงานแอบแฝง (Disguised unemployment) ลักษณะเหล่านี้มักเกิดในสังคมเกษตรกรรม ซึ่งจะเห็นว่ามีความรุนแรงต่ำกว่าระดับและการว่างงานแอบแฝงสูงกว่าการว่างงานอย่างเปิดเผย ตามนิยามของการว่างงานที่สำนักงานสถิติแห่งชาติใช้ไม่อาจครอบคลุมถึงบุคคลว่างงานในลักษณะนี้ ทำให้อัตราการว่างงานของไทยในอดีต มีระดับต่ำเพียงร้อยละ 0.5 ในปี 2511 เมื่อเทียบกับสหรัฐอเมริกาในปีเดียวกันมีอัตราการว่างงานถึงร้อยละ 3.6 อย่างไรก็ตาม อัตราการว่างงานของประเทศไทยในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2532 เฉลี่ยรวมทั้งราชอาณาจักรเท่ากับร้อยละ 1.4 โดยจำแนกเป็นอัตราผู้ไม่มีงานทำเพศชายร้อยละ 1.2 และเพศหญิงร้อยละ 1.6 ของกองกำลังแรงงานทั้งหมด

จากความหมายของนักวิชาการพอสรุปได้ว่า ผู้ว่างงานจึงหมายถึง ผู้ที่เคยทำงานได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้ประจำ หรืออยู่ในระหว่างการหางานทำ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน เช่นไม่เป็นผู้ที่เจ็บป่วยเรื้อรังหรือเป็นผู้ทุพพลภาพ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่มีความเต็มใจพร้อมที่จะทำงานได้ทันที โดยยอมรับงานที่มีผู้เสนอให้โดยไม่มีเงื่อนไขใด ๆ

1.3 ประเภทของการว่างงาน

ลักษณะของการว่างงาน แบ่งตามประเภทของการว่างงานตามลักษณะของสาเหตุที่ทำให้เกิดการว่างงาน (สุมาลี ปิตยานนท์ . 2535 : 160-165) ดังต่อไปนี้

1. การว่างงานเนื่องจากการเปลี่ยนงาน (Frictional unemployment) หมายถึง การว่างงานที่เกิดมาจากการที่บุคคลเปลี่ยนงานโดยออกจากงานเดิม และว่างงานเพราะการกลับเข้ามาสู่ในตลาดแรงงาน หรือบุคคลผู้เข้าสู่ในกำลังแรงงานใหม่ ๆ ซึ่งอยู่ในช่วงการเสาะแสวงหางานทั้ง ๆ ที่มีตำแหน่งงานว่างปรากฏอยู่ ดังนั้น การว่างงานประเภทนี้จึงมัก ปรากฏให้เห็นอยู่เสมอ แม้ว่าระบบเศรษฐกิจนั้นจะมีการจ้างงานเต็มที่โดยไม่ปรากฏว่ามีการว่างงานประเภทอื่น ๆ เกิดขึ้นเลยก็ตามอย่างไรก็ดีระยะเวลาของการว่างงานประเภทนี้จะต้องไม่เกิน 10 สัปดาห์ข้อมูลเกี่ยวกับการว่างงานประเภทนี้ไม่สามารถที่จะแยกออกมาให้ได้อย่างชัดเจน แต่ในสหรัฐอเมริกาซึ่งมีข้อมูลอย่างเพียงพอและสามารถที่จะวิเคราะห์หรืออัตราการว่างงานประเภทนี้ออกได้ เช่น ในปี พ.ศ. 2512 อัตราการว่างงานประเภทนี้มีประมาณร้อยละ 2.2 ในขณะที่ อัตราการว่างงานทั้งหมดมีอยู่ร้อยละ 3.5

2. การว่างงานตามวัฏจักรเศรษฐกิจ (Cyclical unemployment) การว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้นเนื่องจากอุปสงค์รวม (aggregate demand) ไม่สามารถสนองตอบต่ออุปทานรวม (aggregate supply) และเกิดขึ้นในขณะที่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากการขาดดุลภาพของตลาดสินค้า ดังนั้นทำให้สินค้าที่ผลิตออกมาสู่ตลาดขายไม่หมด เพราะผู้ซื้อไม่มีเงินซื้อ ทำให้สินค้าคงคลังเกิดขึ้น นายจ้างหรือผู้ผลิตจึงต้องการลดการผลิตลงและไม่เต็มใจที่จะขยายการผลิตต่อไปเพราะสินค้าเก่ายังขายไม่หมด ทำให้เงินออมไม่เท่ากับเงินลงทุน ส่วนในตลาดแรงงาน เมื่อเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำนายจ้างก็พยายามที่จะปลดหรือไล่คนงานออก จึงเป็นช่วงที่ทำให้คนงานเหล่านี้มีโอกาสว่างงานจำนวนมาก เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในระหว่างหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สองหรือในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำที่ปรากฏในประเทศต่าง ๆ

3. การว่างงานตามโครงสร้าง ซึ่งอาจเกิดขึ้นในบางท้องที่หรือบางอาชีพ (Structural unemployment) ในขณะที่ท้องที่อื่นหรืออาชีพอื่นยังมีตำแหน่งว่างงาน การว่างงานประเภทนี้เนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัย ซึ่งอาจจำแนกได้ดังนี้

ก) การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ที่มีต่อแรงงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ของสินค้า จนเป็นเหตุให้ตลาดแรงงานไม่อยู่ในระดับดุลยภาพ และการว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้น เนื่องจากอุปสงค์ต่อแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง ดังที่เคยอธิบายมาแล้วนั้นก็คือ นายจ้างต้องการแรงงานเพื่อทำการผลิตสินค้าซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด

ดังนั้น เมื่ออุปสงค์ที่มีต่อสินค้าเปลี่ยนแปลงไปอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ในกรณีเช่นนี้อาจมีผลทำให้แรงงานบางประเภท ทั้งที่มีความรู้ความชำนาญ และแรงงานไร้ฝีมือที่ไม่มีความรู้ อยู่ในสภาวะว่างงานได้ ยกตัวอย่างเช่น ช่วงระยะเริ่มแรกของการพัฒนาเศรษฐกิจเรามีความจำเป็นในการสร้างถนนหนทางหรือสิ่งก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จำนวนมากทำให้เกิดความต้องการแรงงานประเภทต่าง ๆ สูงมาก ในระยะต่อมาเมื่องานก่อสร้างถึงขีดอัมตัมความต้องการแรงงานประเภทต่าง ๆ เริ่มลดลง กิจการที่เคยมีความต้องการแรงงานที่มีฝีมือเช่น วิศวกรหรือแรงงานสร้างถนนก็ลดลงไปด้วย ในขณะที่เดียวกันอุปสงค์ที่มีต่อแรงงานประเภทอื่น ๆ อาจจะเพิ่มขึ้นได้

ข) การเคลื่อนย้ายแรงงานทำไม่ได้ หรือทำได้แต่ก็ไม่สะดวกจนเป็นเหตุให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในบางท้องที่หรือบางสาขาอาชีพ ในขณะที่เดียวกันกลับมีแรงงานอยู่เหลือเฟือในท้องที่อื่นหรือสาขาอาชีพอื่นในท้องที่หรือในอาชีพที่มีอุปทานแรงงานมากกว่าอุปสงค์ต่อแรงงานย่อมจะทำให้บุคคลกลุ่มหนึ่งไม่มีงานทำ เหตุการณ์เช่นนี้อาจเกิดขึ้นได้ ถ้าหากแรงงานไม่ยอมอพยพจากท้องที่หนึ่งไปสู่ท้องที่หนึ่งหรือเคลื่อนย้ายจากอาชีพหนึ่งไปสู่อีกอาชีพหนึ่ง หรือถ้าหากมีการกีดกันคนงานจากท้องที่อื่นตลอดจนมีการกีดกันเพศ ผิวหรือเชื้อชาติและมีการจำกัดการเข้ามาทำงานในบางอาชีพ

นอกจากนั้นงานบางอาชีพต้องการคนมีความรู้และความชำนาญ แต่แรงงานที่มีอยู่กลับไม่มีความรู้ความชำนาญตามที่นายจ้างต้องการ การกีดกันและการขาดแคลนความรู้ความสามารถดังกล่าวเหล่านี้จะทำให้

ให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากท้องถิ่นหนึ่งไปสู่อีกท้องถิ่นหนึ่ง หรือจากอาชีพหนึ่งไปสู่อีกอาชีพหนึ่งได้น้อยลง และทำให้บุคคลจำนวนหนึ่งในบางท้องถิ่นหรือบางอาชีพมีการว่างงาน ในขณะที่อุปสงค์ที่มีต่อแรงงานในบางท้องถิ่นหรือบางอาชีพยังคงเกิดขึ้นในตลาด การว่างงานในประเภทนี้จะทำให้อัตราการว่างงานแตกต่างกันไปตามท้องถิ่น อาชีพ เชื้อชาติ เพศและอายุ

ค) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเศรษฐกิจ ถ้ากิจกรรมทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปทำให้อุปสงค์ที่มีต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่น ถ้าธุรกิจหรือโรงงานได้ย้ายจากท้องถิ่นหนึ่งไปสู่อีกท้องถิ่นหนึ่ง งานในท้องถิ่นเดิมจะหมดลง อุปสงค์ที่มีต่อแรงงานในท้องถิ่นนั้นก็จะลดลงด้วย ทำให้เกิดภาวะการว่างงานได้ หรือถ้ามีการสร้างงานในชนบท หรือบางท้องถิ่นจะทำให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มได้ดังนั้นอัตราการว่างงานจะลดลง

ง) การเพิ่มขึ้นของจำนวนแรงงานหรือการอพยพของแรงงาน มีส่วนทำให้การว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้นเช่น ในกรณีเด็กวัยรุ่นเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่นายจ้างต้องการแรงงานประเภทนี้น้อย อัตราการว่างงานของแรงงานเด็กจะเพิ่มขึ้น หรือในกรณีที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากสาขาเกษตรเข้าสู่สาขาอุตสาหกรรมอื่น ๆ หรือการอพยพจากชนบทเข้าสู่ในเมือง ถ้าหากแรงงานอพยพมีมากจนเกินกว่าที่งานใหม่จะดูดซับ (absorb) ไปได้ ผู้อพยพบางคนก็จะกลายเป็นผู้ว่างงาน

ในทางตรงกันข้ามถ้าภาวะการจ้างงานดีขึ้น มีอุปสงค์ต่อแรงงานเพิ่มขึ้น ผู้มีงานทำจะเพิ่มขึ้น อัตราการว่างงานก็อาจจะเพิ่มขึ้นด้วยก็ได้ ทั้งนี้เพราะมีแรงงานจำนวนหนึ่งได้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง ผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่มีจำนวนเพิ่มขึ้นเพราะเห็นว่าภาวะการจ้างงานดีขึ้นซึ่งเป็นผลให้กำลังแรงงานในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น และผู้ว่างงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ถ้าหากไม่มีงานให้ทำอย่างเพียงพอ

4. การทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) หมายถึง การที่บุคคลมีงานทำแต่ทำงานไม่เต็มที่ หรือทำงานไม่เต็มความสามารถของตนที่มีอยู่ บุคคลประเภทนี้เรียกว่า “ผู้ทำงานต่ำกว่าระดับ”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2537 : 56) ได้ให้ความหมายของการทำงานต่ำกว่าระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

ก) การว่างงานต่ำกว่าระดับที่เห็นได้ชัด (Visible underemployment) ได้แก่ การที่ผู้มีงานทำแต่เพียงบางเวลา คือ ทำงานน้อยกว่าเวลาปกติโดยไม่สมัครใจ ถ้าหากมีงานทำคนเหล่านี้ก็พอใจจะทำงานมากชั่วโมงหรือมากขึ้นไปอีก

ข) การทำงานต่ำกว่าระดับที่เห็นได้ไม่ชัด (Invisible underemployment) ได้แก่ การที่ผู้มีงานทำตามเวลาปกติ แต่ (i) ทำงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถต่ำกว่าความรู้ความสามารถที่ตนเองทำอยู่ หรือ (ii) มีรายได้จากการทำงานต่ำกว่าที่ควรจะได้ หรือ (iii) ผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานต่ำกว่าปกติที่ควรจะได้ผลผลิตได้การทำงานต่ำกว่าระดับในลักษณะที่สองนี้ยากแก่การวัด หรือคำนวณออกมาให้เห็นชัดเจนดังนั้น อาจกล่าวโดยทั่วไปได้ว่า การวัดระดับการทำงานต่ำกว่าระดับมักจะดำเนินการโดยการอาศัยความหมายตามลักษณะแรก อย่างไรก็ตามก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานมาตรฐานอยู่นั่นเอง นั่นก็คือ ผู้วัดระดับการจ้างงานจะต้องกำหนดลงไปว่าผู้ทำงานจะต้องทำงานกี่ชั่วโมง หรือกี่วัน จึงจะถือว่าเป็นผู้ทำงานเต็มที่ และไม่มีการทำงานต่ำกว่าระดับ ถ้าคนงานทำงานไม่เต็มตาม เวลามาตรฐานที่กำหนด จึงจะถือว่าเป็นบุคคลผู้ทำงานต่ำกว่าระดับ ซึ่งในสหรัฐอเมริกาได้กำหนดว่าผู้มีงานทำต่ำกว่า 35 ชั่วโมงในหนึ่งสัปดาห์ เป็นบุคคลผู้ทำงานต่ำกว่าระดับ ในประเทศไทยเรายังไม่ได้กำหนดมาตรฐานแน่นอน

นอกจากนี้ กรมแรงงานร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ทำการสำรวจแรงงานชนบทในภาคต่าง ๆ เพื่อหาอัตราการว่างงานต่ำกว่าระดับของชาวชนบท ในการสำรวจได้สอบถามจำนวนวันทำงานมาตรฐานของแต่ละคนดังนั้น การคำนวณอัตราการว่างงานต่ำกว่าระดับทำได้โดยการหาอัตราส่วนระหว่างจำนวนวันที่เขาต้องการทำงานเพิ่มขึ้น ต่อจำนวนวันทั้งหมดที่เขาควรทำงาน อัตราการว่างงานต่ำกว่าระดับอาจจะนับเป็นจำนวนเดือนทำงาน (Man-months) ต่อปีคือในจำนวน 12 เดือน คนทำงาน

ไม่เต็มทีและไม่ได้ทำงานก็เดือน หรืออาจจะนับจำนวนวันทำงานต่อเดือน (Man-days) หรือนับเป็นจำนวน ชั่วโมงสัปดาห์ (Man-hours) ก็ได้ เช่น

$$\text{อัตราการทำงานต่ำระดับ} = \frac{\text{จำนวนเดือนที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนเดือนที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้น} \times \text{จำนวนเดือนที่ทำงาน}}$$

หรือ

$$\text{อัตราการทำงานต่ำระดับ} = \frac{\text{จำนวนชั่วโมงที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนชั่วโมงที่ต้องการทำงานเพิ่มขึ้น} \times \text{จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน}}$$

ผลจากการสำรวจแรงงานได้พบว่า ปัญหาการทำงานต่ำระดับได้ปรากฏอยู่ทั่วไปในชนบทของประเทศไทย คนงานในชนบทได้สูญเสียวันทำงานไปเพราะไม่ได้ทำงานและมีการทำงานไม่เต็มทีเป็นอัตราส่วนค่อนข้างสูง

5. การว่างงานตามฤดูกาล (Seasonal unemployment) หมายถึง การที่บุคคลไม่มีงานทำเมื่อฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากดินฟ้าอากาศไม่อำนวย เช่น ในฤดูแล้ง ชาวนาวางงานเพราะไม่สามารถทำการเพาะปลูกได้ หรือเพราะอากาศหนาวจัด ร้อนจัด หรืองานก่อสร้างต้องหยุดชะงักทำให้คนงานก่อสร้างต้องว่างงาน เป็นต้น ในกรณีนี้วันทำงานของคนงานย่อมมากหรือน้อยเปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาล ลักษณะการว่างงานประเภทนี้มีกปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในประเทศเกษตรกรรม ทั้งนี้ เพราะงานภาคการเกษตรต้องอาศัยดินฟ้าอากาศ

สำหรับประเทศไทย จากรายงานผลการสำรวจแรงงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และจากหน่วยงานอื่น ๆ ก็ชี้ให้เห็นว่า จำนวนวันทำงานของเกษตรกรโดยมากเปลี่ยนแปลงไปตามฤดูกาล คือในฤดูแล้งระหว่างเดือนมีนาคม – เมษายน เกษตรกรในภาคเหนือมีจำนวนวันทำงานเต็มที่เพียงร้อยละ 27 ของวันทำงานเท่านั้น จำนวนวันที่เหลือก็ไม่ได้ทำงานหรือทำงานก็ทำไม่เต็มที่

วันทำงานของเกษตรกรในภาคอีสานก็มีลักษณะคล้าย ๆ กันคือ ในระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน เกษตรกรมีวันทำงานเต็มที่เพียงร้อยละ 36 ของวันทำงานเท่านั้น แต่ในฤดูทำนาและเกี่ยวข้าวเกษตรกรก็ทำงานหนัก จำนวนวันทำงานอยู่ในระดับสูง และบางคนอาจจะทำงานนานกว่าปกติอีกด้วย

2. การประกันสังคม

2.1 การประกันสังคม คือ การที่ประชาชนผู้มีรายได้แต่ละคนได้มีส่วนช่วยตัวเองหรือครอบครัว โดยร่วมกันเสี่ยงภัยหรือช่วยเหลือบำบัดทุกข์ยากเดือดร้อนซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีรายได้ในสังคม ด้วยการออกเงินสมทบเข้ากองทุนกลางที่เรียกว่า กองทุนประกันสังคม โดยมีนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ร่วมออกเงินสมทบเข้ากองทุนนี้ กองทุนนี้จะจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ส่งเงินสมทบเพื่อบรรเทาความทุกข์ยากหรือความเดือดร้อน เช่น เจ็บป่วย คลอดบุตร ว่างงาน ชราภาพ เป็นต้น ทั้งนี้รัฐเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประกันสังคมจึงเป็นสวัสดิการสังคมวิธีการหนึ่งที่พึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของประชาชน โดยมีความมุ่งหมายที่จะเป็นหลักประกันและคุ้มครองความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต แม้มีเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องขาดแคลนรายได้ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข (สำนักงานประกันสังคม. 2537 : 5) นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประกันสังคม ดังนี้

โกวิท บุรพพานินทร์ (2531 : 60-61) ได้กล่าวว่า การประกันสังคมมีวิธีการดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

1. การประกันสังคม เป็นวิธีออกเงินสมทบ โดยฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง(โดยทั่วไป) และในบางครั้งรัฐบาลอาจเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะช่วยเหลือหรืออุดหนุนโดยใช้เงินรัฐ

2. การเข้ามามีส่วนร่วม ในการประกันสังคมนั้น ถือเป็นลักษณะของการบังคับโดยมีข้อยกเว้นไว้น้อยมาก

3. เงินสมทบที่จ่ายมานั้นจะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ นำไปช่วยเป็นประโยชน์ทดแทนตามที่ได้กำหนด

4. ส่วนเกินของเงินสมทบ จะนำไปลงทุนมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

5. สิทธิของผู้เอาประกัน มีอยู่ตามประวัติการจ่ายเงินสมทบสิทธินี้ไม่จำเป็นต้องผ่านการทดสอบหรือพิสูจน์ว่า ผู้เอาประกันมีความต้องการหรือไม่

6. อัตราการจ่ายเงินสมทบปกติ พิจารณาจากรายได้ หรือมีเช่นนั้นก็พิจารณาสถานภาพของบุคคล

7. การประกันสังคมประเภทการเจ็บป่วยในทางปกติ นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ก็อาจเป็นไปได้ที่รัฐบาลเข้าไปอุดหนุน

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2524 : 1) ได้ให้ความหมายของการประกันสังคมไว้ว่า การประกันสังคม คือ วิธีการให้ประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (รายได้) แก่บุคคลผู้มีอาชีพบางประเภทและครอบครัวในยามที่มีเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านั้นไม่สามารถที่จะช่วยตัวเองได้ เช่น ยามว่างงาน เจ็บป่วย พิกัด ทูพพลภาพ ชราภาพเป็นเหตุให้ขาดรายได้ โดยผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการนี้จะต้องเสียสละรายได้ของตนบางส่วนในระหว่างทำมาหากิน เก็บไว้ในเงินสมทบทุนส่วนกลางทำนองเดียวกับเงินสะสม เมื่อมีเหตุการณ์ดังกล่าวนั้นก็จะได้เงินประกันสังคมเป็นรายเดือน รายงวด แล้วแต่กรณี โดยไม่ต้องมีการสอบสวนว่ามีความจำเป็นหรือไม่ และถือว่าเป็นสิทธิของผู้ประกัน

จำลอง ศรีประสาธน์ (2531 : 12) ได้ให้ความหมายการประกันสังคมดังนี้ คือ มาตรการหนึ่งในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม เพื่อจะคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำมิให้ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

นิคม จันทรวาท (2528 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประกันสังคม คือ โครงการที่รัฐจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันแก่ประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยมีหลักการให้ประชาชนที่มีรายได้ประจำออกเงินสมทบ เข้าสู่กองทุนกลาง เงินสมทบในโครงการบางประเภทนายจ้างจะต้องร่วมออกเงินสมทบและในบางกรณีรัฐบาลเป็นผู้ร่วมออกเงินสมทบด้วย กองทุนนี้จะจ่ายให้แก่ประชาชนผู้ส่งเงินสมทบเมื่อประสบเคราะห์กรรมต่าง ๆ เช่น ในเรื่องการเจ็บป่วย ในเรื่องการคลอดบุตรในเรื่องการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ในเรื่องการว่างงาน ตลอดจนถึงการชราภาพ

บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2535 : 1) ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคมหมายถึง โครงการที่รัฐบาลจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้แก่ประชาชน โดยมีการเก็บเงินส่วนหนึ่งจากประชาชนที่มีรายได้นำมาสะสมพร้อมกันเป็นกองทุนกลาง เพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชนในกรณีที่ประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทูพพลภาพในกรณีตกงานและชราภาพ โดยปกติการประกันสังคมในขั้นต้นจะให้บังคับแก่คนทำงานที่รับค่าจ้าง โดยคนงานและนายจ้างเป็นผู้ส่งมอบเงินสมทบและรัฐบาลจะออกเงินสมทบอีกส่วนหนึ่ง

สุจริต ศรีประพันธ์ (2534 : 2) ได้ให้คำจำกัดความว่า หลักการประกันสังคม เป็นโครงการที่รัฐเป็นผู้ดำเนินเพื่อให้ความคุ้มครองป้องกันประชาชนมิให้ได้รับความเดือดร้อนในด้านชีวิตความเป็นอยู่ โดยมีหลักการสำคัญที่จะช่วยตนเอง ช่วยครอบครัวและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการจัดกองทุนกลางซึ่งมีนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลออกเงินสมทบ พื้นฐานความคิดของการประกันสังคมตั้งอยู่บนทฤษฎีการกระจายความสูญเสียและการกำจัดปัจจัยเสี่ยง ซึ่งเป็นการเฉลี่ยความสุขและความทุกข์ในหมู่ประชาชนด้วยกันโดยรัฐเป็นผู้เสริม

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2533 : 5) ได้ให้ความหมายของการประกันสังคม คือ การทำให้สังคมมีความมั่นคงและทำให้ประชาชนมีความสุข โดยได้รับความช่วยเหลือในยามที่เดือดร้อนจำเป็นเพื่อจะได้ไม่กลายเป็นภาระต่อสังคม ตามหลักการจะก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม (Social Security) นั้น รัฐเองก็มีภาระรับผิดชอบที่จะต้องให้การช่วยเหลือแก่ผู้ประสบความเดือดร้อนจนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในรูปของการประสาชงเคราะห์และการสาธารณสุข ส่วนนายจ้างก็ต้องดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือการรักษาผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง แต่การดำเนินการของรัฐที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ การดำเนินการของนายจ้างก็มีขอบเขตจำกัดเพียงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น แม้นายจ้างบางรายจะตกลงกับลูกจ้างให้มีระบบเงินสมทบโดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เลี้ยงชีพเมื่อต้องพ้นจากการเป็นลูกจ้าง ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับก็ยังเป็นประโยชน์ส่วนน้อย เมื่อเทียบกับความจำเป็นที่ลูกจ้างมีอยู่

อัมพร จุณณานนท์ (2526 : 4) ได้ให้ความหมายการประกันสังคมว่าเป็นระบบร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการขจัดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น เป็นระบบที่ช่วยผู้ที่สามารถจะช่วยเหลือตัวเองได้ โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่าย เป็นการช่วยเหลือระหว่างผู้แข็งแรงหรือผู้มีฐานะดีกว่า และผู้อ่อนแอหรือมีฐานะด้อยกว่าเป็นระบบร่วมกันเสี่ยงภัยและร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม

จากความหมายของนักวิชาการพอสรุปได้ว่า การประกันสังคม คือระบบสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่ช่วยเหลือผู้มีรายได้ประจำให้มีหลักประกันในการดำรงชีพยามเดือดร้อน โดยมีหลักการให้รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง ร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อนำเงินในกองทุนมาใช้จ่ายบำบัดความเดือดร้อนของสมาชิก ยามที่ไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งเป็นระบบที่ทำให้บุคคลสามารถช่วยเหลือตนเอง ถือว่าเป็นการกระจายรายได้ และมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม

2.2 วิวัฒนาการของการประกันสังคม

2.2.1 วิวัฒนาการของการประกันสังคมในต่างประเทศ

ประเทศเยอรมันเป็นประเทศแรกที่ได้เริ่มใช้ระบบประกันสังคมในปี ค.ศ. 1883 สมัยที่เจ้าชายบิสมาร์ค เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งการใช้ระบบประกันสังคมในประเทศเยอรมันนั้นก็ประสบความสำเร็จ ทำให้ประชาชนมีหลักประกันในสังคมและช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมาก จนเป็นที่ยอมรับของประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวียและอังกฤษ ซึ่งได้นำระบบประกันสังคมของประเทศเยอรมันไปปรับปรุงใช้ในประเทศของตนด้วย นอกจากนั้นประเทศอื่น ๆ ในทวีปยุโรปก็ได้นำหลักการประกันสังคมไปใช้กันอย่างแพร่หลายเมื่อสงครามโลกครั้งที่หนึ่งได้สิ้นสุดลงแล้ว สำหรับในทวีปอเมริกานั้น มีประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกที่เริ่มนำระบบประกันสังคมมาใช้ในสมัยของประธานาธิบดีแฟรงคลิน ดีรูสเวลต์ หลังจากนั้นไม่นานประเทศอื่น ๆ ก็นำไปใช้ในประเทศของตนบ้างไม่ว่าจะเป็นประเทศแคนาดา บราซิล หรือเม็กซิโกก็ตาม หรือแม้แต่ในประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และอีกหลายประเทศในทวีปแอฟริกา รวมทั้งประเทศในกลุ่มตะวันออกกลางก็ได้้นำระบบประกันสังคมมาใช้กันอย่างแพร่หลาย

ประเทศแรกในทวีปเอเชียที่เริ่มนำระบบประกันสังคมมาใช้ก็คือประเทศญี่ปุ่น โดยเริ่มใช้ปี พ.ศ. 2524 สำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเป็นโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และได้ขยายการประกันสังคมออกไปจนเป็นระบบประกันสังคมที่สมบูรณ์ ทัดเทียมกับประเทศในทวีปยุโรปและอเมริกา ส่วนประเทศอื่น ๆ เช่น สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ปากีสถาน อินเดีย ตุรกี เกาหลีใต้ ไต้หวัน พม่า อิหร่าน อิรัก เป็นต้น ได้เริ่มมีระบบประกันสังคมและกำลังขยายการประกันสังคมให้สมบูรณ์ต่อไป สำหรับประเทศไทยยังถือว่าเป็นประเทศที่อยู่ในกลุ่มกำลังเตรียมการนำระบบประกันสังคมมาใช้ ซึ่งประเทศในกลุ่มนี้นอกจากประเทศไทยแล้วยังมีประเทศศรีลังกา ฟิจิ และอัฟกานิสถานรวมอยู่ด้วย (มงคลกริชติหาญวุฒ . 2534 : 4-5)

2.2.2. วิวัฒนาการของการประกันสังคมในประเทศไทย

แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งระบบประกันสังคมเริ่มมีขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ พ.ศ.2495 จากการที่รัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงครามได้มีนโยบายต้องการให้หลักประกันความมั่นคงทางสังคมแก่ประชาชน และแต่งตั้งคณะกรรมการสังคมสงเคราะห์ขึ้นมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานและมีกรรมการอื่นอีก 11 คน คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่พิจารณาหาวิธีการให้ความช่วยเหลือประชาชนเกี่ยวกับด้านสวัสดิการทางสังคม นอกจากนั้นยังมีบทบาทในการผลักดันให้รัฐบาลเสนอร่างกฎหมายประกันสังคมต่อรัฐสภา จนประสบความสำเร็จได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 ประกาศออกใช้บังคับเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2497 และได้มีการจัดตั้งกรมประกันสังคมขึ้นสังกัดในกระทรวงการคลังเพื่อเอื้ออำนวยในการบริหารระบบการประกันสังคมด้วย แต่อย่างไรก็ตามการประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 จะมีผลใช้บังคับอย่างจริงจังก็ต่อเมื่อมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาจึงจะมีการดำเนินการตามระบบป้องกันสังคมที่กำหนดไว้ในกฎหมายได้ ซึ่งก็ไม่ได้มีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาออกมา ทำให้ระบบประกันสังคมซึ่งมีกำหนดไว้ในกฎหมายแล้วนั้นมิได้ถูกนำมาดำเนินการใช้บังคับในความเป็นจริง

หลักการในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 ก็คือให้มีระบบประกันสังคม 6 ประเภท คือ การประกันกรณีเจ็บป่วย กรณีพิการ ทูพพลภาพ กรณีคลอดบุตร กรณีชราภาพ และกรณีฌาปนกิจ โดยกำหนดให้ผู้เข้าประกันตนจะต้องมีรายได้ตั้งแต่เดือนละ 500 บาทขึ้นไปในทุกสาขาอาชีพ โดยไม่จำกัด เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น และมีกองทุนประกันสังคมซึ่งมีเงินสมทบเข้าสู่กองทุนมาจาก 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล โดยมีอัตราเงินสมทบที่กำหนดไว้แตกต่างกันตามรายได้และส่วนความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย แต่การประกันสังคมตามกฎหมายนี้ยังไม่ทันได้มีผลใช้บังคับ ก็ได้มีเสียงคัดค้านจากประชาชนและสื่อมวลชนต่าง ๆ อย่างมากมาย เนื่องจากความไม่เข้าใจถึงผลดีของระบบประกันสังคม เพราะการประกันสังคมเป็นเรื่องใหม่ในประเทศไทย ประชาชนเองก็ไม่แน่ใจว่าตนจะได้รับประโยชน์อย่างแท้จริงจากการนำระบบประกันสังคมมาใช้บังคับนายจ้างก็ไม่ต้องการที่จะจ่ายเงินสมทบเพราะทำให้ต้องเพิ่มทุนในกิจการของตน ส่วนบริษัทประกันต่าง ๆ ก็ไม่เห็นด้วยเพราะเห็นว่าอาจทำให้ต้องเสียผลประโยชน์ที่เคยได้ไป จึงพยายามขัดขวางมิให้มีการนำระบบประกันสังคมมาใช้บังคับ นายกรัฐมนตรีจึงได้มีคำสั่งให้ระงับการใช้นิติกรรมการประกันสังคมไว้ก่อนโดยไม่มีการกำหนดว่าจะนำมาใช้บังคับเมื่อใด และกรมประกันสังคมที่จัดตั้งขึ้นในกระทรวงการคลัง ก็ถูกยุบเป็นกองความมั่นคงแห่งสังคมโดยถูกย้ายไปสังกัดในกรมประชาสงเคราะห์แทน

ต่อมาในสมัยของรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ กระทรวงมหาดไทยได้เสนอให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็เห็นชอบด้วย คณะกรรมการชุดนี้จึงถูกแต่งตั้งขึ้นให้มีอำนาจหน้าที่นำพระราชบัญญัติประกันสังคมไปพิจารณา และเสนอร่างใหม่ต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวก็ได้พิจารณาเสร็จสิ้นและเสนอร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับใหม่ต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2507 คณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วได้มีมติให้สภาวิจัยแห่งชาติศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระบบการประกันสังคมและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา ซึ่งสภาวิจัยแห่งชาติก็ได้ทำรายงานเสนอรัฐบาลว่า เห็นควรให้คงใช้บังคับระบบประกันสังคมไว้ก่อน เพราะประชาชนที่ยากจนจะต้องได้รับความเดือดร้อนจากการต้องจ่ายเงินสมทบและนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินสมทบเป็น 2 เท่าของลูกจ้าง ก็จะไปเพิ่มต้นทุนการผลิตและทำให้ต้องปรับราคาสินค้าสูงขึ้น อันมีผลกระทบทำให้ประชาชนต้องเดือดร้อนโดยทั่วไปด้วย แต่ถ้ารัฐบาลเห็นว่าน่าจะใช้ระบบประกันสังคมสภาวิจัยแห่งชาติก็เห็นควรเริ่มด้วยการทดลองใช้วิธีสมัครใจ เมื่อรัฐบาลได้พิจารณารายงานดังกล่าวจึงมีมติเห็นควรให้คงใช้ระบบประกันสังคมไว้ก่อนจนกระทั่งปลายปี พ.ศ.2510 กรมประชาสงเคราะห์ได้เสนอให้รัฐบาลทบทวนเรื่องการประกันสังคมอีกครั้ง รัฐบาลจึงได้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นพิจารณาแก้ไขร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมบางมาตรา แต่การทำงานของคณะกรรมการชุดนี้ยังไม่มีผลงานออกมาจริงจึงจนในที่สุดได้เกิด

การปฏิวัติขึ้น และคณะปฏิวัติได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งถือเป็นประเภทหนึ่งของระบบประกันสังคมนั่นเอง ทั้งนี้ให้มีการจัดตั้งสำนักงานกองทุนเงินทดแทนขึ้นด้วยในปี พ.ศ.2517 เป็นองค์กรผู้รับผิดชอบในงานบริหารงานดังกล่าว

ในปี พ.ศ.2518 รัฐบาลได้นำเรื่องการประกันสังคมขึ้นมาพิจารณาอีกครั้งตามข้อเสนอของกรมประชาสัมพันธ์ มีการจัดตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นอีกครั้งหนึ่งโดยมีอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เป็นประธาน คณะกรรมการชุดนี้ได้ผลักดันให้รัฐบาลเห็นความสำคัญของระบบการประกันสังคมขยายออกไปในประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานด้วย โดยได้จัดการสัมมนาไตรภาคีขึ้นในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2520 และเดือนเมษายน พ.ศ.2521 คณะกรรมการดังกล่าวได้นำผลสรุปเสนอต่อรัฐบาลพร้อมร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมที่แก้ไขใหม่ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522 ซึ่งรัฐบาลชุดต่อมาโดยมีพลเอกเปรม ติณสูลานนท์เป็นนายกรัฐมนตรี ก็ได้รับหลักการประกันสังคมในเดือนธันวาคม พ.ศ.2523 และแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมขึ้นใหม่ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2524 โดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 แต่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้เสนอความเห็นต่อรัฐบาลว่า ควรขยายขอบเขตงานกองทุนเงินทดแทนออกไปให้ทั่วถึงทุกจังหวัดเสียก่อน ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็เห็นด้วย และให้ขยายไปให้ทั่วในปี พ.ศ.2528 ในระหว่างนั้น ทางกระทรวงการคลังก็ได้พยายามส่งเสริมให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยออกกฎกระทรวงฉบับที่ 162 ตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2527 เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นโดยสมัครใจ ด้วยการจ่ายเงินสมทบไว้สำหรับเป็นเงินที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน ซึ่งต่อมาคณะรัฐมนตรีก็ได้เสนอเป็นร่างกฎหมายเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร และให้มีการประกาศใช้บังคับเป็นกฎหมายในรูปพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

ในขณะเดียวกันทางกระทรวงมหาดไทยก็ยังคงพยายามเสนอคณะรัฐมนตรีให้พิจารณาออกกฎหมายประกันสังคมด้วย ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็รับหลักการโดยให้กระทรวงมหาดไทยร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมขึ้น เสนอไปยังคณะกรรมการกฤษฎีกาในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2530 ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาเปลี่ยนชื่อเป็นร่างพระราชบัญญัติกองทุนสวัสดิการแรงงาน และพิจารณาเสร็จสิ้นในเดือนสิงหาคม พ.ศ.2531 แล้วส่งคืนไปยังคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ.2531 และให้นำเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรก็ได้พิจารณาร่างกฎหมายนี้เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ.2532 พร้อมกับร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการประกันสังคมอีก 5 ฉบับคือ

- 1) ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม เสนอโดยนายชวลิต โอสธานุเคราะห์กับคณะ
- 2) ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม เสนอโดยนายณรงค์ วงศ์วรรณ
- 3) ร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม เสนอโดยนางเตือนใจ นุอุปละกับคณะ
- 4) ร่างพระราชบัญญัติกองทุนการเจ็บป่วยนอกงาน เสนอโดยนายเจริญ เขาวนัประยูรกับคณะ
- 5) ร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร เสนอโดยคณะรัฐมนตรี

ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบในหลักการให้รับร่างกฎหมายทั้ง 6 ฉบับพิจารณาร่วมกันโดยตั้งคณะกรรมการวิสามัญของสภาผู้แทนราษฎรขึ้นพิจารณา และให้แปรญัตติให้เสร็จภายใน 15 วัน คณะกรรมการวิสามัญชุดนี้มีนายประสพ บุษราคัม เป็นประธานและศาสตราจารย์นิคม จันทรวิทุร เป็นรองประธาน คณะกรรมการดังกล่าวได้ประสานแนวคิดและหลักการของร่างกฎหมายเหล่านั้น แล้วให้ใช้ชื่อว่า พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.และสภาผู้แทนราษฎรมีมติรับรองวาระที่ 3 เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ.2532 แต่เมื่อร่างกฎหมายนี้เข้าสู่การพิจารณาของวุฒิสภาในวาระที่ 2 ได้มีการแก้ไขจนเนื้อหาแตกต่าง

ไปจากเดิมมาก จึงต้องตั้งคณะกรรมการร่วม 2 สาขาขึ้นพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการก็ได้แก้ไขกลับคืนไปปรับตามร่างกฎหมายของสภาผู้แทนราษฎร แต่ในวาระที่ 3 ของการประชุมวุฒิสภาก็ได้มีมติไม่รับร่างกฎหมายนั้นด้วยคะแนนเสียง 105 ต่อ 56 อย่างไรก็ตามสภาผู้แทนราษฎรได้มีมติรับรองและยืนยันผ่านร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมด้วยคะแนนเสียง 330 ต่อ 0 เป็นเอกฉันท์เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ.2533 ซึ่งเมื่อเป็นคะแนนเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด ก็ทำให้มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายนั้นก็คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน (มงคล กริชติทายาฐ 2534 : 5-9)

3. พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 นี้ ได้มีบทบัญญัติที่มุ่งสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นโดยการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การช่วยเหลือแก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่เป็นผู้ประกันตนในเรื่องการประสบอันตราย การคลอดบุตร การว่างงาน การทุพพลภาพ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างหรือบุคคล และการให้หลักประกันในกรณีการเจ็บป่วย ชราภาพ และการตาย ซึ่งเกิดขึ้นกับทุก ๆ คน

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดแน่ชัดถึงหลักประกันที่ให้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่น ในส่วนของลูกจ้างนั้นเป็นลักษณะของการบังคับโดยให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปส่งเงินสมทบเข้ากองทุนร่วมกับลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น นอกจากนี้ยังให้ใช้บังคับแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสิบคนขึ้นไป เมื่อพ้นกำหนดสามปีนับแต่วันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ ส่วนกรณีของบุคคลอื่น ๆ นั้น การสมัครเป็นผู้ประกันตนถือเป็นเรื่องสมัครใจ

แม้กฎหมายฉบับนี้จะใช้บังคับทั่วไป แต่ก็มีข้อยกเว้นสำหรับผู้ทำงานบางประเภท คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำของทางราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของทางรัฐบาลต่างประเทศ ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ แต่ไปประจำทำงานในต่างประเทศ และครูของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน สำหรับในกรณีครูเอกชนนั้นได้มีกฎหมายบังคับใช้เฉพาะ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับนี้ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่สำคัญไว้ดังนี้

(1) คณะกรรมการประกันสังคม

กฎหมายกำหนดคณะกรรมการไว้ 3 คณะคือ คณะกรรมการประกันสังคม คณะกรรมการแพทย์ และคณะกรรมการอุทธรณ์ คณะกรรมการประกันสังคมถือเป็นคณะบุคคลที่มีความสำคัญเนื่องจากทำหน้าที่กำกับกำหนดแนวทาง และเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าด้วยงานประกันสังคม อำนาจหน้าที่ที่สำคัญอื่น ๆ ก็มีอาทิ การกำหนดระเบียบการรับเงิน จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการหาประโยชน์จากกองทุน

สำหรับองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดนี้มีกำหนดไว้ในมาตรา 8 โดยระบุให้เลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเป็นประธานกรรมการ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการคลัง กระทรวงสาธารณสุข สำนักงบประมาณเป็นกรรมการ ทั้งนี้ให้มีผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการ โดยให้มีจำนวนเท่ากัน คือฝ่ายละห้าคน นอกจากนี้กฎหมายยังให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินห้าคนให้เป็นที่ปรึกษาแก่คณะกรรมการได้

ในส่วนของคณะกรรมการแพทย์ กฎหมายได้จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการในเรื่องเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ ตลอดจนการให้ความเห็นในด้านการแพทย์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และสำนักงานประกันสังคม

คณะกรรมการอุทธรณ์เป็นคณะกรรมการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาคำอุทธรณ์ที่ยื่นคัดค้านคำสั่งของเลขาธิการ หรือพนักงานคำอุทธรณ์ที่วินิจฉัย หากผู้ร้องไม่เห็นด้วยก็สามารถนำไปสู่ศาลแรงงานเพื่อ

การพิจารณาคดีได้ อย่างไรก็ตาม ให้ถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้ร้องไม่มาคดี ไปศาลแรงงานในระยะเวลาที่กำหนด

(2) สำนักประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมเป็นองค์กรทำหน้าที่บริหารงานกองทุนประกันสังคม โดยทำหน้าที่เก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม รวมทั้งปฏิบัติงานธุรการให้แก่คณะกรรมการชุดต่าง ๆ หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การจัดทำทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน

(3) กองทุนประกันสังคม

หลักการสำคัญอีกประการหนึ่งของการประกันสังคมก็คือ การจัดตั้งกองทุนขึ้นเพื่อนำมาจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนประเภทต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดแหล่งที่มา ประกอบด้วยเงินสมทบที่เรียกเก็บจากสามฝ่าย เงินเพิ่ม ผลประโยชน์ของกองทุน เงินค่าธรรมเนียม เงินที่ได้รับการบริจาค หรืออุดหนุน และเงินอุดหนุน หรือเงินอุดหนุนจากรัฐบาลจ่าย และรายได้อื่น

เงินกองทุนที่เก็บนี้ กฎหมายระบุให้เป็นของสำนักงานและไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละสิบของเงินสมทบแต่ละปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน อย่างไรก็ตาม หากกรณีเงินกองทุนไม่พอ กฎหมายระบุให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุน หรือเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้ตามความจำเป็น

เงินกองทุนของสำนักงานนี้จะต้องมีการควบคุม และจัดระเบียบที่เกี่ยวกับการรับจ่าย และการเก็บรักษา รวมตลอดจนถึงการนำไปใช้ประโยชน์ และรัฐมนตรีมีหน้าที่เสนอแนะ และรายงานการรับจ่ายเงินกองทุนที่ผ่านการตรวจสอบแล้วต่อนายกรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อทราบ

(4) การเป็นผู้ประกันตน

การเป็นผู้ประกันตน พระราชบัญญัตินี้ยึดแนวทางคล้าย ๆ กับพระราชบัญญัติประกันสังคมปี พ.ศ.2497 กล่าวคือ นอกจากลูกจ้างจะเข้าเป็นผู้ประกันตนได้แล้ว ยังให้โอกาสผู้ประกอบการอาชีพอิสระสมัครใจเข้าร่วมประกันตนได้ หลังจากที่ได้มีการบังคับใช้กฎหมายไปแล้ว 4 ปี

ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างใดที่จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการประกันสังคมได้ดีกว่าที่ระบุไว้ในกฎหมาย ให้นายจ้างนำหลักฐานมาขอลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภทประโยชน์ทดแทนที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการไว้ให้ได้ และกฎหมายนี้ใช้บังคับแก่สถานประกอบการทั่วประเทศ แต่ลูกจ้างเฉพาะในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป ต่อเมื่อมีการใช้กฎหมายไปแล้ว 3 ปี จะขยายการใช้บังคับไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้างสิบคนขึ้นไป

ส่วนการสิ้นสุดของผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้างนั้นมี 2 ประการ คือ การตาย และการสิ้นสุดการเป็นสภาพลูกจ้าง สภาพการสิ้นสุดของการเป็นลูกจ้างอาจไม่สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน หากลูกจ้างนั้นสมัครเป็นผู้ประกันตนต่อไป ภายหลังจากการสิ้นสุดการเป็นลูกจ้างแล้ว

การสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนของผู้ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้าง กล่าวคือ ผู้สมัครใจเป็นผู้ประกันตนด้วยตนเองมีสามประการคือ สิ้นสุดเมื่อตาย และเมื่อผู้ประกันตนมีสภาพเป็นลูกจ้าง และการลาออกจากการเป็นผู้ประกันตนมีสภาพเป็นลูกจ้าง และการลาออกจากการเป็นผู้ประกันตน ซึ่งกฎหมายนี้ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายไม่สามารถจะสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนได้ด้วยการลาออก เนื่องจากการเป็นผู้ประกันตนเป็นเรื่องการบังคับ

(5) เงินสมทบ

กฎหมายกำหนดให้นายจ้าง ผู้ประกันตน และรัฐบาล ออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่า ๆ กัน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ส่วนผู้ประกันตนที่สมัครใจเข้าร่วมกองทุนให้รัฐบาล และผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกให้หนึ่งเท่า และผู้ประกันตนออกสองเท่า

ในการเก็บเงินสมทบสำหรับผู้เป็นลูกจ้างนั้น ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องส่งทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง สำหรับนายจ้างที่ไม่นำส่งหรือส่งไม่ครบภายในกำหนดเวลาทั้งในส่วนของตนและลูกจ้าง ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ค้างส่งหรือยังขาดอยู่

ทั้งนี้ กฎหมายให้อำนาจเลขาธิการสำนักงานประกันออกคำสั่งเป็นหนังสือ หนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งไม่นำส่งหรือนำส่งไม่ครบเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อให้ได้รับเงินที่ค้างชำระ ทั้งนี้ให้น่าหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้ ส่วนหนึ่งเกิดจากการไม่ชำระเงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม ให้สำนักงานประกันสังคมมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้าง ซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกันกับบุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากร

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ กฎหมายกำหนดให้ผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้เหมาช่วง ซึ่งเป็นนายจ้างในเงินสมทบ และมีหน้าที่ต้องจ่ายตามกฎหมายนี้

สำหรับอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกสมทบเท่า ๆ กันนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทของประโยชน์ทดแทน เงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทูพพลภาพ ตาย และคลอดบุตรนั้น ให้ทุกฝ่ายจ่ายร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน ส่วนเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพนั้น แต่ละฝ่ายจ่ายเท่ากัน คือร้อยละ 3 ส่วนกรณีว่างงานนั้นแต่ละฝ่ายจ่ายร้อยละ 5

(6) ประโยชน์ทดแทน

พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ 7 ประการ คือ

1. ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนในกรณีทูพพลภาพ
4. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
5. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
6. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
7. ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

(7) การอุทธรณ์

ในกรณีที่นายจ้างผู้ปฏิบัติงาน หรือบุคคลอื่นใดไม่พอใจคำสั่งของเลขาธิการ หรือพนักงานซึ่งสั่งการตามกฎหมายนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

คณะกรรมการอุทธรณ์ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาคำคัดค้าน ให้ประกอบด้วยคณะบุคคลซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ประกอบด้วยกรรมการจากผู้แทนในลักษณะไตรภาคี มีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบสามคน โดยให้ผู้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และให้คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยเหลือในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้

(8) บทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีบทกำหนดโทษแก่ผู้ใดซึ่งไม่ให้ถ้อยคำ ไม่มีเอกสารหลักฐาน หรือข้อมูลที่จำเป็นตามคำสั่งของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ตลอดจนมีเจตนาไม่รอกกราบการสำรวจ หรือรอกโดยรู้ว่าเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกหรือปรับตามกฎหมาย

ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกตามสมควรแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกหรือปรับเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม หากเห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้องสำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว หรือความผิดที่มีโทษปรับ หรือจำคุกไม่เกินหกเดือน ให้เลขาธิการหรือผู้ได้รับมอบหมายในกรณีความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพฯ และผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้รับมอบหมายในกรณีต่างจังหวัดให้มีอำนาจเปรียบเทียบถ้ากรณีผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบหรือยินยอมแล้วไม่ชำระภายในกำหนดเวลาให้ดำเนินคดีต่อไป

(9) การบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา กล่าวได้ว่าเป็นหลัก การสำคัญที่สุดที่คณะกรรมการทั้งคณะยืนยันให้เป็นเช่นนี้ ก็เพื่อแก้เคล็ดจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2497 (ให้มีผลใช้บังคับเมื่อมีพระราชกฤษฎีกาประกาศใช้ แต่ยังไม่ได้มีพระราชกฤษฎีกาประกาศใช้จนถึง ปัจจุบันนี้)

(10) บทเฉพาะกาล

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีบทเฉพาะกาลกำหนดเงื่อนไขเวลา ที่ใช้บังคับแก่สถานประกอบการที่มี ลูกจ้างน้อยกว่า 20 คน โดยระบุให้บังคับใช้แก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป เมื่อพ้นกำหนด ระยะเวลาสามปีนับแต่กฎหมายนี้ใช้บังคับ ส่วนประโยชน์ทดแทนที่ใช้บังคับในระยะเริ่มแรกนั้นก็ มี 4 ประเภท คือ การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ส่วนกรณีการสงเคราะห์ บุตร และชรา นั้นให้ดำเนินการเก็บเงินสมทบภายในหกปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

สำหรับการเก็บเงินสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน จะเริ่มเมื่อใดให้ตราเป็นพระราช- กฤษฎีกาขอบเขตการใช้บังคับกฎหมายประกันสังคม

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ใช้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปนับแต่วันที่ กฎหมายนี้ใช้บังคับและใช้บังคับตลอดรวมถึงลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ นอกจากนั้นเมื่อพ้นกำหนดระยะ ระยะเวลา 3 ปีนับแต่วันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ ขอบเขตการใช้บังคับกฎหมายประกันสังคมก็จะขยายไปบังคับแก่ กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ด้วยบุคคลและกิจการที่กฎหมายประกันสังคมไม่ใช้บังคับ ได้แก่

1. ข้าราชการและลูกจ้างประจำของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
2. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ
3. ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ
4. ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
5. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิต หรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของ โรงเรียนมหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
6. ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
7. กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามกำหนดในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งได้แก่
 - 1) ลูกจ้างของสภากาชาดไทย
 - 2) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ
 - 3) ลูกจ้างของกิจการการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
 - 4) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือ เป็นไปตามฤดูกาล

หลักการของกฎหมายประกันสังคม

กฎหมายประกันสังคมบัญญัติขึ้นโดยมีหลักการ 4 ประการ คือ

1. กำหนดให้หลักประกันขั้นต่ำสำหรับลูกจ้าง หรือผู้ประกันตน
2. มีลักษณะบังคับสำหรับผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้าง และลักษณะตามความสมัครใจสำหรับผู้ประกันตนที่มีลูกจ้าง
3. มีการเฉลี่ยความทุกข์ความสุข และกระจายความช่วยเหลือในรูปประโยชน์ทดแทนตามหลัก การจ่ายเงินสมทบตามความสามารถ รับประโยชน์ทดแทนตามความจำเป็น
4. มีการเก็บเงินสมทบเพื่อนำมาหาดอกผล แล้วจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน หรือผู้มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน

ประเภทของการประกันตน

การประกันสังคมกำหนดไว้ 7 ประการ คือ

1. การประกันกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน
2. การประกันกรณีคลอดบุตร
3. การประกันกรณีทุพพลภาพ
4. การประกันกรณีตาย
5. การประกันกรณีสงเคราะห์บุตร
6. การประกันกรณีชราภาพ
7. การประกันการว่างงาน

ผู้ประกันตน

ผู้ประกันตน หมายถึง ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม

1. ประเภทของผู้ประกันตน

ผู้ประกันตนแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1) ลูกจ้าง เป็นผู้ประกันตนโดยลักษณะบังคับ
- 2) ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ลูกจ้าง เป็นผู้ประกันตนในลักษณะสมัครใจ จะสามารถสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ภายใน 4 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติประกันสังคมฉบับปัจจุบันใช้บังคับ โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา นั่นก็คือภายในวันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2537

2. สิทธิของผู้ประกันตน

กรณีที่ทำให้ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงอาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

2.1 ผู้ประกันตนที่เป็นลูกจ้าง ความเป็นผู้ประกันตนจะสิ้นสุดลงเมื่อ

- 1) ตาย
- 2) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง แต่กรณีลูกจ้างส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนแล้ว กฎหมายให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ สำหรับกรณีประกันอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน หรือคลอดบุตรแล้วแต่กรณี โดยได้รับต่อไปอีก 6 เดือน นับจากวันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

2.2 ผู้ประกันตนที่มีลูกจ้าง ความเป็นผู้ประกันตนจะสิ้นสุดลง

- 1) ตาย

- 2) ได้เป็นผู้ประกันตนโดยกฎหมายบังคับอีก คือได้รับการจ้างเข้าทำงานในฐานะเป็นลูกจ้างอีก
- 3) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตน โดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม ซึ่งอาจแสดงความจำนงเป็นหนังสือ หรือด้วยวาจาก็ได้

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม

องค์กรที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการประกันสังคมตามกฎหมายไทยในปัจจุบัน มี 3 องค์กร คือ

1. คณะกรรมการประกันสังคม

เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบดูแลทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับระบบประกันสังคม องค์กรนี้จัดตั้งขึ้นตั้งแต่วันที่ 11 กันยายน พ.ศ.2533

2. คณะกรรมการการแพทย์

คณะกรรมการการแพทย์ เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ตามกฎหมายประกันสังคม

3. คณะกรรมการอุทธรณ์

คณะกรรมการอุทธรณ์ หมายถึง คณะกรรมการซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ที่นายจ้างหรือผู้ประกันตน หรือผู้อื่นใด ซึ่งไม่พอใจคำสั่งของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม หรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ยื่นอุทธรณ์

วันบังคับใช้

พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ.2533 เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2533 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ประกาศในวันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2533) ดังนั้นมีผลใช้บังคับในวันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2533 ยกเว้นเรื่องการจัดเก็บเงินสมทบครั้งแรกให้เริ่มเก็บเมื่อพ้นกำหนด 180 วัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ดังนั้นจะเริ่มเก็บเงินสมทบครั้งแรกในเดือนมีนาคม พ.ศ.2534 เป็นต้นไป

ขอบเขตบังคับใช้

เริ่มแรกใช้บังคับแก่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นลูกจ้างก่อน กล่าวคือ ใช้บังคับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ทุกประเภทกิจการและทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ดังนั้นเจ้าของกิจการได้มีการจ้างลูกจ้างเข้าทำงานตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ตัวเจ้าของกิจการเป็นนายจ้าง และลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมาย ต้องผูกพันกันตลอดไปจนกว่าจะเลิกกิจการ ถ้าภายหลังกิจการนั้นมีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม ลูกจ้างที่เหลือนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป และหากรับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานก็ให้ลูกจ้างใหม่นั้นเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายด้วย ถึงแม้จำนวนลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจะไม่ถึงจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม

เมื่อพ้น 3 ปี นับแต่วันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ จะใช้บังคับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป อย่างไรก็ตาม มีลูกจ้างบางประเภทที่กฎหมายนี้ไม่ใช้บังคับการบริหาร

1. ให้มีคณะกรรมการประกันสังคม ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ในสัดส่วนที่เท่ากับ 5 : 5 : 5 และมีผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกิน 5 คน เป็นที่ปรึกษา คณะกรรมการมีหน้าที่เกี่ยวกับการวางนโยบาย และมาตรการในการประกันสังคมและอื่น ๆ

2. ให้มีคณะกรรมการแพทย์ ซึ่งรัฐบาลแต่งตั้งโดยมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ การกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตน

3. ให้คณะกรรมการอุทธรณ์ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ทางกรแพทย์ ทางระบบงานประกันสังคม และทางแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละสามคน และให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งทั้งคณะรวมกันไม่เกินสิบสามคน คณะกรรมการนี้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัย

4. ให้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บเงินสมทบกองทุนและจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการและคณะกรรมการสำนักงานประกันสังคมที่ตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม จัดทำทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตน ซึ่งส่งเงินสมทบเข้ากองทุน และอื่น ๆ ที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

กองทุนประกันสังคม

ให้จัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นในสำนักงานประกันสังคม เพื่อเห็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินั้น และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารของสำนักงานกองทุนประกันสังคม ประกอบด้วย

1. เงินสมทบจากรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน
 2. เงินเพิ่มที่เรียกเก็บจากนายจ้างกรณีผิดนัดไม่นำส่งเงินสมทบ หรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด
 3. ผลประโยชน์ของกองทุน ให้คณะกรรมการประกันสังคมเป็นผู้ออกระเบียบกำหนดวิธีการจัดหาผลประโยชน์ ทั้งนี้โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
 4. เงินค่าธรรมเนียมกรณีนายจ้างขอรับใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม และผู้ประกันตนขอรับใบแทนบัตรประกันสังคม เนื่องจากเอกสารดังกล่าวสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุด
 5. เงินบริจาคหรือเงินอุดหนุน
 6. เงินเหลือจากการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างกรณีไม่นำส่งเงินสมทบไม่ครบจำนวนหลังหักค่าใช้จ่าย และชำระเงินสมทบและเงินเพิ่มที่ค้างชำระแล้วนายจ้างไม่เรียกเอาเงินคืนภายใน 5 ปีให้ตกเป็นของกองทุน
 7. เงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการที่รัฐบาลจ่ายให้กรณีเงินกองทุนไม่มีพอจ่ายประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารของสำนักงาน
 8. เงินค่าปรับที่ได้จากการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิด
 9. รายได้อื่น
- เงินกองทุนดังกล่าวให้เป็นของสำนักงานประกันสังคม และไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

การเป็นผู้ประกันตน มี 2 ประเภท คือ

1. ผู้ประกันตนโดยบังคับ คือลูกจ้าง
2. ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ คือผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว ได้แก่ เกษตรกรผู้ไม่ได้ทำงานในฐานะลูกจ้าง ผู้ประกอบการอาชีพอิสระ ซึ่งจะดำเนินการประกันส่วนนี้ภายใน 4 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ซึ่งหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข แห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนโดยสมัครใจนี้ ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

การขึ้นทะเบียนประกันสังคม

ให้นายจ้างยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่ เลขาธิการกำหนด ต่อสำนักงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้างเป็นผู้ประกันตน (นับแต่กิจการที่มีลูกจ้างตั้ง แต่ 20 คนขึ้นไป) และให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง และ ออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง

ถ้า นายจ้างไม่ยื่นแบบรายการหรือยื่นแบบรายการแล้ว แต่ไม่มีชื่อลูกจ้างบางคนซึ่งเป็นผู้ประกันตน ให้สำนักงานมีอำนาจบันทึกรายละเอียดในแบบรายการได้เอง โดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้องแล้วออก หนังสือสำคัญการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่ นายจ้าง และหรือออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง

ความสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนโดยบังคับ เมื่อ

1. ตาย

ในกรณีที่ผู้สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิได้รับ ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายแล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในการบริหารทางการแพทย์ สำหรับ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน และกรณีคลอดบุตร ต่อไปอีก 6 เดือนนับจากวัน สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

2. สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างเคยเป็นผู้ประกันตนมาแล้ว และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเพราะ สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ถ้าผู้นั้นยังประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป เพื่อรักษาสถานภาพการได้รับประโยชน์ ทดแทนเต็มสิทธิที่กฎหมายกำหนดให้ แสดงความจำนงค์ต่อสำนักงาน พร้อมทั้งนำบัตรประกันสังคมมาให้ สำนักงานบันทึกการเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจต่อด่วนนับแต่วันเป็นผู้ประกันตน ตามข้อนี้ผู้ประกันตนต้อง จ่ายเงินสมทบ 2 เท่าของจำนวนเงินสมทบที่เคยส่ง โดยรัฐบาลออกเงินสมทบอีก 1 เท่า ความเป็นผู้ประกันตน โดยสมัครใจนี้จะสิ้นสุดลง เมื่อ

1. ตาย

2. ได้เป็นผู้ประกันตนโดยกฎหมายบังคับอีก คือได้รับการจ้างทำงานในฐานะลูกจ้างอีก

3. ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงค์ต่อสำนักงาน

เงินสมทบ

การนำส่งเงินสมทบ

ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ส่งเงินสมทบส่วนของผู้ประกันตน และนำเงินสมทบของนายจ้างส่งแก่สำนักงานภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป พร้อมทั้งยื่นรายการแสดงการส่ง เงินสมทบ ตามที่เลขาธิการสั่งขยายเวลาให้ก็ไม่เป็นเหตุให้ลดหรืองดการจ่ายเงินเพิ่ม เมื่อนายจ้างหักค่าจ้าง เพื่อส่งเงินสมทบแล้ว ให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

การออกเงินสมทบ ให้รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างผู้ประกันตนออกฝ่ายละเท่า ๆ กันดังนี้

1. ไม่เกินฝ่ายละ 1.5% ของค่าจ้างของผู้ประกันตน สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบ อันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย และคลอดบุตร

2. ไม่เกินฝ่ายละ 3% ของค่าจ้างของผู้ประกันตน สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร และชราภาพ

3. ไม่เกินฝ่ายละ 5% ของค่าจ้างของผู้ประกันตน สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (กฎหมายยังไม่ใช้บังคับ)

ถ้านายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนประเภทหนึ่งประเภทใดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสวัสดิการนั้นให้อัตราที่สูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ให้นายจ้างขอลดอัตราส่วนเงินสมทบได้

การผิติดส่งเงินสมทบ มีสภาพบังคับ 2 ประการ คือ

1. ถ้านายจ้างไม่มาส่งเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบจำนวน ภายในเวลาที่กำหนด นายจ้างต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ แต่ถ้านายจ้างไม่ได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตนเพื่อส่งเงินสมทบหรือหักไว้ไม่ครบจำนวน นายจ้างต้องรับผิดชอบใช้เงินที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนเต็มจำนวน และต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ต่อเดือน

2. ถ้าไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน ให้เลขาธิการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด หรืออายัดทรัพย์สินของนายจ้างมาขายทอดตลาด เพื่อนำเงินส่งเข้ากองทุนตามจำนวนเงินสมทบ และหรือเงินเพิ่มที่ค้างชำระได้

ความรับผิดชอบของบุคคลภายนอก ในการจ่ายเงินสมทบ

ได้กำหนดไว้ในกรณีที่มีการรับเหมาช่วง โดยกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วงให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป หากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วง ซึ่งเป็นนายจ้างในหนี้เงินสมทบ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

สิทธิพิเศษทางภาษีอากร

1. เงินส่วนสมทบของผู้ประกันตน ผู้ประกันตนนำมาหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้เท่าจำนวนที่จ่ายจริง

2. เงินประโยชน์ทดแทนที่ประกันตนได้รับ ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องประเมินภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

สำหรับเงินส่วนสมทบของนายจ้างนั้น นายจ้างนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้ประโยชน์ทดแทน มี 7 ประเภท คือ

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร
3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
5. ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร
6. ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ
7. ประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงาน

ลำดับที่ 1-4 จะดำเนินการในปีแรกที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ลำดับที่ 5-6 จะดำเนินการภายใน 6 ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ลำดับที่ 7 จะดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่จากการทำงาน

ซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ดังนี้

(1) จ่ายเป็นค่าบริการทางการแพทย์ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม

การรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนต้องรับบริการจากสถานพยาบาลที่มีรายชื่อ และอยู่ในเขต ท้องที่ที่เลขาธิการกำหนดและประกาศในราชกิจจานุเบกษา ถ้าไปรับบริการจากสถานพยาบาลอื่นที่มีได้ กำหนดไว้ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นนั้นตาม จำนวนที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด

(2) จ่ายเป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงาน เพื่อการรักษาพยาบาลตามค่า สัปดาห์ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ก็ให้มีสิทธิได้รับเกิน 180 วัน แต่ไม่เกิน 365 วัน

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

สำหรับตนเองหรือหญิงคู่สมรสของผู้ประกันตน ซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่ น้อยกว่า 210 วัน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์สำหรับคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง

(1) จ่ายเป็นค่าบริการทางการแพทย์ตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม

(2) จ่ายเป็นเงินทดแทนการขาดรายได้ในกรณีที่ผู้ประกันตนหญิงต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรใน อัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ย ตามระยะเวลาไม่เกิน 60 วัน

อนึ่ง สิทธิในการรับเงินทดแทนการขาดรายได้ ตามข้อ 1 และ 2 นี้ หากผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ ค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือตามระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผู้ประกันตนจะไม่มีสิทธิได้รับเงินทด แทนการขาดรายได้ตามพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าสิทธิได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลงจึงจะมีสิทธิได้รับเงินทด แทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ

ถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้ตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ผู้ ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนประกันสังคมในส่วนที่ขาดด้วย

ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการ ทำงานซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วัน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อน ทุพพลภาพ ดังนี้

(1) จ่ายเป็นค่าบริการทางการแพทย์ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม

(2) จ่ายเป็นเงินทดแทนการขาดรายได้เนื่องจากการทุพพลภาพต่อจากการได้รับเงินทดแทนการขาด รายได้กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยตาม 1(2) ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยต่อไปอีก 15 ปี แต่ถ้าผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายหรือจิตใจมีสภาพดีขึ้นแล้ว เลขาธิการสำนักงาน มีอำนาจสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้นี้ได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนด โดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันสังคม

ประโยชน์ทดแทนในกรณีตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

จ่ายให้แก่บุคคลตามที่กฎหมายกำหนดเป็นค่าทำศพ จำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

บุคคลผู้มีสิทธิได้รับค่าทำศพ เรียงลำดับดังนี้

- (1) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ
- (2) คู่สมรส บิดา มารดา หรือบุตรของผู้ประกันตน ที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ
- (3) บุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพ

ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

ซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และได้รับสงเคราะห์ในจำนวนบุตรไม่เกิน 2 คน ดังนี้

- (1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่บุตร
- (2) ค่าเล่าเรียนบุตร
- (3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- (4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

ซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี โดยระยะเวลาการจ่ายไม่จำเป็นต้องต่อเนื่องกัน และผู้ประกันตนต้องมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งจะจ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยงชีพให้ โดยคำนวณตามส่วนแห่งจำนวน และระยะเวลาการส่งเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

ซึ่งจ่ายให้เมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน และต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะจ่ายให้ตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันว่างงาน จากการ ทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

กรณีไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

ถ้าการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือการทุพพลภาพ หรือการตาย เกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้ประกันตนหรือบุคคลที่มีสิทธิได้รับค่าทำศพกรณีผู้ประกันตนตายได้จงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

การอุทธรณ์

นายจ้างผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดซึ่งได้รับคำสั่งของเลขาธิการ หรือของสำนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัติแล้วไม่พอใจในคำสั่งนั้น ให้อุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี ได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ให้มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนด ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

บทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้กำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน ซึ่งมีทั้งโทษจำคุก และ โทษปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ

จากที่กล่าวมาพอสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับการประกันการว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 ได้ดังนี้

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้กำหนดให้การประกันการว่างงานเป็นการประกันประเภทหนึ่ง ซึ่งจะให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตามกฎหมายประกันสังคม

ทั้งนี้ ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานได้จะต้องเป็นผู้ที่ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน พร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

2. การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุถูกเลิกจ้าง เนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

3. ต้องมีผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ตามหมวด 7 ที่ระบุในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

ดังจะเห็นได้ว่า ประเทศไทยมีการประกันการว่างงานซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติประกันสังคม แต่ยังมีได้มีการดำเนินการเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ประกอบกับในระหว่างปี พ.ศ.2540-2541 จำนวนผู้ว่างงานยังคงมีเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเกิดความเสี่ยงแรงอีกในอนาคต ดังนั้น จึงเห็นควรศึกษาหาความพร้อมของการประกันการว่างงานเพื่อหาแนวทางในการรองรับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

4. ความพร้อมและเงื่อนไขในการประกันการว่างงาน

การศึกษาความพร้อม มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่างกัันดังนี้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524 : 229-330) ได้ให้ความหมายของความพร้อมว่าหมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ มีความพร้อมที่จะตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งทางด้านร่างกาย ได้แก่ ภาวะซึ่งหมายถึง การเจริญเติบโตอย่างเต็มที่ของอวัยวะร่างกาย ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือพอใจที่จะกระทำการต่าง ๆ

จิตรา วสุวนิช (2518 : 25-31) ได้ให้ความหมาย ของความพร้อมว่า คนจะทำอะไรได้ดีหรือไม่จะต้องมีความพร้อม ซึ่งความพร้อมที่เกิดขึ้นจะต้องขึ้นอยู่กับความตื่นตัวทางด้านจิตใจ ความพร้อมทางด้านร่างกาย ความพร้อมทางด้านอารมณ์และสังคม และความพร้อมทางด้านบุคลิกภาพ

เดโช สวานานนท์ (2512 : 249) ได้ให้ความหมาย ของความพร้อมว่า หมายถึง สภาพการเตรียมตัวเพื่อตอบสนองหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

เตือนใจ เศรษฐสัโก (2524 : 51) ได้ให้ความหมาย ของความพร้อมว่า สภาพแห่งความเจริญงอกงาม และ การพัฒนาการอย่างสูงสุดของบุคคลทั้งกาย สมอง อารมณ์ และสังคม จนถึงระดับที่จะเรียนรู้ได้

ทวี ท่อแก้ว และ อบรม สนิทบาล (2517 : 30) ได้ให้ความหมาย ของความพร้อมว่า ลักษณะทั้งหมดในตัวบุคคลที่สามารถรวบรวมขึ้น เป็นเครื่องมือให้ใช้ในการตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง คือการเตรียมความพร้อมที่จะเจริญงอกงามต่อไป หรือการที่จะก้าวหน้าต่อไป

อาทร เยาวปราชญ์ (2520 : 49) ได้ให้ความหมายของความพร้อมว่า หมายถึงลักษณะสภาวะหรือสภาพที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล แล้วเป็นผลให้การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ความพร้อม หมายถึง ความพอใจ ความสมัครใจ ความยินยอมในการเตรียมตัวเพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งจากสามส่วนในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามเงื่อนไขประกันสังคมเพื่อการเข้าร่วมการประกันการว่างงานโดยเงื่อนไขในการประกันการว่างงาน ประกอบด้วย 3 หัวข้อหลัก

1 การจ่ายเงินสมทบการจ่ายเงินให้กับประกันสังคมโดยให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของผู้ประกันตามจำนวนเงินที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้ว

2 เงื่อนไขในการเกิดสิทธิปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณา ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ว่างงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วยระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ระยะเวลาในการทำงาน และคุณสมบัติของผู้ว่างงาน

3. ประโยชน์ทดแทน ได้แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบคือ

1) ประโยชน์ทดแทนของการขาดรายได้ในรูปของตัวเงินซึ่งได้แก่เงินทดแทนการขาดรายได้ที่รัฐจะจ่ายให้ในระหว่างที่ลูกจ้างยังไม่สามารถหางานใหม่ทำได้

2) ประโยชน์ทดแทนในรูปของการช่วยเหลือการไม่มีงานทำ ซึ่งได้แก่ การช่วยเหลือให้มีงานทำใหม่ และการพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน

3) ประโยชน์ทดแทนในรูปของการช่วยเหลือโดย การฝึกอาชีพซึ่งได้แก่การพัฒนาฝีมือแรงงานหรือฝึกอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรรณิการ์ เอื้อศิริวรรณ(2542:108-120) ได้ศึกษาเรื่องการเสนอแบบจำลองการประกันการว่างงานในประเทศไทย เพื่อศึกษาหารูปแบบของการดำเนินงานในกรณีการประกันการว่างงานจากนายจ้าง ลูกจ้าง และนักวิชาการ ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ.2533 พบว่าควรมีรูปแบบดังนี้ จะต้องจ่ายเงินสมทบค่าธรรมเนียมจากนายจ้างและลูกจ้างในอัตราที่เท่ากัน เงื่อนไขการเกิดสิทธิจะต้องจ่ายเงินมาไม่น้อยกว่า 6 เดือนภายใน 15 เดือนก่อนการว่างงาน คุณสมบัติของผู้ว่างงานและประโยชน์ทดแทน และอัตราเงินทดแทนการขาดรายได้ควรมีหลายอัตรา สุดท้ายระยะเวลาการเกิดสิทธิควรเป็นจำนวน 7 วัน ตามที่กำหนดในกฎหมายประกันสังคม

ฉันทนา บุญอาจ(2540:1-20) ได้ศึกษาการคุ้มครองทางสังคมแก่คนว่างงาน โดยมุ่งเน้นศึกษาการว่างงานนั้นเป็นความเสี่ยงขั้นพื้นฐานที่โครงการความมั่นคงทางสังคมให้การคุ้มครองการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การคลอดบุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ และความตาย แต่การว่างงานมักไม่ได้รับความใส่ใจเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบกับความมั่นคงของสังคมสาขาอื่น ดังนั้นจึงได้พบว่าผู้ว่างงานควรจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานอย่างน้อยที่สุดในอัตราค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อเป็นการประกันสิทธิในการทำงานของบุคคล และควรมีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ก็ต่อเมื่อทำงานและจ่ายเงินสมทบมาแล้วเป็นเวลาช่วงหนึ่ง และยังคงคุ้มครองคนงานที่ถูกไล่ออกหลังจากทำงานไม่นานเนื่องจากมาจากคนงานไม่เหมาะสมกับงาน จากภาวะทางเศรษฐกิจ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ ควรจะได้รับสิทธิประโยชน์

ประพิศ จำรูญพานิชกุล(2536:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ ทักษะคติ และเจตนาเชิงพฤติกรรมต่อการประกันสังคมของผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ความ

เข้าใจ ทศนคติและเจตนาเชิงพฤติกรรมต่อประกันสังคมของผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ประกันตนร้อยละ 25.7 มีความรู้ความเข้าใจ ทศนคติและเจตนาเชิงพฤติกรรมของประกันสังคมต่ำ

มงคล เทียนประเทืองชัย(2538:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานของไทย กรณีศึกษากองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม โดยเปรียบเทียบระหว่างกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ.2537 และพ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ.2537 ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อแตกต่างระหว่างกองทุนในเรื่องการให้ความคุ้มครอง สิทธิประโยชน์และเงินสมทบเพื่อให้ทราบแนวคิดทฤษฎีและหลักกฎหมาย ที่นำมาใช้ในกลุ่มกองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคมนี้มีความแตกต่างกันอย่างไรใน 4 ประเด็นหลักคือ หลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครอง หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทน ผลกระทบต่อสิทธิและหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ และเรื่องเงินสมทบ จากผลการศึกษาพบว่า กองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคมมีความแตกต่างกันใน ด้านแนวคิด ทฤษฎีและหลักกฎหมาย กล่าวคือ กองทุนเงินทดแทนมุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มเป้าหมายคือ ลูกจ้างโดยต้องการให้นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของลูกจ้างเท่าที่จะเป็นไปได้ตามความเหมาะสมในแต่ละยุคสมัย ส่วนกองทุนประกันสังคมนั้นรัฐบาลเป็นผู้วางแนวคิด ในการหาวิธีช่วยเหลือประชาชนทั้งหมดของประเทศ เพื่อก่อให้เกิดการกินดีอยู่ดีมีสุขทั่วหน้า ในด้านทฤษฎีและหลักกฎหมายนั้น กองทุนเงินทดแทนได้นำทฤษฎีความสัมพันธ์แห่งเหตุและผลมาใช้โดยอาศัยหลักกฎหมายแพ่งลักษณะละเมิด แต่กองทุนประกันสังคมนั้นได้นำเอาทฤษฎีนิติศาสตร์เชิงสังคมวิทยา โดยอาศัยหลักกฎหมายทางการปกครองมาใช้ คือ ทุกคนในสังคมเดียวกัน ควรมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมนั้นด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงไม่สนับสนุนให้รวมกองทุนทั้งสองเข้าด้วยกันและให้กองทุนทั้งสองดำเนินไปตามหลักการของแต่ละกองทุน ก็จะเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างและประชาชนให้ตรงเป้าหมาย และเป็นการสร้างระบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีในอนาคต

* สิริเพ็ญ เทพพิทักษ์(2542:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพร้อมของผู้ประกันตนต่อการประกันสังคมกรณีชราภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันชราภาพ โดยพบว่าความพร้อมต่ำในการเข้าร่วมการประกันการชราภาพนั้นตัวแปรด้านอายุ เพศ ลักษณะงาน อายุการทำงาน การประกันที่ได้รับจากบริษัท ระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบ การประกันชีวิตส่วนบุคคล ไม่มีผลเกี่ยวข้องต่อความพร้อมของผู้ประกันตนในการเข้าร่วมประกันชราภาพ ส่วนตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องได้แก่ การศึกษา สุขภาพ รายได้ และสถานภาพครอบครัวบุคคล มีผลเกี่ยวข้องต่อความพร้อมของผู้ประกันตนในการเข้าร่วมการประกันชราภาพ

สุภาพ ศิริไกรวัฒนวงศ์ (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการประกันสังคมกรณีชราภาพ โดยศึกษาถึงประวัติความเป็นมา วัตถุประสงค์ของโครงการ รวมทั้งได้นำเสนอภาพรวม ข้อมูลทางกฎหมาย ประกันสังคมกรณีชราภาพของต่างประเทศ ซึ่งได้ดำเนินการโครงการกรณีชราภาพมาก่อนประเทศไทย พบว่าบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ควรมีการแก้ไขปรับปรุงเนื่องจากยังมีข้อบกพร่องในเรื่องไขการเกิดสิทธิในเรื่องประโยชน์ทดแทน โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่สำคัญของผู้ประกันตนและครอบครัวของผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมให้มากที่สุด เพื่อให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพได้สนองประโยชน์ต่อลูกจ้างผู้ประกันตนมากที่สุด

วิวัฒน์ วัฒนกิจ(2537:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง : การประกันการว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยศึกษาจากมาตรา 104 ได้กำหนดไว้ว่า “สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อการใช้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา” ซึ่งพบว่าโครงการประกันการว่างงาน เป็นโครงการที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้ใช้นางาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประสบปัญหาการว่างงานที่มีสืบเนื่องมาจากความบกพร่องของคณงาน ซึ่งผู้ศึกษามีความคิด

เห็นว่าประเทศไทยสมควรจะต้องประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาบังคับใช้โครงการประกันการว่างงาน ทั้งยังมีความจำเป็นต้องแก้ไขมาตรา 104

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความพร้อมในการประกันการว่างงานนั้น ตัวแปรที่ควรจะนำมาศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพครอบครัว การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์รายได้ ระยะเวลาการส่งเงินสมทบและขนาดของอุตสาหกรรม ซึ่งอาจจะมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ทั้งนี้ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ เจตคติของผู้ประกันตนต่อพระราชบัญญัติประกันสังคมเพื่อเป็นการสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็น การศึกษาความพร้อมและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงานของ ลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1.ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ
- 4.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.การวิเคราะห์ข้อมูล
- 6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ใช้แรงงาน ที่อยู่ในความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งอยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป และได้มาขึ้นทะเบียนกับสำนักงานประกันสังคมแล้ว โดยศึกษาเฉพาะลูกจ้างในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม กรุงเทพมหานคร และจากข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2542 มีสถานประกอบการจำนวน 27,875 แห่ง สถานประกอบการมีลูกจ้างผู้ประกันตนรวมทั้งสิ้น 1,948,877 คน

การศึกษานี้ แบ่งประเภทอุตสาหกรรมออกเป็น 16 ประเภท ตามกรมการประกันสังคม และแบ่งประเภทอุตสาหกรรมออกตามขนาดสถานประกอบการ 3 ขนาด ตามมาตรฐานสถานประกอบการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมคือสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างจำนวน 10-19 คน สถานประกอบการขนาดกลางที่มีลูกจ้างจำนวน 20-99 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างจำนวน 100 คนขึ้นไป จำแนกได้ดังนี้

จำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กมีทั้งหมด	8207 แห่ง	มีจำนวนพนักงานทั้งหมด	155,356 คน
จำนวนสถานประกอบการขนาดกลางมีทั้งหมด	5534 แห่ง	มีจำนวนพนักงานทั้งหมด	525,973 คน
จำนวนสถานประกอบการขนาดใหญ่มีทั้งหมด	1501 แห่ง	มีจำนวนพนักงานทั้งหมด	1,267,548 คน

1.2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมทุกประเภทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน (บุญธรรม จิตต์อนันต์. 2536 : 17) โดยให้ความผิดพลาดที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง 585 คน หลังจากนั้นได้ดำเนินการแยกกลุ่มตัวอย่างออกไปตามขนาดของสถานประกอบการ โดยใช้วิธีหาสัดส่วนด้วยการนำจำนวนรวมของลูกจ้าง ที่แยกออกไปตามขนาดของสถานประกอบการโดยแสดงตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แยกตามขนาดสถานประกอบการของแต่ละประเภทอุตสาหกรรม

ประเภทของอุตสาหกรรม	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
1. การสำรวจ การทำเหมืองแร่	1	1	1	3	10	20	33
2. การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	1	1	3	3	11	35	49
3. การผลิตสิ่งทอถัก เครื่องประดับ	1	1	2	6	8	26	40
4. การทำป่าไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้	1	1	3	2	7	40	49
5. ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์	1	1	1	5	12	18	35
6. ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม	1	1	1	3	18	9	30
7. ผลิตภัณฑ์เคมีจากแร่โลหะ	1	1	1	6	15	15	36
8. การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	1	1	2	3	11	18	32
8. ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	1	1	2	4	12	17	33
10.ผลิต ประกอบยานพาหนะ	1	1	3	3	8	34	45
11.อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	1	1	2	2	9	28	39
12.สาธารณูปโภค	1	1	1	3	18	13	34
13. การก่อสร้าง	1	1	2	2	8	22	32
14. การขนส่ง การคมนาคม	1	1	1	2	8	24	34
15. การค้า	1	1	2	10	15	9	34
16.ประเภทกิจการอื่น ๆ	1	1	2	6	9	15	30
รวม	16	16	29	63	179	343	585

2.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามความพร้อมและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. อัตราการจ่ายเงินสมทบ
2. เงื่อนไขการเกิดสิทธิการจ่ายเงินทดแทน
3. ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับ

ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมในการร่วมจ่ายเงินสมทบและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์และรับประโยชน์ต่อการประกันการว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและ ข้อเสนอแนะ

3.ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาสาระสำคัญของพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

2. ศึกษาและค้นคว้ารายละเอียดจากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ทำการสร้างแบบสอบถามในแต่ละตอน และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความบกพร่อง และให้คำแนะนำเพื่อดำเนินการแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. อาจารย์เสาวลักษณ์ สุนทรา ภาควิชาวัดผลและวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. นางสาวจิตรา วุฒิสิริกุลกิจ นักวิชาการประกันสังคม 7 ฝ่ายประโยชน์ทดแทน สำนักงานประกันสังคม

3. นายบัณฑิต ธนบริสุทธิกุล ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

5. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแนะนำ นำมาแก้ไขปรับปรุง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มลูกจ้างที่ บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทดสอบกับกลุ่มลูกจ้าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

7. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้มีคุณภาพก่อนที่จะนำไปใช้

8. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามขั้นสุดท้าย เพื่อให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ในการศึกษา และวิจัยต่อไป

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามแบ่งออกตามประเภทและขนาดอุตสาหกรรมโดยแยกตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง แล้วใส่รหัสที่แบบสอบถามเพื่อทำการแจก

2. นำแบบสอบถามตามรหัสแจกแก่ที่บริเวณหน้าบริษัทที่ได้สุ่มไว้และทำการอธิบายแบบสอบถามวิธีตอบแบบเป็นรายบุคคล

3. ทำการเก็บแบบสอบถามหลังจากกรอกแบบสอบถามเสร็จ

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาลงรหัส และถ่ายทอทรหัสแบบสอบถามลงในแบบฟอร์มลงรหัส แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS IX for Windows

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการร่วมจ่ายเงินสมทบของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ลำดับ ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับการแปลความหมายของน้ำหนักค่าเฉลี่ยในแต่ละความคิดเห็นตามเกณฑ์ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51 – 3.00	หมายความว่า	มีความพร้อมสูง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51 – 2.50	หมายความว่า	มีความพร้อมปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.50	หมายความว่า	มีความพร้อมต่ำ

หลังจากนั้น นำผลที่ได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์มาวิเคราะห์แล้ว จึงนำมาสรุปและอภิปรายผล

6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1.ใช้สถิติเชิงพรรณนาในตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยระบุข้อมูลเป็นร้อยละ (Percentage) สำหรับการพรรณาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.การทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันโดยใช้สถิติ t-test

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ F-test

2.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างในกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้วพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบเชฟเฟ (Schffe's test)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนลูกจ้างในกลุ่มตัวอย่าง
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติ t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติ F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ และขนาดอุตสาหกรรม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน เจื่อนไขการเกิดสิทธิ การจ่ายเงิน และประโยชน์ทดแทน ในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถาน ประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลา การปฏิบัติงาน รายได้ ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ และขนาดอุตสาหกรรม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการร่วมจ่ายเงินสมทบในกรณีการว่าง งาน ผลประโยชน์ต่อผู้ประกันตน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม กรณีการประกัน การว่างงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ และขนาดอุตสาหกรรม

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการส่งเงินสมทบ

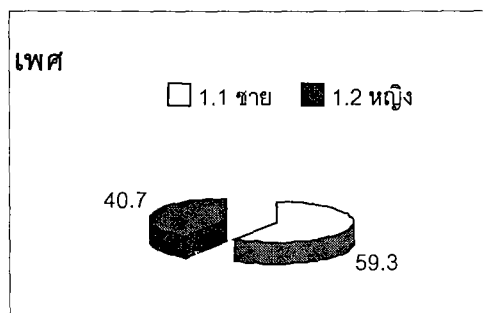
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	347	59.3
1.2 หญิง	238	40.7
รวม	585	100.0
2. สถานภาพสมรส		
2.1 โสด	246	42.1
2.2 ม่าย	45	7.6
2.3 สมรส	269	46.0
2.4 หย่า	25	4.3
รวม	585	100.0
3. สถานภาพทางครอบครัว		
3.1 มีบุตร	230	39.3
3.2 ไม่มีบุตร	355	60.7
รวม	585	100.0
4. อายุ		
4.1 ต่ำกว่า 21 ปี	11	1.8
4.2 21 – 30 ปี	380	65.0
4.3 31 – 40 ปี	179	30.6
4.4 41 ปีขึ้นไป	15	2.6
รวม	585	100.0
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมปลาย หรือ ปวช.	336	57.4
5.2 อนุปริญญา หรือ ปวส.	179	30.6
5.3ปริญญาตรี	68	11.6
5.4 ปริญญาโท หรือ สูงกว่า	2	0.4
รวม	585	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ
6. ตำแหน่งงาน		
6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการประจำการฝ่ายผลิต , ช่างเทคนิค	453	77.4
6.2 วิศวกร , หัวหน้างาน , พนักงานสำนักงาน	128	21.9
6.3 ผู้จัดการ , ผู้อำนวยการ	4	0.7
รวม	585	100.0
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
7.1 ต่ำกว่า 6 ปี	207	35.3
7.2 6 – 10 ปี	215	36.8
7.3 11 –15 ปี	112	19.1
7.4 16 – 20 ปี	39	6.7
7.5 21 ปีขึ้นไป	12	2.1
รวม	585	100.0
8. รายได้		
8.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	403	68.9
8.2 10,000 – 15,000 บาท	123	21.0
8.3 15,001 – 20,000 บาท	43	7.4
8.4 20,001 บาทขึ้นไป	16	2.7
รวม	585	100.0
9. ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ		
9.1 ต่ำกว่า 4 ปี	125	21.4
9.2 4 – 6 ปี	172	29.4
9.3 7 – 9 ปี	134	22.9
9.4 10 ปีขึ้นไป	154	26.3
รวม	585	100.0
10. ลูกจ้างตามขนาดอุตสาหกรรม		
10.1 ขนาดเล็ก	63	10.8
10.2 ขนาดกลาง	179	30.6
10.3 ขนาดใหญ่	343	58.6
รวม	585	100.0

จากตาราง 2 แสดงถึงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

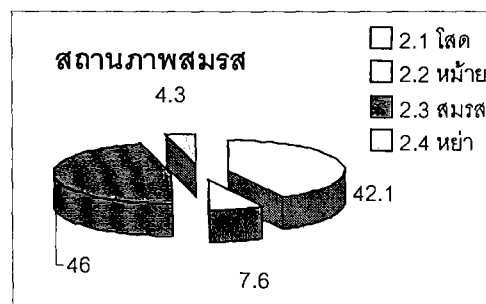
1. เพศ



ภาพประกอบ 1 แสดงถึงร้อยละของเพศของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างเพศชายมีจำนวนมากกว่าลูกจ้างเพศหญิง กล่าวคือ มีลูกจ้างเพศชายคิดเป็นร้อยละ 59.3 และลูกจ้างเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 40.7

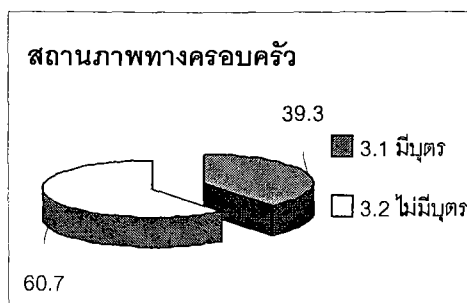
2. สถานภาพสมรส



ภาพประกอบ 2 แสดงถึงร้อยละของสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างที่สมรสแล้วมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาในปริมาณใกล้เคียงกันคือเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาคือเป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ 7.6 และหย่า น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

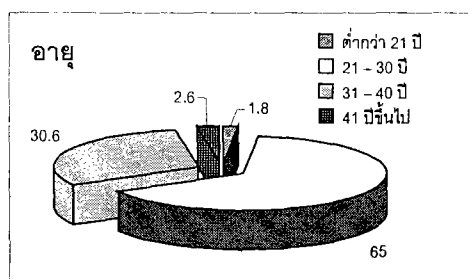
3. สถานภาพทางครอบครัว



ภาพประกอบ 3 แสดงถึงร้อยละของสถานภาพครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 60.7 และอีกร้อยละ 39.3 มีบุตรแล้ว

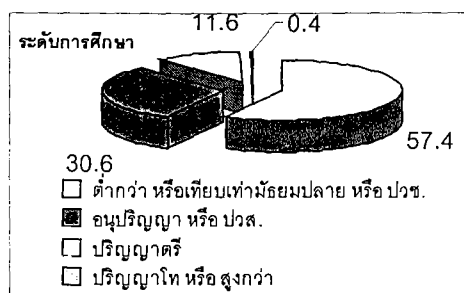
4. อายุ



ภาพประกอบ 4 แสดงถึงร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือมีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.6 และมีอายุต่ำกว่า 21 ปี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

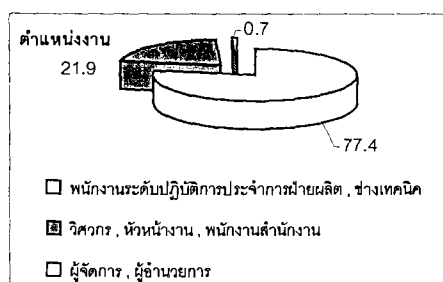
5. ระดับการศึกษา



ภาพประกอบ 5 แสดงถึงร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมปลาย หรือ ปวช. มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 30.6 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.6 และมีการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือ สูงกว่า น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

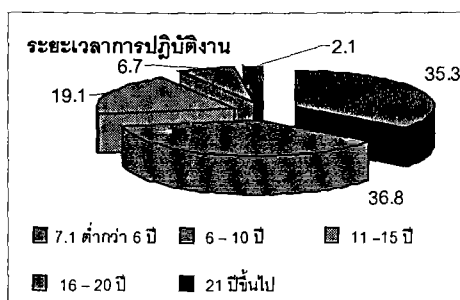
6. ตำแหน่งงาน



ภาพประกอบ 6 แสดงถึงร้อยละของตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการฝ่ายผลิต , ช่างเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 77.4 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกร, หัวหน้างาน, พนักงานสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

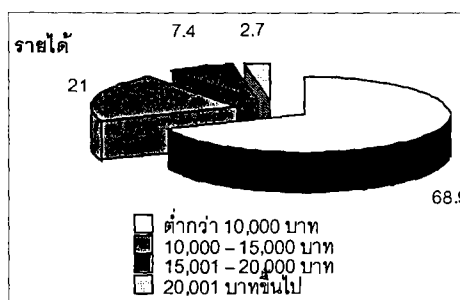
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 7 แสดงถึงร้อยละของระยะเวลาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาในปริมาณใกล้เคียงกันคือมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.1 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

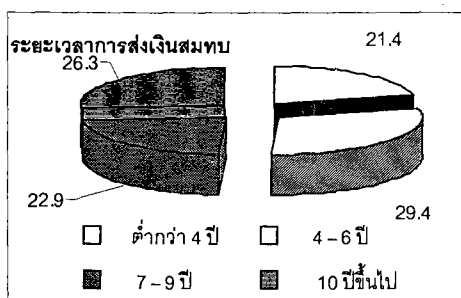
8. รายได้



ภาพประกอบ 8 แสดงถึงร้อยละของรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

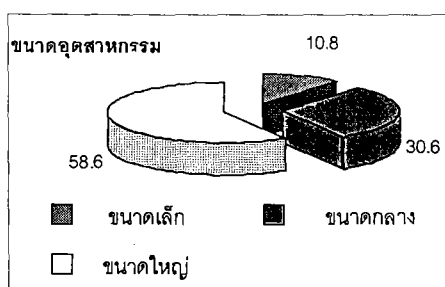
9. ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ



ภาพประกอบ 9 แสดงถึงร้อยละของระยะเวลาการส่งเงินสมทบของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างที่มีระยะเวลาการส่งเงินสมทบ 4-6 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาในปริมาณใกล้เคียงกันคือมีระยะเวลาการส่งเงินสมทบ 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีระยะเวลาการส่งเงินสมทบ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9 และมีระยะเวลาการส่งเงินสมทบต่ำกว่า 4 ปี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ

10. จำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดอุตสาหกรรม



ภาพประกอบ 10 แสดงถึงร้อยละของขนาดอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาในเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.63 กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดเล็กเป็นร้อยละ 10.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน เจื่อนไขการเกิดสิทธิ การจ่ายเงิน และประโยชน์ทดแทน ในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขต กรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

2.1 ความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 3-5

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน

ความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานสูง (มีความมั่นใจในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5)	116	19.8
2. มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานปานกลาง (มีความมั่นใจบ้างในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5 แต่ควรจะน้อยลงมากกว่านี้)	207	35.4
3. มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำ (มีความมั่นใจน้อยในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5)	262	44.8
รวม	585	100.0

($\bar{X} = 1.75$ $SD = 0.76$)

จากตาราง 3 พบว่าโดยเฉลี่ยลูกจ้างมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.75$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าลูกจ้างที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำ (มีความมั่นใจน้อยในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5) มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา คือ มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานปานกลาง (มีความมั่นใจบ้างในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5 แต่ควรจะน้อยลงมากกว่านี้) คิดเป็นร้อยละ 35.4 และมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานสูง (มีความมั่นใจในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5) มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.8 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามอัตราการจ่ายเงินสมทบที่เหมาะสม กรณีลูกจ้างที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานปานกลางและต่ำ

อัตราการจ่ายเงินสมทบที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ
1. อัตราร้อยละ 1.5 – 2 (1.5% - 2%)	215	45.8
2. อัตราร้อยละ 2.5 – 3 (2.5% - 3%)	192	40.9
3. อัตราร้อยละ 3.5 – 4 (3.5% - 4%)	57	12.2
4. อัตราร้อยละ 4.5 – 5 (4.5% - 5%)	5	1.1
รวม	469	100.0

จากตาราง 4 พบว่าจากลูกจ้างที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานปานกลาง และต่ำ จำนวน 469 คน คิดว่าอัตราการจ่ายเงินสมทบของการประกันสังคม กรณีการเข้าร่วมประกันการว่างงาน ควรจะเพิ่มอีกในอัตราร้อยละ 1.5 – 2 (1.5% - 2%) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาคือ ในอัตราร้อยละ 2.5 – 3 (2.5% - 3%) คิดเป็นร้อยละ 40.9 ในอัตราร้อยละ 3.5 – 4 (3.5% - 4%) คิดเป็นร้อยละ 12.2 ตามลำดับ ซึ่งมีเพียงร้อยละ 1.1 เท่านั้นที่คิดว่าควรจะเพิ่มอีกในอัตราร้อยละ 4.5 – 5 (4.5% - 5%)

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามความเหมาะสมในการจ่ายเงินสมทบ ในสถานการณ์ปัจจุบัน

ความเหมาะสมในการจ่ายเงินสมทบ ในสถานการณ์ปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
1. เหมาะสม ในอัตราร้อยละ 5 เท่ากันทั้ง 3 ฝ่าย	287	49.0
2. ไม่เหมาะสม ฝ่ายนายจ้าง กับ ฝ่ายลูกจ้าง ควรจ่ายสูงกว่าฝ่ายรัฐบาลแต่ไม่เกินร้อยละ 5	18	3.1
3. ไม่เหมาะสม ฝ่ายนายจ้าง กับ ฝ่ายรัฐบาล ควรจ่ายสูงกว่าฝ่ายลูกจ้างแต่ไม่เกินร้อยละ 5	280	47.9
รวม	585	100.0

จากตาราง 5 พบว่า ลูกจ้างมีความคิดเห็นว่ากฎหมายประกันสังคมที่กำหนดให้ 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลที่ต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 5 ในกรณีการประกันการว่างงานกับสถานการณ์ปัจจุบันนั้น มีลูกจ้างที่ตอบว่า เหมาะสม ในอัตราร้อยละ 5 เท่ากันทั้ง 3 ฝ่าย จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 แต่ก็มีปริมาณใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสม โดยฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายรัฐบาล ควรจ่ายสูงกว่าฝ่ายลูกจ้างแต่ไม่เกินร้อยละ 5 คิดเป็นร้อยละ 47.9 และมีเพียงร้อยละ 3.1 ที่มีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสม โดยฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ควรจ่ายสูงกว่าฝ่ายรัฐบาลแต่ไม่เกินร้อยละ 5

2.2 ความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการเกิดสิทธิ ในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกความคิดเห็นเกี่ยวกับเงื่อนไขการเกิดสิทธิ

เงื่อนไขการเกิดสิทธิประโยชน์ทดแทน	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		รวม	
	n	%	n	%	n	%
1. ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเมื่อน้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน	476	81.4	109	18.6	585	100.0
2. ระยะเวลาในการได้รับสิทธิประโยชน์ ต้องเกิดการว่างงานขึ้นและรอให้ครบ 7 วัน จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน	471	80.5	114	19.5	585	100.0
3. คุณสมบัติของผู้ว่างงาน ต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจาก ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดแก่นายจ้างโดยเจตนา ฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือ ขาดงานเกินกว่า 7 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	553	94.5	32	5.5	585	100.0

จากตาราง 6 แสดงว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยในเงื่อนไขการเกิดสิทธิในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยประกอบด้วย

1. ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ต้องไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานนั้น พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 81.4
2. ระยะเวลาในการได้รับสิทธิประโยชน์ เมื่อเกิดการว่างงานขึ้นจะต้องรอให้ครบ 7 วัน หลังจากที่ถูกเลิกจ้างจึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนนั้น ส่วนใหญ่เห็นด้วยเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 80.5
3. คุณสมบัติของผู้ว่างงาน ต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจาก ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดแก่นายจ้างโดยเจตนา ฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือ ขาดงานเกินกว่า 7 วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นั้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยเช่นกัน โดยเห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 94.5

2.3 ประโยชน์ทดแทน ในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 7-10

ตาราง 7 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามอัตราเงินทดแทนที่มีสิทธิได้รับตามลูกจ้างต้องการ

อัตราเงินทดแทน	จำนวน	ร้อยละ
1. เงินทดแทนร้อยละ 50 ของเงินเดือน	490	83.8
2. ควรมีหลายอัตรา	95	16.2
รวม	585	100.0

จากตาราง 7 เมื่อลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากของเดิมเพื่อเข้าร่วมการประกันการว่างงานและในกรณีที่มิสิทธิได้รับเงินทดแทน พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการได้รับเงินทดแทนร้อยละ 50 หรือ 50% ของเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 83.8 และมีร้อยละ 16.2 ที่คิดว่าควรมีเงินทดแทนหลายอัตรา

ตาราง 8 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามเงื่อนไขของการจ่ายเงินทดแทน กรณีของลูกจ้างที่ต้องการอัตราเงินทดแทนร้อยละ 50 ของเงินเดือน

เงื่อนไขของการจ่ายเงินทดแทน	จำนวน	ร้อยละ
1. ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 90 วันก่อนการว่างงาน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ 3 เดือน	14	2.9
2. ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 180 วันก่อนการยื่นเรื่องขอรับเงินฯ 3 เดือน เช่น ยื่นเรื่องวันที่ 1 พ.ค. 41 จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้จะคำนวณจากรายได้ ในสิ้นเดือน ก.พ. 41 แล้วนับย้อนขึ้นไป 180 วัน คือช่วง ก.ย. 40 – ก.พ. 41 ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ 6 เดือน	81	16.5
3. ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 90 วันก่อนการว่างงาน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน มี 2 กรณี คือ 3.1 จ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 15 เดือน 3.2 จ่ายให้ 12 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 เดือน ภายใน 30 เดือน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป	395	80.6
รวม	490	100.0

จากตาราง 8 แสดงว่า ในกรณีที่ลูกจ้างที่ต้องการอัตราเงินทดแทนร้อยละ 50 ของเงินเดือน จำนวน 490 คน ส่วนใหญ่ ต้องการให้จ่ายเงินทดแทน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 90 วันก่อนการว่างงาน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน มี 2 กรณี คือ 1) จ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 15 เดือน 2) จ่ายให้ 12 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 เดือน ภายใน 30 เดือน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 80.6 รองลงมา คือ ต้องการให้จ่ายเงินทดแทน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 180 วันก่อนการยื่นเรื่องขอ

รับเงินฯ 3 เดือน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และต้องการให้จ่ายเงินทดแทน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 90 วัน ก่อนการว่างงาน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ 3 เดือน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามเงื่อนไขของการจ่ายเงินทดแทน กรณีของลูกจ้างที่ ต้องการให้มีเงินทดแทนหลายอัตรา

เงื่อนไขของการจ่ายเงินทดแทน	จำนวน	ร้อยละ
1. กำหนดให้การว่างงานในเดือนแรก ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 60 ของเงินเดือนและหากเดือนที่ 2 ยังคงว่างงานอยู่ให้ลดจำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้ลงเป็นร้อยละ 50 ของเงินเดือน และลดลงเหลือร้อยละ 40 ของเงินเดือนของเดือนที่ 3 ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ 3 เดือน	2	2.1
2. กำหนดให้การว่างงานในเดือนแรก ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 40 ของเงินเดือน และหากเดือนที่ 2 ยังคงว่างงานอยู่ให้ลดจำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้ลงเป็นร้อยละ 30 ของเงินเดือนและลดลงเหลือร้อยละ 20 ของเงินเดือนจนครบ 6 เดือน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ 6 เดือน	3	3.2
3. ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย เป็นเวลา 3 เดือน และ ร้อยละ 30 ของเงินเดือน เป็นเวลา 3 เดือน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ จะจ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 15 เดือน	16	16.8
4. ร้อยละ 30 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ จะจ่ายให้ 12 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 เดือน ภายใน 30 เดือน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป	74	77.9
รวม	95	100.0

จากตาราง 9 แสดงว่า ในกรณีลูกจ้างที่ต้องการให้มีอัตราเงินทดแทนหลายอัตรา จำนวน 95 คน ส่วนใหญ่ต้องการให้จ่ายเงินทดแทน ร้อยละ 30 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ จะจ่ายให้ 12 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 เดือน ภายใน 30 เดือน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 77.9 รองลงมาคือต้องการให้จ่ายเงินทดแทนร้อยละ 50 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย เป็นเวลา 3 เดือน และ ร้อยละ 30 ของเงินเดือน เป็นเวลา 3 เดือน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ จะจ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 15 เดือน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ตามลำดับ

ตาราง 10 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างได้รับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต้องการให้จ่ายให้ทั้งเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างที่ยังหางานใหม่ทำไม่ได้ และให้การช่วยเหลือให้ผู้ว่างงานมีงานใหม่ทำโดยเร็ว	386	66.0
2. ต้องการให้จ่ายเงินทดแทนในอัตราที่สูงขึ้นจากการขาดรายได้ระหว่างยังหางานใหม่ทำไม่ได้เพียงอย่างเดียว	123	21.0
3. ต้องการให้ช่วยเหลือให้มีงานใหม่ที่ <u>ทัดเทียมกับสภาพงานเดิม</u> โดยเร็วเพียงอย่างเดียว	76	13.0
รวม	585	100.0

จากตาราง 10 แสดงว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการให้ประโยชน์ทดแทนจากการประกันการว่างงานควร จะจ่ายให้ทั้งเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างที่ยังหางานใหม่ทำไม่ได้ และให้การช่วยเหลือให้ผู้ว่างงานมี งานใหม่ทำโดยเร็ว คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคือ ต้องการให้จ่ายเงินทดแทนในอัตราที่สูงขึ้นจากการขาด รายได้ระหว่างยังหางานใหม่ทำไม่ได้เพียงอย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 21.0 และต้องการให้ช่วยเหลือให้มีงาน ใหม่ที่ทัดเทียมกับสภาพงานเดิมโดยเร็วเพียงอย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

2.4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประกันสังคมที่มีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณี ประกันการว่างงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 11-13

ตาราง 11 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประกันสังคมที่มีการ ประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประกันสังคมที่มีการประกาศใช้ กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เห็นด้วย	506	86.5
2. ไม่เห็นด้วย	79	13.5
รวม	585	100.0

จากตาราง 11 แสดงว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่ประกันสังคมที่การประกาศใช้กฎหมาย ประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 86.5 ส่วนอีกร้อยละ 13.5 ไม่เห็นด้วยที่การประกัน สังคมมีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน

ตาราง 12 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามเหตุผลที่เห็นด้วยกับการประกันสังคมที่มีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน

เหตุผลที่เห็นด้วยกับการประกันสังคมที่มีการประกาศใช้กฎหมาย ประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เนื่องจากการประกันการว่างงานจะทำให้บุคคลที่ว่างงานมีเงินทดแทน ระหว่างการรองานใหม่	352	69.6
2. เนื่องจากการประกันการว่างงานจะช่วยให้บุคคลว่างงานได้มีงานทำใหม่	148	29.2
3. เนื่องจากการประกันการว่างงานจะช่วยให้บุคคลที่ว่างงานได้มีกำลังใจใน การทำงานใหม่	6	1.2
รวม	506	100.0

จากตาราง 12 แสดงว่าเหตุผลหลักที่ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่ประกันสังคมมีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน คือ การประกันการว่างงานจะทำให้บุคคลที่ว่างงานมีเงินทดแทนระหว่างการรองานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมาคือ การประกันการว่างงานจะช่วยให้บุคคลว่างงานได้มีงานทำใหม่ คิดเป็นร้อยละ 29.2 และการประกันการว่างงานจะช่วยให้บุคคลที่ว่างงานได้มีกำลังใจในการทำงานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

ตาราง 13 จำนวน และร้อยละ ของลูกจ้าง จำแนกตามเหตุผลที่ไม่เห็นด้วยกับการประกันสังคมที่มีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน

เหตุผลที่ไม่เห็นด้วยกับการประกันสังคมที่มีการประกาศใช้กฎหมาย ประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ประโยชน์ทดแทนไม่สมมูลย์กับการจ่ายเงินสมทบ	53	67.1
2. เนื่องจากต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้น	26	32.9
รวม	79	100.0

จากตาราง 13 แสดงว่าเหตุผลหลักที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการที่ประกันสังคมมีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน คือ ประโยชน์ทดแทนไม่สมมูลย์กับการจ่ายเงินสมทบ คิดเป็นร้อยละ 67.1 อีกร้อยละ 32.9 คือ เนื่องจากต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้น

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ และขนาดอุตสาหกรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 14-37

3.1 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	SD	ระดับ	t
ชาย	347	1.77	0.76	ปานกลาง	0.726
หญิง	238	1.72	0.77	ปานกลาง	
รวม	585	1.75	0.76	ปานกลาง	

จากตาราง 14 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง

3.2 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 15-16

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
โสด	246	1.75	0.79	ปานกลาง
หม้าย	45	1.73	0.81	ปานกลาง
สมรส	269	1.74	0.75	ปานกลาง
หย่า	25	1.88	0.60	ปานกลาง
รวม	585	1.75	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงว่า ลูกจ้างที่หย่าร้างมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน สูงที่สุด ($\bar{X} = 1.88$) รองลงมาคือลูกจ้างที่เป็นโสด ($\bar{X} = 1.75$) ลูกจ้างที่สมรสแล้ว ($\bar{X} = 1.74$) และลูกจ้างที่เป็น

หม้าย ($\bar{X} = 1.73$) ตามลำดับ แต่ลูกจ้างในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส ต่างก็มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.464	0.155	0.263
ภายในกลุ่ม	581	341.098	0.587	
รวม	584	341.562		

จากตาราง 16 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	N	$\bar{X}$	SD	ระดับ	t
มีบุตร	230	1.70	0.73	ปานกลาง	-1.396
ไม่มีบุตร	355	1.79	0.78	ปานกลาง	
รวม	585	1.75	0.76	ปานกลาง	

จากตาราง 17 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลูกจ้างทั้งที่มีบุตรและไม่มีบุตร ต่างก็มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง

3.4 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 18-20

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ต่ำกว่า 21 ปี	11	1.55	0.52	ปานกลาง
21 – 30 ปี	380	1.52	0.63	ปานกลาง
31 – 40 ปี	179	2.18	0.82	ปานกลาง
41 ปีขึ้นไป	15	2.60	0.63	มาก
รวม	585	1.75	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.60$) รองลงมาคือลูกจ้างที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.18$) ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.55$) และลูกจ้างที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.52$) ตามลำดับ

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	65.448	21.816	45.905*
ภายในกลุ่ม	581	276.115	0.475	
รวม	584	341.562		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีเชฟเฟ เป็นสถิติในการทดสอบ ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานจำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 21 ปี	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		1.55	1.52	2.18	2.60
ต่ำกว่า 21 ปี	1.55	-	0.03	0.64*	1.05*
21 – 30 ปี	1.52	-	-	0.67*	1.08*
31 – 40 ปี	2.18	-	-	-	0.42
41 ปีขึ้นไป	2.60	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างอายุ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 21-30 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างอายุ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 21-23

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมปลาย หรือ ปวช.	336	1.57	0.66	ปานกลาง
อนุปริญญา หรือ ปวส.	179	1.80	0.76	ปานกลาง
ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี	70	2.54	0.76	มาก
รวม	585	1.75	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 21 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.54$) รองลงมาคือลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.80$) และลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมปลาย หรือ ปวช. มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.57$) ตามลำดับ

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	54.379	27.190	55.130*
ภายในกลุ่ม	582	286.053	0.493	
รวม	584	340.432		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีเชฟเฟ เป็นสถิติในการทดสอบ ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานจำแนกตามอายุ

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมปลาย หรือ ปวช.	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรีและสูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	1.57	1.80	2.54
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมปลาย หรือ ปวช.	1.57	-	0.23*	0.98*
อนุปริญญา หรือ ปวส.	1.80	-	-	0.75*
ปริญญาตรีและสูงกว่า ปริญญาตรี	2.54	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมปลาย หรือ ปวช. จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. และลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 24-26

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
พนักงานระดับปฏิบัติการประจำการฝ่ายผลิต, ช่างเทคนิค	453	1.67	0.72	ปานกลาง
วิศวกร, หัวหน้างาน, พนักงานสำนักงาน	128	2.05	0.84	ปานกลาง
ผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ	4	1.50	0.58	ต่ำ
รวม	585	1.75	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 24 แสดงว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกร, หัวหน้างาน, พนักงานสำนักงาน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.05$) รองลงมาคือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการฝ่ายผลิต, ช่างเทคนิค มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.67$) และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการ, ผู้อำนวยการ มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.50$) ตามลำดับ

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	15.279	7.639	13.626*
ภายในกลุ่ม	582	326.284	0.561	
รวม	584	341.562		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีเชฟเฟ เป็นสถิติในการทดสอบ ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการประจำ การฝ่ายผลิต , ช่างเทคนิค	วิศวกร,หัวหน้า งาน,พนักงาน	ผู้จัดการ , ผู้อำนวยการ
$\bar{X}$	1.67	2.05	1.50
พนักงานระดับปฏิบัติ	-	0.39*	0.17
การประจำการฝ่าย ผลิต , ช่างเทคนิค	-	-	0.55*
วิศวกร,หัวหน้างาน, พนักงาน	-	-	-
ผู้จัดการ,ผู้อำนวยการ	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการฝ่ายผลิต, ช่างเทคนิค จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง วิศวกร,หัวหน้างาน,พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 27-29

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ต่ำกว่า 6 ปี	207	1.48	0.61	ต่ำ
6 – 10 ปี	215	1.60	0.68	ปานกลาง
11 – 15 ปี	112	2.15	0.79	ปานกลาง
16 – 20 ปี	39	2.62	0.63	มาก
21 ปีขึ้นไป	12	2.67	0.49	มาก
รวม	585	1.75	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 27 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 2.67) รองลงมาคือลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.62) ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.15) ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน

ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.60$) และ ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.48$) ตามลำดับ

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	77.798	19.449	42.768*
ภายในกลุ่ม	580	263.765	0.455	
รวม	584	341.562		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีเชฟเฟ เป็นสถิติในการทดสอบ ดังแสดงในตาราง 29

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 6 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		1.48	1.60	2.15	2.62	2.67
ต่ำกว่า 6 ปี	1.48	-	0.12	0.67*	1.14*	1.19*
6 – 10 ปี	1.60	-	-	0.56*	1.02*	1.07*
11 – 15 ปี	2.15	-	-	-	0.46*	0.51
16 – 20 ปี	2.62	-	-	-	-	0.05
21 ปีขึ้นไป	2.67	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 30-32

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน
จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	403	1.42	0.51	ต่ำ
10,000 – 15,000 บาท	123	2.25	0.75	ปานกลาง
15,001 – 20,000 บาท	43	2.95	0.30	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	16	3.00	0.00	มาก
รวม	585	1.75	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 30 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.00$) รองลงมาคือลูกจ้างที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$) ลูกจ้างที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.25$) และ ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.42$) ตามลำดับ

ตาราง 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	162.339	54.113	175.422*
ภายในกลุ่ม	581	179.223	0.308	
รวม	584	341.562		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีเชฟเฟ เป็นสถิติในการทดสอบ ดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามรายได้

รายได้		ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	20,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	1.42	2.25	2.95	3.00
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1.42	-	0.83*	1.53*	1.58*
10,000 – 15,000 บาท	2.25	-	-	0.70*	0.75*
15,001 – 20,000 บาท	2.95	-	-	-	0.05
20,001 บาทขึ้นไป	3.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลูกจ้างที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.9 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 33-35

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบ

ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ต่ำกว่า 4 ปี	125	1.53	0.65	ปานกลาง
4 – 6 ปี	172	1.57	0.67	ปานกลาง
7 – 9 ปี	134	1.78	0.74	ปานกลาง
10 ปีขึ้นไป	154	2.11	0.84	ปานกลาง
รวม	585	1.75	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 33 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการส่งเงินสมทบ 10 ปีขึ้นไป มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน สูงที่สุด ($\bar{X} = 2.11$) รองลงมาคือลูกจ้างที่มีระยะเวลาการส่งเงินสมทบ 7-9 ปี ($\bar{X} = 1.78$) ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการส่งเงินสมทบ 4-6 ปี ($\bar{X} = 1.57$) และ ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการส่งเงินสมทบต่ำกว่า 4 ปี ($\bar{X} = 1.53$) ตามลำดับ แต่ลูกจ้างในแต่ละกลุ่มระยะเวลาการส่งเงินสมทบต่างก็มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง

ตาราง 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	31.841	10.614	19.910*
ภายในกลุ่ม	581	309.722	0.533	
รวม	584	341.562		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการส่งเงินสมทบที่แตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีเชฟเฟ เป็นสถิติในการทดสอบ ดังแสดงในตาราง 35

ตาราง 35 การทดสอบความแตกต่างระหว่างความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบ

ระยะเวลาการส่งเงิน สมทบ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 4 ปี	4 – 6 ปี	7 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		1.53	1.57	1.78	2.11
ต่ำกว่า 4 ปี	1.53	-	0.04	0.25	0.58*
4 – 6 ปี	1.57	-	-	0.21	0.54*
7 – 9 ปี	1.78	-	-	-	0.33*
10 ปีขึ้นไป	2.11	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 แสดงว่า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการส่งเงินสมทบ 10 ปีขึ้นไป จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานสูงกว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการส่งเงินสมทบต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.10 เปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 36-37

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม

ขนาดอุตสาหกรรม	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ขนาดเล็ก	63	1.75	0.69	ปานกลาง
ขนาดกลาง	179	1.66	0.74	ปานกลาง
ขนาดใหญ่	343	1.80	0.79	ปานกลาง
รวม	585	1.75	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 36 แสดงว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน สูงที่สุด ($\bar{X} = 1.80$) รองลงมาคือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ($\bar{X} = 1.75$) และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมขนาดกลาง ($\bar{X} = 1.66$) ตามลำดับ แต่ลูกจ้างในแต่ละกลุ่มขนาดอุตสาหกรรมต่างก็มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานในระดับปานกลาง

ตาราง 37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	2.294	1.147	1.968
ภายในกลุ่ม	582	339.268	0.583	
รวม	584	341.562		

จากตาราง 37 แสดงว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการร่วมจ่ายเงินสมทบในกรณีการว่างงาน ผลประโยชน์ต่อผู้ประกันตน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม กรณีการประกันการว่างงาน

จากผลการสรุปเกี่ยวกับปัญหาได้ทำการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะรวมทุกข้อ โดยคิดทุกคำตอบแต่ละข้อเป็นความถี่ และนำมารวมเพื่อหาจำนวนคำตอบรวม และจัดคำตอบออกเป็นกลุ่ม ๆ และรวมกลุ่มเพื่อเป็นคำตอบเดียวกัน โดยมีข้อสรุปดังตาราง 38- 40

ตาราง 38 แสดงผลรวมปัญหาเกี่ยวกับการร่วมจ่ายเงินสมทบในกรณีการว่างงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1 เงินเดือนน้อย	321	31.1
2 มีภาระทางครอบครัวมากไม่สามารถส่งเงินเพิ่มได้	268	26.0
3 ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูงอยู่แล้ว	289	28.0
4 มีความมั่นใจพอที่จะจ่ายเงินสมทบได้ แต่ไม่มั่นใจในการรับเงินทดแทนยามเมื่อตกงาน	56	5.4
5 ยังไม่ค่อยเข้าใจในการจ่ายเงินสมทบ	30	2.9
6 อยากให้คิดเป็นอัตราส่วนในการ จ่าย และรับ	27	2.6
7 ไม่มีปัญหา	39	3.7
รวม	1,030	100.0

จากผลสรุปของปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายเงินสมทบ พบว่าส่วนมากลูกจ้างมีเงินเดือนน้อยเป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาเป็นปัญหาค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูงอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 28.0 และมีภาระทางครอบครัวมากไม่สามารถส่งเงินเพิ่มได้ คิดเป็นร้อยละ 26.0 ส่วนปัญหาอื่น ๆ พบในอัตราส่วนที่น้อย

ตาราง 39 แสดงผลรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประกันการว่างงานจะสร้างผลประโยชน์ต่อผู้ประกันตน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1 มีเงินใช้จ่ายในยามที่ว่างงาน และยังหางานใหม่ไม่ได้	356	31.8
2 ทำให้สามารถที่จะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว	258	23.0
3 มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น	163	14.5
4 ไม่มั่นใจว่าการจ่ายเงินสมทบแล้ว จะได้เงินทดแทนหรือไม่	59	5.2
5 มีความหวังและมีกำลังใจในการทำงานใหม่	48	4.2
6 ความเครียดการทำงานใหม่น่าจะลดลง	26	2.3
7 มีเงินสำรองเพื่อใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ	189	16.9
8 เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	19	1.6
รวม	1,118	100.0

จากผลรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประกันการว่างงานจะสร้างผลประโยชน์ต่อผู้ประกันตน พบว่าลูกจ้างส่วนมากมีเงินใช้จ่ายในยามที่ว่างงาน และยังหางานใหม่ไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 31.8 เป็นข้อเสนอแนะที่มากที่สุด รองลงมาคิดว่าทำให้สามารถที่จะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 23.0 และรองลงมามีเงินสำรองเพื่อใช้จ่ายในการเลี้ยงชีพ คิดเป็นร้อยละ 16.9 ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลูกจ้างมีข้อเสนอแนะเป็นส่วนน้อย

ตาราง 40 แสดงผลรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม กรณีการประกันการว่างงาน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1 แก้ไขกฎหมายโดยให้รัฐบาลและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ	369	58.1
2 อยากให้กฎหมายคุ้มครองถึงครอบครัวด้วย	26	4.0
3 อยากให้ พรบ.ประกันสังคม กำหนดข้อช่วยเหลือให้มากขึ้น	29	4.5
4 อยากให้รัฐบาลสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกันตนก่อนประกาศใช้	39	6.1
5 อยากทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ พรบ.ให้มากขึ้น	49	7.7
6 ดีอยู่แล้ว	123	19.3
รวม	635	100.0

จากผลรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม กรณีการประกันการว่างงาน พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เสนอให้แก้ไขกฎหมายโดยให้รัฐบาลและนายจ้างจ่ายเงินสมทบ คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมา มีความคิดเห็นว่าพระราชบัญญัติประกันสังคมดีอยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 19.3 ส่วนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลูกจ้างมีข้อเสนอแนะเป็นส่วนน้อย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพร้อมและเงื่อนไขในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความพร้อมในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงาน การเกิดสิทธิและประโยชน์ทดแทนในการประกันการว่างงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึงความพร้อมในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ตามเงื่อนไขในการประกันการว่างงาน การเกิดสิทธิและประโยชน์ทดแทนในการประกันการว่างงาน
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งตามขนาดอุตสาหกรรมได้แก่ อุตสาหกรรมขนาดเล็ก 155,356 คน อุตสาหกรรมขนาดกลาง 525,973 คน และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ 1,267,548 คน รวมทั้งสิ้น 1,948,877 คน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งตามขนาดอุตสาหกรรมได้แก่ อุตสาหกรรมขนาดเล็กจำนวน 19 แห่ง จำนวนลูกจ้าง 63 คน อุตสาหกรรมขนาดกลางจำนวน 19 แห่ง จำนวนลูกจ้าง 179 คน และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำนวน 29 แห่ง จำนวนลูกจ้าง 343 คน รวมสถานประกอบการทั้งสิ้น 61 แห่ง จำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น 585 คน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ลูกจ้างมีความพร้อมในการประกันการว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 อยู่ในระดับที่ต่ำ
2. ลูกจ้างที่มีสถานภาพต่างกัน มีความพร้อมที่เข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกัน
3. ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการแตกต่างกันมีความพร้อมที่เข้าร่วมการประกันการว่างงานต่างกัน
4. ลูกจ้างที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความพร้อมที่เข้าร่วมการประกันการว่างงานต่างกัน
5. ลูกจ้างที่มีระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบที่แตกต่างกันมีความพร้อมที่เข้าร่วมการประกันการว่างงานต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมและเงื่อนไขในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระยะเวลาส่งเงินสมทบขนาดอุตสาหกรรม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพร้อมและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการเกิดสิทธิ การจ่ายเงินและประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องความพร้อมการร่วมจ่ายเงินสมทบในกรณีการประกันการว่างงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน

ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดย ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเพื่อให้เนื้อหาครอบคลุมของข้อคำถามและการใช้ภาษาที่สามารถให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจง่ายสามารถตอบแบบสอบถามได้ตรงประเด็น และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับลูกจ้าง 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการปรับปรุง และนำไปใช้สอบถามจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการแจกตามบริเวณหน้าสถานประกอบการในกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 61 สถานประกอบการ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 585 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-PC ในการคำนวณค่าทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.หาค่าทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการพรรณาลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.การทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกันโดยใช้สถิติ t-test

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ F-test

2.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างในกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้วพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบเชฟเฟ (Schffe's test)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของลูกจ้างแก่ เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และระยะเวลาส่งเงินสมทบ

1.1 เพศ

ลูกจ้างเพศชายมีจำนวนมากกว่าลูกจ้างเพศหญิง กล่าวคือ มีลูกจ้างเพศชายคิดเป็นร้อยละ 59.3 และลูกจ้างเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 40.7

1.2 สถานภาพสมรส

ลูกจ้างที่สมรสแล้วมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาในปริมาณใกล้เคียงกันคือเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมาคือเป็นหม้าย คิดเป็นร้อยละ 7.6 และหย่า คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

1.3 สถานภาพทางครอบครัว

ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 60.7 และอีกร้อยละ 39.3 มีบุตรแล้ว

1.4 อายุ

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมาคือมีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.6 และมีอายุน้อยกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

1.5 ระดับการศึกษา

ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมปลาย หรือ ปวช. มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาคือมีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 30.6 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.6 และมีการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือ สูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

1.6 ตำแหน่งงาน

ลูกจ้างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการฝ่ายผลิต , ช่างเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 77.4 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกร , หัวหน้างาน , พนักงานสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการ , ผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาในปริมาณใกล้เคียงกันคือมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.1 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.7 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

1.8 รายได้

ลูกจ้างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

1.9 ระยะเวลาการส่งเงินสมทบ

ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการส่งเงินสมทบ 4-6 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาในปริมาณใกล้เคียงกันคือมีระยะเวลาการส่งเงินสมทบ 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีระยะเวลาการส่งเงินสมทบ 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.9 และมีระยะเวลาการส่งเงินสมทบต่ำกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 ตามลำดับ

1.10 จำนวนลูกจ้างตามขนาดอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดใหญ่คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาในเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 30.63 กลุ่มอุตสาหกรรมขนาดเล็กเป็นร้อยละ 10.8

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขการเกิดสิทธิ การจ่ายเงินและประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ซึ่งสามารถแยกการวิเคราะห์ได้ดังนี้

2.1 ความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 พบว่าลูกจ้างโดยเฉลี่ยพบว่าลูกจ้างมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานปานกลางคิดเป็น ($\bar{X}=1.75$) ในกรณีแยกเป็นรายข้อพบว่าลูกจ้างที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำ (มีความมั่นใจน้อยในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5) มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานปานกลาง (มีความมั่นใจบ้างในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5 แต่ควรจะน้อยลงมากกว่านี้) คิดเป็นร้อยละ 35.4 และมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานสูง (มีความมั่นใจในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5) มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.8 ตามลำดับ

2.2 กรณีลูกจ้างที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานปานกลาง และต่ำ พบว่าจากลูกจ้างที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานปานกลาง และต่ำ จำนวน 469 คน คิดว่าอัตราการจ่ายเงินสมทบของการประกันสังคม กรณีการเข้าร่วมการประกันการว่างงานควรจะเพิ่มอีกในอัตราร้อยละ 1.5 – 2 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาคือ ในอัตราร้อยละ 2.5 – 3 คิดเป็นร้อยละ 40.9 ในอัตราร้อยละ 3.5 – 4 คิดเป็นร้อยละ 12.2 ตามลำดับ ซึ่งมีเพียงร้อยละ 1.1 เท่านั้นที่คิดว่าควรจะเพิ่มอีกในอัตราร้อยละ 4.5 – 5

2.3 ลูกจ้างมีความคิดเห็นในการจ่ายเงินสมทบที่มีความเหมาะสม ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า ลูกจ้างมีความคิดเห็นว่ากฎหมายประกันสังคมที่กำหนดให้ 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลที่ต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 5 ในการประกันการว่างงานกับสถานการณ์ปัจจุบันนั้น มีลูกจ้างที่ตอบว่า เหมาะสม ในอัตราร้อยละ 5 เท่ากันทั้ง 3 ฝ่าย จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 แต่ก็มีปริมาณใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่า ไม่เหมาะสม โดยฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายรัฐบาล ควรจ่ายสูงกว่าฝ่ายลูกจ้างแต่ไม่เกินร้อยละ 5 คิดเป็นร้อยละ 47.9 และมีเพียงร้อยละ 3.1 ที่มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสม โดยฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ควรจ่ายสูงกว่าฝ่ายรัฐบาลแต่ไม่เกินร้อยละ 5

2.4 เงื่อนไขการเกิดสิทธิ ในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยในเงื่อนไขการเกิดสิทธิในการประกันการว่างงาน โดยเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยประกอบด้วย

1. ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ต้องไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงานนั้น พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 81.4

2. ระยะเวลาในการได้รับสิทธิประโยชน์ ต้องเกิดการว่างงานขึ้นและต้องรอให้ครบ 7 วันหลังจากถูกเลิกจ้าง จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนนั้น ส่วนใหญ่เห็นด้วยเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 80.5

3. คุณสมบัติของผู้ว่างงาน ต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดแก่นายจ้างโดยเจตนา ฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือ ขาดงานเกินกว่า 7 วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นั้นลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยเช่นกัน โดยเห็นด้วยคิดเป็นร้อยละ 94.5

2.5 ประโยชน์ทดแทน ในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากของเดิมเพื่อเข้าร่วมการประกันการว่างงาน

และในกรณีที่มีสิทธิได้รับเงินทดแทน พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการได้รับเงินทดแทนร้อยละ 50 หรือ 50% ของเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 83.8 และมีร้อยละ 16.2 ที่คิดว่าควรมีเงินทดแทนหลายอัตรา

2.5.1 กรณีของลูกจ้างที่ต้องการอัตราเงินทดแทนร้อยละ 50 หรือ 50% ของเงินเดือน พบว่า ในกรณีลูกจ้างที่ต้องการอัตราเงินทดแทนร้อยละ 50 หรือ 50% ของเงินเดือน จำนวน 490 คน ส่วนใหญ่ ต้องการให้จ่ายเงินทดแทน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 90 วันก่อนการว่างงาน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน มี 2 กรณี คือ 1) จ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 12 เดือน 2) จ่ายให้ 12 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 เดือน ภายใน 30 เดือน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 80.6 รองลงมา คือ ต้องการให้จ่ายเงินทดแทน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 180 วันก่อนการยื่นเรื่องขอรับเงินฯ 3 เดือน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และต้องการให้จ่ายเงินทดแทน ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 90 วันก่อนการว่างงาน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ 3 เดือน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

2.5.2 กรณีลูกจ้างที่ต้องการให้มีอัตราเงินทดแทนหลายอัตรา จำนวน 95 คน ส่วนใหญ่ ต้องการให้จ่ายเงินทดแทน ร้อยละ 30 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ จะจ่ายให้ 12 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 เดือน ภายใน 30 เดือน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 77.9 รองลงมาคือต้องการให้จ่ายเงินทดแทนร้อยละ 50 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย เป็นเวลา 3 เดือน และ ร้อยละ 30 ของเงินเดือน เป็นเวลา 3 เดือน ระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงิน คือ จะจ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 15 เดือน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ตามลำดับ

2.6 ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการให้ประโยชน์ทดแทนจากการประกันการว่างงานควรจะให้ทั้งเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างที่ยังหางานใหม่ทำไม่ได้ และให้การช่วยเหลือให้ผู้ว่างงานมีงานใหม่ทำได้เร็ว คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคือ ต้องการให้จ่ายเงินทดแทนในอัตราที่สูงขึ้นจากการขาดรายได้ ระหว่างยังหางานใหม่ทำไม่ได้เพียงอย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 21.0 และต้องการให้ช่วยเหลือให้ผู้มีงานใหม่ที่ทัดเทียมกับสภาพงานเดิมโดยเร็วเพียงอย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

2.7 ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่กรมการประกันสังคมมีประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 86.5 ส่วนอีกร้อยละ 13.5 ไม่เห็นด้วยที่กรมการประกันสังคมมีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน

2.7.1 เหตุผลหลักที่ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่กรมการประกันสังคมมีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน คือ การประกันการว่างงานจะทำให้บุคคลที่ว่างงานมีเงินทดแทนระหว่างการหางานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมาคือ การประกันการว่างงานจะช่วยให้บุคคลว่างงานได้มีงานทำใหม่ คิดเป็นร้อยละ 29.2 และการประกันการว่างงานจะช่วยให้บุคคลที่ว่างงานได้มีกำลังใจในการหางานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

2.7.2 เหตุผลหลักที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการที่กรมการประกันสังคมมีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน คือ ประโยชน์ทดแทนไม่สมมูลกับการจ่ายเงินสมทบ คิดเป็นร้อยละ 67.1 อีกร้อยละ 32.9 คือ เนื่องจากต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้น

3 ผลเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา

3.1 ลูกจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ลูกจ้างที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างอายุ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 21-30 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างอายุ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษา หรือ ปวช. จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. และลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4 ผลเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม พบว่าลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5 ผลเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามรายได้พบว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลูกจ้างที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6 ผลเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบ พบว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการส่งเงินสมทบ 10 ปีขึ้นไป จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานสูงกว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการส่งเงินสมทบต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พบว่ามีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาด้านความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 พบว่าลูกจ้างมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานปานกลาง โดยที่ลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำและปานกลางเห็นว่าควรจ่ายเงินสมทบเพิ่มอีกในอัตราร้อยละ 1.5 – 2 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ศิริเพ็ญ เทพพิทักษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง ความพร้อมของผู้ประกันตนต่อการประกันสังคมกรณีชราภาพ พบว่าผู้ประกันตนส่วนใหญ่มีความพร้อมต่ำในการเข้าร่วมการประกันการชราภาพและบำนาญ รัชชัย เศรษฐวุฒิ (2541 : 8) ได้ศึกษาเรื่องข้อ

เสนอผู้นำแรงงาน ต่อประกันสังคมกรณีชราภาพ สงเคราะห์บุตร กรณีการว่างงานและกองทุนพิเศษช่วยตกงาน พบว่าอัตราการจ่ายเงินสมทบ ควรจะจ่ายเท่ากับร้อยละ 1- 2

2. ผลเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว อายุ ระดับการศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว ต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ สิริเพ็ญ เทพพิทักษ์ (2542:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพร้อมของผู้ประกันตนต่อการประกันสังคมกรณีชราภาพ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส สถานภาพทางครอบครัว มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันชราภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยพบว่า ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ บัณฑิตย ธิษชัยเศรษฐวุฒิ (2541 : 8) ได้ศึกษาเรื่องข้อเสนอผู้นำแรงงาน ต่อประกันสังคมกรณีชราภาพ สงเคราะห์บุตร กรณีการว่างงานและกองทุนพิเศษช่วยตกงาน ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันกรณีชราภาพ สงเคราะห์บุตร กรณีการว่างงานต่ำ

2.3 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยพบว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สิริเพ็ญ เทพพิทักษ์ (2542:81) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพร้อมของผู้ประกันตนต่อการประกันสังคมกรณีชราภาพลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการชราภาพต่ำกว่าปริญญาตรี

3. ผลเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม พบว่าลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามรายได้พบว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จะมีความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงานต่ำกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ประพิศ จำรูญพานิชย์กุล (2537 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้ ทักษะ และเจตคติ เชิงพฤติกรรมต่อการประกันสังคมของผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้มีรายได้สูงกว่า 9500 บาทมีความพร้อมต่อการจ่ายเงินสมทบเข้าประกันสังคม

5. ผลเปรียบเทียบความพร้อมในการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน ของลูกจ้างในสถานประกอบการ อุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ส่งเงินสมทบ พบว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการส่งเงินสมทบ 10 ปีขึ้นไป จะมีความพร้อมใน

การเข้าร่วมการประกันการว่างงานสูงกว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาในการส่งเงินสมทบต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. เงื่อนไขการเกิดสิทธิ การจ่ายเงินและประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

6.1 เงื่อนไขของการเกิดสิทธิ

1. ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ต้องไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานนั้น

2. ระยะเวลาในการได้รับสิทธิประโยชน์ ต้องเกิดการว่างงานขึ้นและต้องรอให้ครบ 7 วันหลังจากถูกเลิกจ้าง จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนนั้น

3. คุณสมบัติของผู้ว่างงาน ต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจาก ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดแก่นายจ้างโดยเจตนา ฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือ ขาดงานเกินกว่า 7 วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

6.2 อัตราการจ่ายเงินสมทบกรณีการเข้าร่วมประกันการว่างงาน ควรจะเพิ่มอีกในอัตราร้อยละ 1.5 – 2 (1.5% - 2%)

6.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีของลูกจ้างต้องการอัตราเงินทดแทนร้อยละ 50 หรือ 50% ของเงินเดือนโดยแบ่งออกเป็น 2 กรณี

1) จ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 12 เดือน

2) จ่ายให้ 12 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 เดือน ภายใน 30 เดือน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป

โดยเงื่อนไขการเกิดสิทธิ การจ่ายเงินและประโยชน์ทดแทนได้สอดคล้องกับ กรณีการ อื้อฉาววรรณ (2543 : 113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสนอแบบจำลองการประกันการว่างงานในประเทศไทย เพื่อศึกษาหารูปแบบของการดำเนินงานในกรณีการประกันการว่างงานจากนายจ้าง ลูกจ้าง และนักวิชาการ ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 พบว่าควรมีเงื่อนไขการเกิดสิทธิ การจ่ายเงินดังนี้ ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ต้องไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานนั้นระยะเวลาในการได้รับสิทธิประโยชน์ ต้องเกิดการว่างงานขึ้นและต้องรอให้ครบ 7 วันหลังจากถูกเลิกจ้าง จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนนั้น คุณสมบัติของผู้ว่างงาน ต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจาก ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดแก่นายจ้างโดยเจตนา ฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือ ขาดงานเกินกว่า 7 วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอัตราการจ่ายเงินสมทบกรณีการเข้าร่วมประกันการว่างงาน ควรจะเพิ่มอีกในอัตราร้อยละ 1.5 – 2 (1.5% - 2%)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพร้อมและความคิดเห็นต่อเงื่อนไขในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เสนอรูปแบบการประกันการว่างงาน

รายละเอียด	ข้อเสนอ
1. แหล่งที่มาของเงินสมทบ	มาจาก นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล
2. อัตราการจ่ายเงินสมทบ	- มาจากลูกจ้าง 1 % - 2 % - มาจากนายจ้าง 2 % - 3 % - มาจากรัฐบาล 2 % - 3 %
3. เงื่อนไขการเกิดสิทธิ	1. ระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบ ต้องไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงานนั้น 2. ระยะเวลาในการได้รับสิทธิประโยชน์ ต้องเกิดการว่างงานขึ้นและต้องรอให้ครบ 7 วันหลังจากถูกเลิกจ้าง จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนนั้น 3. คุณสมบัติของผู้ว่างงาน ต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดแก่นายจ้างโดยเจตนา ผ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือ ขาดงานเกินกว่า 7 วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
4. ประโยชน์ทดแทน	1. ควรจ่ายประโยชน์ทดแทนในอัตราร้อยละ 50 ใน 2 กรณี 1) จ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 12 เดือน 2) จ่ายให้ 12 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 เดือน ภายใน 30 เดือน 2. รัฐบาลควรมีแนวทางเพื่อหางานใหม่ให้กับผู้ประกันตน ได้ทัดเทียมงานเดิม 3. รัฐบาลควรจัดการฝึกอาชีพแก่ผู้ที่ว่างงาน

2. ก่อนที่รัฐบาลจะดำเนินการประกาศใช้การประกันการว่างงานควรจะต้องศึกษาถึงสภาวะเศรษฐกิจในช่วงเวลานั้น และวิเคราะห์ถึงอนาคตเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อลูกจ้าง นายจ้าง ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นต่อการประกันการว่างงาน

3. รัฐบาลควรมีกฎหมายที่คุ้มครองแก่ครอบครัวผู้ที่ว่างงานและช่วยเหลือให้มีงานทำ

4. สำนักงานประกันสังคมควรกำหนดรูปแบบการให้ความรู้แก่ลูกจ้างได้เข้าใจอย่างละเอียด และทำการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการประกันการว่างงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน กับการประกันการว่างงาน เพื่อหาแนวทางในการดำเนินการใช้จริง
2. ควรศึกษาความต้องการของลูกจ้าง ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กรณีการประกันการว่างงาน
3. ควรศึกษาประโยชน์ทดแทนว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขตามเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป
4. ควรศึกษาวิธีการรับผลประโยชน์ให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น
5. ควรสำรวจความพึงพอใจกับกฎหมายประกันสังคมที่ใช้อยู่หรือควรแก้ไขเพิ่มเติม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2523). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2538). นิยามศัพท์แรงงาน. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ ร.ส.พ.
- กรณีการ เอื้อศิริวรรณ. (2542). การเสนอแบบจำลองการประกันการว่างงานในประเทศไทย : ศึกษา
เฉพาะกรณีสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 3 (รวมอินทรา). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดสาเนา
- "การว่างงาน," (2531). ใน พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2541). สถิติแรงงาน. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์พิพิธการพิมพ์.
- เกษมสันต์ วีระกุลและคณะ. (2539). พจนานุกรมศัพท์เศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- จุฬา บุรีภักดี. (2533). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนสุนันทา.
- จิตรา วสุวานิช. (2516). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทนา บุญอาจ. (2540). การคุ้มครองทางสังคมแก่คนว่างงาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานประกันสังคม.
- เดโช สวานานนท์. (2514). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ทวี ท่อแก้ว. (2517). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บัณฑิตย ชนชัยเศรษฐวุฒิ. (2541). เร่งรัฐประกันการว่างงาน. กรุงเทพฯ : โปรโตไทป์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวิริยาสาน.
- บุญธรรม จิตต์อนันต์. (2536). การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัณฑิตย ชนชัยเศรษฐวุฒิ. (2536). รายงานไทย 2536 : โศกนาฏกรรมและวิกฤตการณ์. กรุงเทพฯ :
ฟรี ดริช เอแบรท.
- ประพิศ จำรูญพานิชย์กุล. (2537). ความรู้ ทศนคติและเจตนาเชิงพฤติกรรมต่อการประกันสังคมของผู้
ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดสาเนา
- ปรียาพร วงศ์อนุสรโรจน์. (2524). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- สำนักงานประกันสังคม กองนิติการ. (ม.ป.ป.) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แก้ไขเพิ่มเติม
โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ : ศรีเอทีพี มาร์เก็ตติ้ง
แอนด์ซัพพลีเม้นท์.
- มงคล กริชติหาฐ. (2534). วิธีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของกฎหมายประกันสังคม.
กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- มงคล เทียนประเทืองชัย. (2538). การจัดสวัสดิการแรงงานของไทย กรณีศึกษากองทุนเงินทดแทนและ
กองทุนประกันสังคม. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. อุดสาเนา
- แมน สารรัตน์. (2527). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานประกันสังคม. (2542). พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- รุ่งโรจน์ ชัยเรืองวงศ์. (2537). วิเคราะห์แรงงาน เล่ม 4 กฎหมายเงินทดแทน. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.

- วิจิตร พุ่งลัดดา. (2538). *หลักกฎหมายการประกันสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- วิวัฒน์ วัฒนกิจ. (2538). *การประกันการว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533*. วิทยานิพนธ์
นศ.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. อุดສຳເນາ
- วิจิตร(พุ่งลัดดา) วิเชียรชม. (2538). *รวมกฎหมายประกันสังคม(ฉบับสมบูรณ์)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
บี.เจ.เพลทโปรเซสเซอร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). *กฎหมายประกันสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- ศิริเพ็ญ เทพพิทักษ์. (2542). *ความพร้อมของผู้ประกันตนต่อการประกันสังคมกรณีชราภาพ : ศึกษาเฉพาะ
ผู้ประกันตนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ สศ. ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
สังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อุดສຳເນາ
- สุภาพ ศิริไกรวัฒนาวงศ์. (2541). *หลักเกณฑ์การประกันชราภาพ รายได้ กฎหมายประกันสังคมในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
อุดສຳເນາ
- สุมาลี นิตยานนท์. (2539). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน(สสส). (2533). *กฎหมายประกันสังคม บทวิเคราะห์และการบังคับใช้*.
กรุงเทพฯ : สมาคมฯ.
- สำนักงานประกันสังคม. (2542). *แรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสมัย.
- _____. (2542). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- _____. (2542). *สถิติงานประกันสังคม 2542*. กรุงเทพฯ : กรมการประกันสังคม.
- _____. (2538). *รวมกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บพิธการพิมพ์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
พระราชบัญญัติประกันสังคม

พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติหมวด 2 ของลักษณะ 2 ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และบทบัญญัติมาตรา 40 ให้ใช้บังคับภายในสี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่

- (1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราว รายชั่วโมง ของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน⁽¹⁾
- (2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ
- (4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
- (5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษาหรือแพทย์ฝึกหัดซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล
- (6) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้าง ซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างและให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดคำนวณหรือจ่ายในลักษณะใดหรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

“ผู้ประกันตน” หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

“การคลอดบุตร” หมายความว่า การที่ทารกออกจากครรภ์มารดาซึ่งมีระยะเวลาดังครรภ์ไม่น้อยกว่ายี่สิบแปดสัปดาห์ไม่ว่าทารกจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะหรือของร่างกายหรือสูญเสียสภาวะปกติของจิตใจ จนไม่สามารถทำงานได้ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแพทย์กำหนด

“ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนประกันสังคม

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานประกันสังคม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประกันสังคม

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการประกันสังคม

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“เลขานุการ” หมายความว่า เลขานุการสำนักงานประกันสังคม

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ในการคำนวณค่าจ้างเพื่อการออกเงินสมทบให้ถือเอาค่าจ้างที่คิดเป็นรายวันเป็นเกณฑ์คำนวณ ในการคำนวณค่าจ้างที่มีใช้ค่าจ้างรายเดือนให้เป็นค่าจ้างรายเดือนให้ถือว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริงในเดือนใดเป็นค่าจ้างรายเดือนของเดือนนั้น

เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนให้ถือว่าเงินสมทบที่หักจากค่าจ้างที่จ่ายให้ลูกจ้างในเดือนใดเป็นการจ่ายเงินสมทบของเดือนนั้นและไม่ว่าเงินสมทบนั้นจะได้หักไว้หรือนำส่งเดือนละกี่ครั้ง ให้ถือว่ามีระยะเวลาในการจ่ายเงินสมทบเท่ากับหนึ่งเดือน

มาตรา 7 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียมและกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ลักษณะ 1

บททั่วไป

หมวด 1

คณะกรรมการประกันสังคม

มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการประกันสังคม” ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนสำนักงานประกันสังคมเป็นกรรมการกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และเลขานุการเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการก็ได้

รัฐมนตรีจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินห้าคนให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการก็ได้ซึ่งในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย และผู้ทรงคุณวุฒิอื่น

มาตรา 9 คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกาการออกกฎกระทรวงและระเบียบต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
- (3) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงินและการเก็บรักษาเงินของกองทุน

- (4) วางระเบียบโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน
- (5) พิจารณางบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้
- (6) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะกรรมการอื่นหรือสำนักงาน
- (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจมอบหมายให้สำนักงานเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการต่อไปก็ได้

มาตรา 10 กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 11 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 10 กรรมการหรือที่ปรึกษาซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันตาม

มาตรา 8 เป็นกรรมการแทน และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตัวแทน ในกรณีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นในระหว่างที่ที่ปรึกษาซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของที่ปรึกษาที่ได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา 12 ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้ว แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลาง ๆ ก่อนจนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา 13 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 14 ให้มีคณะกรรมการการแพทย์คณะหนึ่ง ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่น มีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบหกคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง และผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพเวชกรรม สาขาต่าง ๆ และให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปีให้นำมาตรา 10 วรรคสอง มาตรา 11 มาตรา 12 และ มาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 15 คณะกรรมการการแพทย์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินงานในการให้บริการทางการแพทย์
- (2) กำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 59 มาตรา 63 มาตรา 66 มาตรา 68 มาตรา 70 และมาตรา 72
- (3) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวงตามมาตรา 64
- (4) ให้คำปรึกษาและแนะนำในทางการแพทย์แก่คณะกรรมการคณะกรรมการอุทธรณ์และสำนักงาน
- (5) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์ หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 16 คณะกรรมการหรือคณะกรรมการการแพทย์จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณา หรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการการแพทย์มอบหมายก็ได้

การประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้นำมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 17 คณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ และคณะอนุกรรมการมีอำนาจสั่งให้บุคคลใด บุคคลหนึ่งส่งเอกสาร หรือข้อมูลที่เป็นมาพิจารณาได้ ในการนี้จะสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงด้วยก็ได้

มาตรา 18 กรรมการ ที่ปรึกษา กรรมการการแพทย์ กรรมการอุทธรณ์ และอนุกรรมการอาจได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นของกระทรวงการคลัง

หมวด 2

สำนักงานประกันสังคม

มาตรา 19 ให้จัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้นในกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการ คณะกรรมการอื่น และคณะอนุกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) เก็บ รวบรวม และวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกันสังคม
- (3) จัดทำทะเบียนนายจ้างและผู้ประกันตนซึ่งต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน
- (4) ปฏิบัติการตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
- (5) กระทำกิจการอย่างอื่นตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการ คณะกรรมการอื่นหรือ

มาตรา 20 ให้เลขาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงานและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงาน เพื่อการนี้ให้มีรองเลขาธิการคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการให้เลขาธิการและรองเลขาธิการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

หมวด 3

กองทุนประกันสังคม

มาตรา 21 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงานประกันสังคม เรียกว่ากองทุนประกันสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน ตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ 3 และเป็นค่าใช้จ่ายตามมาตรา 24 วรรคสอง

มาตรา 22 กองทุนประกอบด้วย

- (1) เงินสมทบจากรัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 40 และมาตรา 46
- (2) เงินเพิ่มตามมาตรา 39 มาตรา 49 และมาตรา 53
- (3) ผลประโยชน์ของกองทุนตามมาตรา 26
- (4) เงินค่าธรรมเนียมตามมาตรา 45
- (5) เงินที่ได้รับจากการบริจาคหรือเงินอุดหนุน
- (6) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 47 มาตรา 47 ทวิ มาตรา 50 มาตรา 53 และมาตรา 56
- (7) เงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการที่รัฐบาลจ่ายตามมาตรา 24 วรรคสาม
- (8) เงินค่าปรับตามที่ไต่จากการเปรียบเทียบตามมาตรา 102
- (9) รายได้อื่น

มาตรา 23 เงินกองทุนตามมาตรา 22 ให้เป็นของสำนักงานและไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา 24 เงินกองทุนให้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้

คณะกรรมการอาจจัดสรรเงินกองทุนไม่เกินร้อยละสิบของเงินสมทบของแต่ละปีเพื่อจ่ายตามมาตรา 18 และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานสำนักงาน

ในกรณีที่เงินกองทุนไม่พอจ่ายตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนหรือเงินอุดหนุนราชการให้ตามความจำเป็น

มาตรา 25 การรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 26 การจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 27 ภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นปีปฏิทิน ให้คณะกรรมการเสนองบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินของกองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อตรวจสอบรับรองก่อนเสนอต่อรัฐมนตรี

งบดุลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้รัฐมนตรีเสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอรัฐสภาเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 4

การสำรวจการประกันสังคม

มาตรา 28 เพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคมตามพระราชบัญญัตินี้ จะตราพระราชกฤษฎีกา เพื่อสำรวจปัญหาและข้อมูลด้านแรงงานก็ได้

ในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยให้ระบุ

- (1) วัตถุประสงค์ในการสำรวจ
- (2) เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่จะทำการสำรวจ
- (3) กำหนดเวลาการใช้บังคับพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะต้องไม่เกินสองปี

มาตรา 29 เมื่อได้ตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 28 แล้ว ให้เลขาธิการประกาศกำหนด

- (1) แบบสำรวจ
- (2) ระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งแบบสำรวจให้แก่นายจ้าง
- (3) กำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวันให้นายจ้างต้องส่งคืนแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการแล้วแก่เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องระบุไว้ในแบบสำรวจด้วย

การประกาศตามมาตรา 29 ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 30 แบบสำรวจตามมาตรา 29 (1) ที่จะต้องส่งไปยังนายจ้างให้ส่งโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่นำไปส่ง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่ หรือสำนักงานของนายจ้างในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการของนายจ้าง ถ้าไม่พบนายจ้าง ณ ภูมิลำเนา หรือถิ่นที่อยู่หรือสำนักงานของนายจ้างจะส่งให้แก่บุคคลใดซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วและอยู่หรือทำงานในบ้านหรือสำนักงานที่ปรากฏว่าเป็นของนายจ้างนั้นก็ได้

ถ้าไม่สามารถส่งตามวิธีในวรรคหนึ่งได้ ให้ใช้วิธีปิดแบบสำรวจไว้ในที่ซึ่งเห็นได้ง่ายที่สำนักงานของนายจ้าง เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวและเวลาได้ล่วงพ้นไปเกินสิบห้าวันแล้ว ให้ถือว่านายจ้างได้รับแบบสำรวจนั้นแล้ว

มาตรา 31 เมื่อนายจ้างได้รับแบบสำรวจแล้วให้นายจ้างกรอกรายการในแบบสำรวจทุกข้อตามความเป็นจริง แล้วส่งแบบสำรวจที่ได้กรอกรายการนั้นคืนให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 29 (3)

มาตรา 32 บรรดาข้อความหรือตัวเลขที่ได้กรอกไว้ในแบบสำรวจให้ถือเป็นความลับห้ามมิให้ผู้ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้เปิดเผยข้อความหรือตัวเลขนั้นแก่บุคคลซึ่งไม่มีหน้าที่ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การประกันสังคมหรือการคุ้มครองแรงงาน หรือเพื่อประโยชน์แก่การสอบสวนหรือการพิจารณาคดี

ลักษณะ 2

การประกันสังคม

หมวด 1

การเป็นผู้ประกันตน

มาตรา 33 ให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ประกันตน ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนอยู่แล้วตามวรรคหนึ่งเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างซึ่งอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตนต่อไป

มาตรา 34 ให้นายจ้างที่มีลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อผู้ประกันตน อัตราค่าจ้าง และข้อความอื่นตามแบบที่เลขาธิการกำหนดต่อสำนักงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างนั้นเป็นผู้ประกันตน

มาตรา 35 ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้จ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงาน และรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตีมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดีโดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ซึ่งกระทำในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบการและเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้น ผู้ประกอบการเป็นผู้จัดหา กรณีเช่นว่านี้ผู้ประกอบการย่อมอยู่ในฐานะนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้รับเหมาค่าแรงตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานตามมาตรา 34 ในฐานะนายจ้าง ให้ผู้รับเหมาค่าแรงมีหน้าที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เช่นเดียวกับนายจ้างในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้ประกอบการหลุดพ้นจากความรับผิดชอบและเงินเพิ่มเพียงเท่าที่ผู้รับเหมาค่าแรงได้นำส่งสำนักงาน

มาตรา 36 เมื่อนายจ้างยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 แล้ว ให้สำนักงานออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่นายจ้าง และออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 37 ในกรณีที่ความปรากฏแก่สำนักงานหรือจากคำร้องของลูกจ้างว่านายจ้างไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 หรือยื่นแบบรายการแล้ว แต่ไม่มีข้อมูลจ้างบางคนซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ในแบบรายการนั้น ให้สำนักงานมีอำนาจบันทึกรายละเอียดในแบบรายการตามมาตรา 34 โดยพิจารณาจากหลักฐานที่เกี่ยวข้อง แล้วออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมให้แก่นายจ้างและหรือออกบัตรประกันสังคมให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 36 แล้วแต่กรณี

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมาย จะดำเนินการสอบสวนก่อนก็ได้

มาตรา 38 ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

- (1) ตาย
- (2) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตาม (2) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ 3 แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งต้องไม่เกินสิบสองเดือนนับแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

มาตรา 41 ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสุดลงเมื่อผู้ประกันตนนั้น

- (1) ตาย
- (2) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก
- (3) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน
- (4) ไม่ส่งเงินสมทบสามเดือนติดต่อกัน
- (5) ภายในระยะเวลาสิบสองเดือนส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบเก้าเดือน

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (4) สิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบและการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (5) สิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (3) (4) และ (5) ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิตามบทบัญญัติในลักษณะ 3 แล้ว ให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติในหมวด 2 หมวด 3 หมวด 4 และหมวด 5 ต่อไปอีกหกเดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

มาตรา 42 เพื่อก่อสิทธิแก่ผู้ประกันตนในการขอรับประโยชน์ทดแทนตามบัญญัติลักษณะ 3 ให้นับระยะเวลาประกันตนตามมาตรา 33 และหรือมาตรา 39 ทุกช่วงเข้าด้วยกัน

มาตรา 43 กิจการใดที่อยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ แม้ว่าภายหลังกิจการนั้นจะมีจำนวนลูกจ้างลดลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม ให้กิจการดังกล่าวอยู่ภายใต้บังคับพระราชบัญญัตินี้ต่อไป จนกว่าจะเลิกกิจการ และให้ลูกจ้างที่เหลืออยู่เป็นผู้ประกันตนต่อไป ในกรณีที่กิจการนั้นได้รับลูกจ้างใหม่เข้าทำงาน ให้ลูกจ้างใหม่นั้นเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย แม้ว่าจำนวนลูกจ้างรวมทั้งสิ้นจะไม่ถึงจำนวนที่กำหนดไว้ก็ตาม

มาตรา 44 ในกรณีที่ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้ต่อสำนักงานเปลี่ยนแปลงไป ให้นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด เพื่อขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ให้นำความในมาตรา 37 มาใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้โดยอนุโลม

มาตรา 45 ในกรณีที่หนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคมหรือบัตรประกันสังคมสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้นายจ้าง หรือผู้ประกันตนยื่นคำขอรับใบแทนหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม หรือใบแทนบัตรประกันสังคมแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบถึงการสูญหาย ถูกทำลายหรือชำรุดดังกล่าว ทั้งนี้ ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

หมวด 2

เงินสมทบ

มาตรา 46 ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตรา ที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

สำหรับการประกันตนตามมาตรา 39 ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนโดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนดในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

การกำหนดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้กำหนดโดยคำนึงถึงประโยชน์ทดแทนและค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานตามมาตรา 24

ค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่ละคน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตนแต่ละคน สำหรับเศษของเงินสมทบที่มีจำนวนตั้งแต่ห้าสิบสตางค์ขึ้นไปให้นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้คำนวณเงินสมทบจากค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างแต่ละราย

มาตรา 47 ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง ให้นายจ้างหักค่าจ้างของผู้ประกันตนตามจำนวนที่จะต้องนำส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนตามมาตรา 46 และเมื่อนายจ้างได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบแล้วตั้งแต่วันที่นายจ้างหักค่าจ้าง

ให้นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตนที่ได้หักไว้ตามวรรคหนึ่งและเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานภายในวันที่สิบห้าของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสมทบไว้พร้อมทั้งยื่นรายการแสดงการส่งเงินสมทบตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

ถ้านายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่าย ให้นายจ้างมีหน้าที่นำส่งเงินสมทบตามบัญชีบัญชีไว้ในวรรคสอง โดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

ในกรณีที่นายจ้างนำเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน หรือเงินสมทบในส่วนของนายจ้างส่งให้แก่สำนักงานเกินจำนวนที่ต้องชำระ ให้นายจ้างหรือผู้ประกันตนยื่นคำร้องขอรับเงินในส่วนที่เกินคืนได้ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ถ้านายจ้างหรือผู้ประกันตนมิได้เรียกเอาเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่นำส่งสมทบ หรือไม่มารับเงินคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่รับแจ้งให้มารับเงิน ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

มาตรา 47 ทวิ ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบหรือนำส่งไม่ครบตามกำหนดเวลาในมาตรา 47 วรรคสอง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่รับหนังสือนั้น ถ้านายจ้างได้รับคำเตือนดังกล่าวแล้วแต่ยังไม่นำเงินสมทบที่ค้างชำระและเงินเพิ่มมาชำระภายในกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจประเมินเงินสมทบและแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำส่งได้ ดังนี้

(1) ถ้านายจ้างเคยนำส่งเงินสมทบมาแล้วให้ถือว่าจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างมีหน้าที่นำส่งในเดือนต่อมาแต่ละเดือนมีจำนวนเท่ากับจำนวนเงินสมทบในเดือนที่นายจ้างได้นำส่งแล้วเดือนสุดท้ายเต็มเดือน

(2) ถ้านายจ้างซึ่งมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้แต่ไม่ยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 โดยแจ้งจำนวนและรายชื่อบุคคลจ้างน้อยกว่าจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่จริง ให้ประเมินเงินสมทบจากแบบรายการที่นายจ้างเคยยื่นไว้ หรือจากจำนวนลูกจ้างที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบและแต่กรณี โดยถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนในอัตราที่ได้เคยมีการยื่นแบบรายการไว้ แต่ถ้าไม่เคยมีการยื่นแบบรายการหรือยื่นแบบรายการไม่ครบถ้วน ให้ถือว่าลูกจ้างแต่ละคนได้รับค่าจ้างรายเดือนไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในท้องถิ่นนั้น คูณด้วยสามสิบ

ในกรณีที่มีการพิสูจน์ได้ภายในสองปีนับแต่วันที่มีการแจ้งการประเมินเงินสมทบตามวรรคหนึ่งว่าจำนวนเงินสมทบที่แท้จริงที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องนำส่งมีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าจำนวนเงินสมทบที่พนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินไว้ตาม (1) หรือ (2) ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งผลการพิสูจน์ให้นายจ้างทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์เพื่อให้นายจ้างนำส่งเงินสมทบเพิ่มเติมภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้ง หรือยื่นคำขอต่อสำนักงานเพื่อขอให้คืนเงินสมทบ ถ้านายจ้างไม่มารับเงินดังกล่าวคืนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ทราบผลการพิสูจน์ให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

การนำส่งค่าเตือน การแจ้งจำนวนเงินสมทบที่ประเมินได้และการแจ้งผลการพิสูจน์ให้นำความในมาตรา 30 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 48 ในกรณีที่ผู้ประกันตนทำงานกับนายจ้างหลายรายให้นายจ้างทุกรายมีหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรา 46 และมาตรา 47

มาตรา 49 นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบในส่วนของตนหรือในส่วนของผู้ประกันตนหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 47 ต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างยังมีได้นำส่ง หรือของจำนวนเงินสมทบที่ยังขาดอยู่นับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบสำหรับเศษของเดือนถ้าถึงสิบห้าวันหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งเดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง

ในกรณีที่นายจ้างมิได้หักค่าจ้างของผู้ประกันตน เพื่อส่งเป็นเงินสมทบหรือหักไว้แล้วแต่ยังไม่ครบจำนวนตามมาตรา 47 วรรคหนึ่ง ให้นายจ้างรับผิดชอบใช้เงินที่ต้องส่งเป็นเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน

เต็มจำนวน และต้องจ่ายเงินเพิ่มในเงินจำนวนนี้ตามวรรคหนึ่งนับแต่วันถัดจากวันที่ต้องนำส่งเงินสมทบ และในกรณีเช่นว่านี้สิทธิที่ผู้ประกันตนพึงได้รับคงมีเสมือนหนึ่งว่าผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบแล้ว

มาตรา 50 เลขานุการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวนตามมาตรา 49 ทั้งนี้เพื่อยกข้อที่จำเป็นเพื่อให้ได้รับเงินที่ค้างชำระ

การมีคำสั่งให้ยึด आयัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้อีกเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินสมทบและหรือเงินเพิ่มที่ค้างมาชำระภายในกำหนดไม่น้อยกว่าสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างไม่ชำระภายในกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ให้น้ำหนักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดดังกล่าว ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด आयัด และขายทอดตลาด และชำระเงินสมทบและเงินเพิ่มที่ค้างชำระ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่นายจ้างโดยเร็ว ถ้านายจ้างมิได้เรียกเอาเงินที่เหลือคืนภายในห้าปีให้ตกเป็นของกองทุน

มาตรา 51 หนี้ที่เกิดจากการไม่ชำระเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม ให้สำนักงานมีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของนายจ้างซึ่งเป็นลูกหนี้ในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา 52 ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปหากมีตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในเงินสมทบ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 53 ให้นำบทบัญญัติมาตรา 49 มาตรา 50 และมาตรา 51 มาใช้บังคับโดยอนุโลมแก่ผู้รับเหมาช่วงตามมาตรา 52 ซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด

ลักษณะ 3

ประโยชน์ทดแทน

หมวด 1

บททั่วไป

มาตรา 54 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 73 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนดังต่อไปนี้

- (1) ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- (2) ประโยชน์ทดแทนในกรณีในกรณีคลอดบุตร
- (3) ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ
- (4) ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย
- (5) ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
- (6) ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ
- (7) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

มาตรา 55 ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือกรณี

ทุพพลภาพ หรือกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน หรือกรณีคลอดบุตรหรือกรณีสงเคราะห์บุตร หรือกรณีชราภาพ หรือกรณีว่างงาน ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ที่เข้าทำงานก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสวัสดิการนั้นมีกรณีใดที่จ่ายในอัตราสูงกว่าประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายจ้างนั้นนาระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สัญญาจ้างแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งกำหนดสวัสดิการที่ว่านั้นมาแสดงต่อคณะกรรมการ เพื่อขอลดส่วนอัตราเงินสมทบในประเภทประโยชน์ทดแทน ที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการให้แล้วจากอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนและนายจ้างนั้นต้องจ่ายเข้ากองทุนตามมาตรา 46 และให้นายจ้างใช้อัตราเงินสมทบ ในส่วนที่เหลือภายหลังคิดส่วนลดดังกล่าวแล้วมาคำนวณเงินสมทบในส่วนของผู้ประกันตน และเงินสมทบในส่วนของนายจ้างที่ยังมีหน้าที่ต้องส่งเข้ากองทุน เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในส่วนอื่นต่อไป

การขอส่วนอัตราเงินสมทบและการพิจารณาหักส่วนลดอัตราเงินสมทบตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 56 ผู้ประกันตนหรือบุคคลอื่นใดเห็นว่าตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีใดตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 54 และประสงค์จะขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น ให้ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่มิสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น และให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งการโดยเร็ว

ประโยชน์ทดแทนตามวรรคหนึ่งที่เป็นตัวเงิน ถ้าผู้ประกันตนหรือบุคคลซึ่งมีสิทธิไม่มารับภายในสองปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงานให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน

มาตรา 57 การคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ให้คำนวณโดยนำค่าจ้างสามเดือนแรกของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้างนำส่งสำนักงานแล้วย้อนหลังเก้าเดือนหารด้วยเก้าสิบ แต่ถ้าผู้ประกันตนมีหลักฐานพิสูจน์ได้ว่าถ้านำค่าจ้างของสามเดือนอื่นในระยะเวลาเก้าเดือนนั้นมาคำนวณแล้วจะมีจำนวนสูงกว่า ก็ให้นำค่าจ้างสามเดือนนั้นหารด้วยเก้าสิบ หรือในกรณีที่ผู้ประกันตนยังส่งเงินสมทบไม่ครบเก้าเดือนให้นำค่าจ้างสามเดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ที่นายจ้างได้นำส่งสำนักงานแล้วหารด้วยเก้าสิบ เป็นเกณฑ์คำนวณ

สำหรับการคำนวณค่าจ้างรายวันในการจ่ายเงินทดแทน การขาดรายได้ให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 นั้น ให้คำนวณโดยเฉลี่ยจากจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบตามมาตรา 39 วรรคสอง

มาตรา 58 การรับประโยชน์ทดแทนตราพระราชบัญญัตินี้ ในกรณีที่เป็นการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะต้องรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามมาตรา 59

รายละเอียด และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนจะได้รับ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา 59 ให้เลขาธิการประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตท้องที่และชื่อสถานพยาบาลที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ได้

ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีสิทธิไปรับบริการทางการแพทย์ ถ้าทำงานหรือมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตท้องที่ใดให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่นั้น เว้นแต่ในกรณีที่ในเขตท้องที่นั้นไม่มีสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนมีเหตุผลสมควรที่ไม่สามารถไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลดังกล่าวได้ ก็ให้ไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลตามวรรคหนึ่งที่อยู่ในเขตท้องที่อื่นได้

ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนค่าบริการทางการแพทย์ที่ต้องจ่ายให้แก่สถานพยาบาลอื่นนั้น ตามจำนวนที่สำนักงานกำหนดโดยคำนึงถึงสภาพของการประสบอันตรายหรือเจ็บ

ป่วย การคลอดบุตร สภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละเขตท้องที่ และลักษณะของการบริการทางการแพทย์ที่ได้รับ ทั้งนี้จะต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา 60 ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไปรับบริการทางการแพทย์จากสถานพยาบาลแล้วละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งของแพทย์โดยไม่มีเหตุอันสมควร เลขานุการหรือผู้ซึ่งเลขานุการมอบหมายจะสั่งลดประโยชน์ทดแทนก็ได้ ทั้งนี้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการแพทย์

มาตรา 61 ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา 38 วรรคสอง มาตรา 73 หรือมาตรา 73 ทวิ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อปรากฏว่าการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยหรือการทุพพลภาพ หรือการตายนั้น เกิดขึ้นเพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวจงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

มาตรา 61 ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา 64 และมาตรา 71 หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามมาตรา 67 ในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้หรือเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรในประเภทใดประเภทหนึ่งได้เพียงประเภทเดียว โดยให้แสดงความจำนงตามแบบที่เลขานุการกำหนด

หมวด 2

ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

มาตรา 62 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

มาตรา 63 ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (4) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (6) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

กรรมการ

ผู้ประกันตนที่ต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 64 ด้วย

มาตรา 64 ในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งของแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันแต่ไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวัน

ระยะเวลาได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ตนต้องหยุดงานตามคำสั่งของแพทย์จนถึงวันสุดท้ายที่แพทย์กำหนดให้หยุดงาน หรือจนถึงวันสุดท้ายที่หยุดงานในกรณีที่ผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดเวลาตามคำสั่งของแพทย์แต่ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือมีสิทธิตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วแต่กรณี ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามวรรคหนึ่งจนกว่าสิทธิที่ได้รับเงินค่าจ้างนั้นได้สิ้นสุดลง จึงจะมีสิทธิได้รับเงินทดแทนดังกล่าวเท่าระยะเวลาที่คงเหลือ และถ้าเงินค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในกรณีใดน้อยกว่าเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนในส่วนที่ขาดด้วย

หมวด 3

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร

มาตรา 65 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยาหรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดถ้าผู้ประกันตนไม่มีภริยา ทั้งนี้ ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดเดือน

ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้ง

มาตรา 66 ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ได้แก่

- (1) ค่าตรวจและรับฝากครรภ์
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่าทำคลอด
- (5) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (6) ค่าบริบาลและค่ารักษาพยาบาลทารกแรกเกิด
- (7) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย
- (8) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะ

กรรมการ

ผู้ประกันตนซึ่งต้องหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา 67 ด้วย

มาตรา 67 ในกรณีที่ผู้ประกันตนหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกินสองครั้งเป็นการเหมาจ่ายในอัตราครั้งละร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 เป็นเวลาเก้าสิบวัน

มาตรา 68 ในกรณีที่ผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนตามมาตรา 66 ได้ เนื่องจากผู้ประกันตนหรือคู่สมรสของผู้ประกันตนไม่ได้คลอดบุตรในสถานพยาบาลตามมาตรา 59 ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนการคลอดบุตรตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด 4

ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ

มาตรา 69 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อเมื่อภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนทุพพลภาพผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสามเดือน

มาตรา 70 ประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ได้แก่

- (1) ค่าตรวจวินิจฉัยโรค
- (2) ค่าบำบัดทางการแพทย์
- (3) ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์
- (4) ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล
- (5) ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ทุพพลภาพ
- (6) ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ
- (7) ค่าบริการอื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะ

กรรมการ

มาตรา 71 ในกรณีที่ผู้ประกันตนทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงานให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต

มาตรา 72 ในกรณีที่คณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพของผู้ประกันตนได้รับการฟื้นฟูตามมาตรา 70(6) จนมีสภาพดีขึ้นแล้ว ให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งเลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งลดเงินทดแทนการขาดรายได้เนื่องจากการทุพพลภาพได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการแพทย์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่ได้มีการลดเงินทดแทนการขาดรายได้ตามวรรคหนึ่งไปแล้ว ต่อมาในภายหลังปรากฏว่าเหตุทุพพลภาพนั้นมีสภาพเสื่อมลง ถ้าคณะกรรมการการแพทย์วินิจฉัยว่าการทุพพลภาพนั้นเสื่อมลงไปจากที่เคยวินิจฉัยไว้ตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการพิจารณาเพิ่มเงินทดแทนการขาดรายได้ได้นั้นได้

หมวด 5

ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย

มาตรา 73 ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ถ้าภายในระยะเวลาหกเดือนก่อนถึงแก่ความตายผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ดังนี้

- (1) เงินค่าทำศพตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้
 - (ก) บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพและได้เป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
 - (ข) สามีภรรยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
 - (ค) บุคคลอื่นซึ่งมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน
- (2) เงินสงเคราะห์กรณีผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ประกันตนทำหนังสือ

ระบุให้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์นั้น แต่ถ้าผู้ประกันตนมิได้มีหนังสือระบุไว้ ก็ให้นำมาเฉลี่ยจ่ายให้แก่สามีภริยา บิดามารดา หรือบุตรของผู้ประกันตนในจำนวนที่เท่ากัน ดังนี้

- (ก) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สามสิบหกเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงสิบปี ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสาม
- (ข) ถ้าก่อนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนได้ส่งเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นจำนวนเท่ากับร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือน ที่คำนวณได้ตามมาตรา 57 คูณด้วยสิบ

มาตรา 73 ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามมาตรา 71 ถึงแก่ความตายให้นำความในมาตรา 73 มาใช้บังคับโดยอนุโลม โดยให้นำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

ในกรณีที่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพนั้นอยู่ในช่วงที่จะได้รับเงินค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนและในฐานะที่เป็นผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพตามวรรคหนึ่ง ในเวลาเดียวกัน ให้มีสิทธิได้รับเงินค่าทำศพและเงินสงเคราะห์กรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายตามมาตรา 73 เพียงทางเดียว

หมวด 6

ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร

มาตรา 74 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรต่อเมื่อภายในระยะเวลาสามสิบหกเดือนก่อนเดือนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

มาตรา 75 ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ได้แก่

- (1) ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
- (2) ค่าเล่าเรียนบุตร
- (3) ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- (4) ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 75 ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรตามมาตรา 74 หากผู้ประกันตนนั้นเป็นผู้ทุพพลภาพซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย ให้ผู้ประกันตนซึ่งเป็นผู้ทุพพลภาพนั้นหรือบุคคลตามมาตรา 75 จัดว่า มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรด้วย

มาตรา 75 ตรี ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรสำหรับบุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์จำนวนคราวละไม่เกินสองคน บุตรชอบด้วยกฎหมายดังกล่าวไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

ในกรณีที่บิดาและมารดาเป็นผู้ประกันตน ให้บิดาหรือมารดาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรเพียงฝ่ายเดียวเว้นแต่เมื่อมีการจดทะเบียนหย่าหรือแยกกันอยู่ และบุตรอยู่ในความอุปการะของผู้ประกันตนฝ่ายใด ให้ผู้ประกันตนฝ่ายนั้นเป็นผู้มีสิทธิได้รับ

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการจ่ายเงินสงเคราะห์บุตร ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
มาตรา 75 จัตวา ในกรณีที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรแก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

- (1) สามีหรือภริยาของผู้ประกันตน หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองบุตร
- (2) ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตน ในกรณีบุคคลตาม (1) มิได้เป็นผู้อุปการะบุตรหรือถูกถอนอำนาจปกครอง หรือถึงแก่ความตาย

หมวด 7

ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

มาตรา 76 ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ไม่ว่าระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนจะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม

มาตรา 77 ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ได้แก่

- (1) เงินเลี้ยงชีพรายเดือน เรียกว่า เงินบำนาญชราภาพ หรือ
- (2) เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว เรียกว่า เงินบำเหน็จชราภาพ

หลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 77 ทวิ ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบเดือน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ ตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่อายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์เว้นแต่เมื่อมีอายุครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์และความเป็นผู้ประกันตนยังไม่สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบหนึ่งร้อยแปดสิบเดือนและความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

มาตรา 77 ตรี ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเงินบำนาญชราภาพได้กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ให้งดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพของบุคคลดังกล่าวจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 หรือมาตรา 41 แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงด้วยเหตุอื่นนอกจากถึงแก่ความตาย ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ

ในกรณีที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเนื่องจากผู้ประกันตนถึงแก่ความตายให้ทายาทผู้มีสิทธิของผู้ นั้นตามมาตรา 77 จัตวา มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

มาตรา 77 จัตวา ในกรณีผู้ประกันตนซึ่งมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา 77 ทวิ ถึงแก่ความตายก่อนที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือได้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตายภายในหกสิบเดือนนับแต่เดือนที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพให้ทายาทของผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จชราภาพ

ทายาทผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

- (1) บุตรชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นให้ได้รับสองส่วน ถ้าผู้ประกันตนที่ตายมีบุตรตั้งแต่สามคนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน
- (2) สามีหรือภริยาให้ได้รับหนึ่งส่วน และ
- (3) บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน

ในกรณีที่ไม่มีทายาทในอนุมาตราใด หรือทายาทนั้นตายไปเสียก่อน ให้แบ่งเงินตามมาตรา 77 (2) ในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิในอนุมาตราที่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับ

มาตรา 77 เบื้อง ในกรณีที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา 71 และเงินบำนาญชราภาพในเวลาเดียวกัน ให้ผู้ประกันตนได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ตามมาตรา 71 และเงินบำนาญชราภาพแทน

ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับเงินบำนาญชราภาพไปแล้ว และต่อมาเป็นผู้ทุพพลภาพภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 38 วรรคสอง ให้งดการจ่ายเงินบำนาญชราภาพและให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพแทน ทั้งนี้ ให้หักเงินบำนาญชราภาพที่ได้รับไปแล้วก่อนการเป็นผู้ทุพพลภาพออกจากเงินบำนาญชราภาพที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ แล้วนำเงินที่หักนั้นส่งเข้ากองทุน

หมวด 8

ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

มาตรา 78 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง

(2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุถูกเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุจืดต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามมาตรา 7 ในลักษณะนี้

มาตรา 79 ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

ลักษณะ 4

พนักงานเจ้าหน้าที่และการตรวจตราและควบคุม

มาตรา 80 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบการ หรือสำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตกหรือในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริง ตรวจสอบทรัพย์สินหรือเอกสารหลักฐานอื่น ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง การจ่ายเงินสมทบและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบ หรือกระทำการอย่างอื่นตามสมควรเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ค้นสถานที่หรือยานพาหนะใด ๆ ที่มีข้อสงสัยโดยมีเหตุอันควรเชื่อว่ามีทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน โดยให้กระทำในระหว่างเวลาทำการหรือในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก เว้นแต่การค้นในระหว่างเวลาดังกล่าวยังไม่แล้วเสร็จจะกระทำต่อไปก็ได้

(3) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือสิ่งอื่นที่จำเป็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาทั้งนี้ให้ในความในมาตรา 30 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(4) ยึดหรืออายัดทรัพย์สินของนายจ้างตามคำสั่งเลขอาธิการ ตามมาตรา 50 ในกรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน

ในการปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่จะนำข้าราชการ หรือลูกจ้างในสำนักงานไปช่วยปฏิบัติงานด้วยก็ได้

มาตรา 81 ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 80 ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 82 ในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 83 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 84 เพื่อประโยชน์ในการตรวจตรา และควบคุมงานอันเกี่ยวกับการประกันสังคมให้นายจ้างจัดให้มีทะเบียนผู้ประกันตนและให้เก็บรักษาไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างพร้อมที่จะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจได้

ทะเบียนผู้ประกันตนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่เลขาธิการกำหนด

มาตรา 84 ทวิ กำหนดเวลาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 มาตรา 45 มาตรา 47 มาตรา 47 ทวิ และมาตรา 56 ถ้าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นมิได้อยู่ในประเทศ หรือมีเหตุจำเป็นจนไม่สามารถจะปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้นได้ และได้ยื่นคำร้องก่อนสิ้นกำหนดเวลานั้นเพื่อขอย้ายหรือเลื่อนกำหนดเวลาโดยแสดงเหตุแห่งความจำเป็น เมื่อเลขาธิการเห็นเป็นการสมควรจะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปได้ตามความจำเป็นแก่กรณี แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินไปกว่าหนึ่งเท่าของระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรานั้น ๆ

การขยายเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 หรือมาตรา 47 ไม่เป็นเหตุให้ลดหรืองดเงินเพิ่ม

ลักษณะ 5

การอุทธรณ์

มาตรา 85 นายจ้าง ผู้ประกันตน หรือบุคคลอื่นใด ซึ่งไม่พอใจในคำสั่งของเลขาธิการหรือของพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่เป็นคำสั่งตามมาตรา 50 ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 86 ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์คณะหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบงานประกันสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างสามคนและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสามคน และให้ผู้แทนสำนักงานเป็นกรรมการและเลขานุการซึ่งทั้งคณะมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบสามคน

มาตรา 87 ให้คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ยื่นตามมาตรา 85

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วให้แจ้งคำวินิจฉัยนั้นเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์นั้น ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจให้มีสิทธิภาคีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด

มาตรา 88 การอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของเลขาธิการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่กรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้ยื่นคำร้องต่อเลขาธิการขอให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นไว้ก่อน ถ้าเลขาธิการเห็นสมควรจะสั่งให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวไว้เพื่อรอคำวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้

มาตรา 89 คณะกรรมการอุทธรณ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยเหลือในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่มอบหมายได้ เมื่อคณะอนุกรรมการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายแล้วให้เสนอความเห็น หรือรายงานต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ การประชุมของคณะอนุกรรมการ ให้นำความในมาตรา 13 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 90 ให้กรรมการอุทธรณ์อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 91 ให้นำบทบัญญัติมาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 และมาตรา 17 มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการอุทธรณ์โดยอนุโลม

ลักษณะ 6

บทกำหนดโทษ

มาตรา 92 ผู้ใดไม่ให้ถ้อยคำหรือไม่ส่งเอกสาร หลักฐาน หรือข้อมูลที่จำเป็นตามคำสั่งของคณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ คณะกรรมการอุทธรณ์ คณะอนุกรรมการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 93 ผู้ใดโดยเจตนาไม่กรอกรายการในแบบสำรวจ กรอกรายการในแบบสำรวจไม่ครบถ้วน หรือไม่ส่งแบบสำรวจคืนภายในเวลาที่กำหนดต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา 94 ผู้ใดกรอกรข้อความหรือตัวเลขในแบบสำรวจโดยรู้ว่าเป็นเท็จต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 95 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 96 นายจ้างผู้ใดโดยเจตนาไม่ยื่นแบบรายการต่อสำนักงานภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 34 หรือไม่แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานของเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดเวลาตามมาตรา 44 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นความผิดต่อเนื่อง ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษปรับอีกวันละไม่เกินห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา 97 นายจ้างผู้ใดยื่นแบบรายการตามมาตรา 34 หรือแจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามมาตรา 44 โดยเจตนากรอขอความเป็นเท็จในแบบรายการ หรือแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงเป็นเท็จในหนังสือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 98 ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกตามสมควรแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติตามมาตรา 80 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 99 นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 84 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 100 ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ตามปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสามพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี

มาตรา 101 ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดและถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าผู้แทนของนิติบุคคล กรรมการทุกคน และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลนั้น ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับนิติบุคคลนั้นด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นเป็นใจในการกระทำความผิดนั้น หรือได้จัดการตามสมควรเพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดนั้นแล้ว

มาตรา 102 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้อง สำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือความผิดที่มีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนเว้นแต่โทษตามมาตรา 95 ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

- (1) เลขานุการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร
- (2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษอยู่ในเกณฑ์ที่จะทำการเปรียบเทียบได้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้เลขานุการหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิด ได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 103 ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป

พระราชบัญญัตินี้จะใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่าสิบคนในท้องที่ใด และเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 104 ให้ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงานและในกรณีคลอดบุตร นับแต่วันที่บทบัญญัติหมวด 2 ของลักษณะ 2 ใช้บังคับ

การจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและในกรณีชราภาพ จะเริ่มดำเนินการเมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้ต้องไม่ช้ากว่าวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2541

สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ

อัตราเงินสมทบ

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละของค่าจ้างของผู้ประกันตน
1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตายและคลอดบุตร	
(1) รัฐบาล	1.5
(2) นายจ้าง	1.5
(3) ผู้ประกันตน	1.5
2. เงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ	
(1) รัฐบาล	3
(2) นายจ้าง	3
(3) ผู้ประกันตน	3
3. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน	
(1) รัฐบาล	5
(2) นายจ้าง	5
(3) ผู้ประกันตน	5

หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 มาเป็นเวลานานแล้ว แต่ในขณะนั้นสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไม่อำนวยให้นำ

กฎหมายนั้นมาใช้บังคับ ปัจจุบันนี้การพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมได้ก้าวหน้าไปมากสมควรสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นซึ่งประสบอันตรายเจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานรวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพและสำหรับกรณีว่างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะลูกจ้าง จึงจำเป็นต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

ภาคผนวก ข.

จำนวนลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมโดยแยกตามประเภทและขนาดอุตสาหกรรม

ตาราง 41 แสดงจำนวนลูกจ้างในเขตอุตสาหกรรมโดยแยกตามประเภทและขนาดอุตสาหกรรม

ประเภทของอุตสาหกรรม	จำนวนประชากร			จำนวนประชากรรวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
1. การสำรวจ การทำเหมืองแร่	178	5820	12569	18567
2. การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	12563	52025	168952	233540
3. การผลิตสิ่งทอถัก เครื่องประดับ	26920	38692	125982	191594
4. การทำป่าไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้	8500	32025	195265	235790
5. ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์	14520	39856	58952	113328
6. ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม	1205	29852	15683	46740
7. ผลิตภัณฑ์เคมีจากแร่โลหะ	8920	25620	25695	60235
8. การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	9752	33692	58529	101973
9. ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	13580	39852	54982	108414
10.ผลิต ประกอบยานพาหนะ	2102	39526	165982	207610
11.อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	7808	43590	135865	187263
12.สาธารณูปโภค	4682	35298	25682	65662
13. การก่อสร้าง	11200	39658	105859	156717
14. การขนส่ง การคมนาคม	4515	25698	79222	109435
15. การค้า	21058	31564	12344	64966
16.ประเภทกิจการอื่น ๆ	7853	13205	25985	47043
รวม	155356	525973	1267548	1948877

ภาคผนวก ค.

แบบสอบถาม

--	--	--	--

แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความพร้อมและเงื่อนไขในการประกันการว่างงานของลูกจ้างในสถานประกอบ การอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป
 ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพร้อมและเงื่อนไขการจ่ายเงินและประโยชน์ทดแทน
 ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้ช่วยตอบแบบสอบถามนี้ และโปรดตอบให้ครบทุกข้อความตามความเป็นจริง คำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน ท่านไม่ต้องระบุชื่อลงในแบบสอบถาม ข้อมูลที่ท่านตอบมาทุกคนมีประโยชน์และมีคุณค่า ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวม ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ
 คณะศึกษาศาสตร์ สาขาอุตสาหกรรมศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คำชี้แจงเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคมกรณีการประกันการว่างงานเพื่อเป็นประโยชน์
กับการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

1. อัตราการจ่ายเงินสมทบตามพระราชบัญญัติประกันสังคม

อัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัติ

ผู้ออกเงินสมทบ	อัตราเงินสมทบเป็นร้อยละ ของค่าจ้างของผู้ประกันตน
1. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตายและคลอดบุตร	
(1) รัฐบาล	1.5
(2) นายจ้าง	1.5
(3) ผู้ประกันตน	1.5
2. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและ ชราภาพ	
(1) รัฐบาล	3
(2) นายจ้าง	3
(3) ผู้ประกันตน	3
3. เงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน	
(1) รัฐบาล	5
(2) นายจ้าง	5
(3) ผู้ประกันตน	5

2. ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม

มาตรา 78 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกัน
ตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน
และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (1) เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้หรือต้องไม่
ปฏิเสธการฝึกงาน และได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่
น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง
- (2) การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีใช้ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิด
อาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับ
หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้ง
หน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้
นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำ
คุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (3) ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามหมวด 7 ในลักษณะนี้

มาตรา 79 ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วันว่าง
งานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อคำถามที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศของท่าน

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. สถานภาพสมรสของท่าน

- ☐ โสด ☐ หม้าย
☐ สมรส ☐ หย่า

3. สถานภาพทางครอบครัว

- ☐ มีบุตร
☐ ไม่มีบุตร

4. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี

5. ระดับการศึกษาของท่าน

- ☐ ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมปลาย หรือ ปวช.
☐ อนุปริญญา หรือ ปวส.
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท หรือ สูงกว่า

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- ☐ พนักงานระดับปฏิบัติการประจำการฝ่ายผลิต , ช่างเทคนิค
☐ วิศวกร , หัวหน้างาน , พนักงานสำนักงาน
☐ ผู้จัดการ , ผู้อำนวยการ

7. ท่านทำงานมาแล้วจนถึงปัจจุบัน (รวมทุกแห่ง)ปี

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท

9. ระยะเวลาส่งเงินสมทบที่ผ่านมาแล้วจนถึงปัจจุบัน.....ปี หรือ เดือน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพร้อมและเงื่อนไขการเกิดสิทธิ การจ่ายเงินและประโยชน์ทดแทน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อที่ตรงกับความเห็นของท่าน

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเงื่อนไขของพระราชบัญญัติประกันสังคมในกรณีการประกันการว่างงานที่ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน จึงจะมีสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ

- ☐ 1. เห็นด้วย
☐ 2. ไม่เห็นด้วย (ถ้าไม่เห็นด้วยโปรดระบุความคิดเห็นที่พอใจ).....
.....

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเงื่อนไขของพระราชบัญญัติประกันสังคมในกรณีการประกันการว่างงาน เมื่อเกิดว่างงานขึ้นจะต้องรอให้ครบ 7 วันจึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่าง ๆ

- ☐ เห็นด้วย
- ☐ ไม่เห็นด้วย (ถ้าไม่เห็นด้วย โปรดระบุความคิดเห็นที่พอใจ).....

3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับเงื่อนไขของพระราชบัญญัติประกันสังคมในกรณีการประกันการว่างงาน ในกรณีคุณสมบัติของผู้ว่างงานที่จะต้องไม่ใช่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดแก่นายจ้าง โดยเจตนา ผ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือ ขาดงานเกินกว่า 7 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

- ☐ เห็นด้วย
- ☐ ไม่เห็นด้วย (ถ้าไม่เห็นด้วย โปรดระบุความคิดเห็นที่พอใจ).....

4. ท่านคิดว่าประโยชน์ทดแทนจากการประกันการว่างงานจะช่วยให้ทั้งเงินทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างที่ยังหางานใหม่ทำไม่ได้ และให้การช่วยเหลือให้ผู้ว่างงานมีงานใหม่ทำโดยเร็ว

- ☐ เห็นด้วย ทั้งจ่ายเงินทดแทนระหว่างหางานใหม่ไม่ได้และช่วยเหลือให้ผู้ว่างงานมีงานใหม่ทำโดยเร็ว
- ☐ ไม่เห็นด้วย ควรจะจ่ายเงินทดแทนในอัตราที่สูงขึ้นจากการขาดรายได้ระหว่างยังหางานใหม่ทำไม่ได้เพียงอย่างเดียว
- ☐ ไม่เห็นด้วย ควรจะช่วยเหลือให้มีงานใหม่ที่ทัดเทียมกับสภาพงานเดิมโดยเร็วเพียงอย่างเดียว

5. เมื่อท่านจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากของเดิมเพื่อเข้าร่วมการประกันการว่างงานและในกรณีที่ท่านมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ท่านคิดว่าอัตราเท่าใดจึงจะเหมาะสม

- ☐ 5.1 เงินทดแทนร้อยละ 50 หรือ 50 % ของเงินเดือน (ถ้าเลือกตอบข้อ 5.1 ให้เลือกตอบที่ 5.1.1 – 5.1.3 ต่อไป และไม่ต้องตอบที่ 5.2)
- ☐ 5.2 ควรมีหลายอัตรา (ถ้าเลือกตอบข้อ 5.2 ให้เลือกตอบที่ 5.2.1 – 5.2.4 ต่อไป)

	จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้	ระยะเวลาที่ท่านมีสิทธิได้รับเงิน (รัฐจะจ่ายให้ตามจำนวนวันที่ว่างงาน แต่ไม่เกินดังนี้)
5.1.1 ☐	ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 90 วันก่อนการว่างงาน	3 เดือน
5.1.2 ☐	ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 180 วันก่อนการยื่นเรื่องขอรับเงินฯ 3 เดือน เช่น ยื่นเรื่องวันที่ 1 พ.ค. 41 จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้จะคำนวณจากรายได้ ในสิ้นเดือน ก.พ. 41 แล้วนับย้อนขึ้นไป 180 วัน คือช่วง ก.ย. 40 – ก.พ. 41	6 เดือน
5.1.3 ☐	ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 90 วันก่อนการว่างงาน	จ่ายให้ใน 2 กรณี คือ - จ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 15 เดือน - จ่ายให้ 15 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20

		เดือน ภายใน 30 เดือน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป
	จำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้	ระยะเวลาที่ท่านมีสิทธิได้รับเงิน (รัฐจะจ่ายให้ตามจำนวนวันที่ว่างงาน แต่ไม่เกินดังนี้)
5.2.1 ☐	กำหนดให้การว่างงานในเดือนแรก ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 60 ของเงินเดือนและหากเดือนที่ 2 ยังคงว่างงานอยู่ให้ลดจำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้ลงเป็นร้อยละ 50 ของเงินเดือน และลดลงเหลือร้อยละ 40 ของเงินเดือนของเดือนที่ 3	3 เดือน
5.2.2 ☐	กำหนดให้การว่างงานในเดือนแรก ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 40 ของเงินเดือน และหากเดือนที่ 2 ยังคงว่างงานอยู่ให้ลดจำนวนเงินทดแทนการขาดรายได้ลงเป็นร้อยละ 30 ของเงินเดือนและลดลงเหลือร้อยละ 20 ของเงินเดือนจนครบ 6 เดือน	6 เดือน
5.2.3 ☐	ร้อยละ 50 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย เป็นเวลา 3 เดือน และ ร้อยละ 30 ของเงินเดือนเป็นเวลา 3 เดือน	จ่ายให้ 6 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 10 เดือน ภายใน 15 เดือน
5.2.4 ☐	ร้อยละ 30 ของค่าจ้างเดือนสุดท้าย	จ่ายให้ 12 เดือน ถ้าส่งเงินสมทบมาแล้ว 20 เดือน ภายใน 30 เดือน และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป

6.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการประกันสังคมที่มีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีประกันการว่างงาน

- ☐ 6.1 เห็นด้วย (ถ้าเลือกตอบข้อ 6.1 ให้เลือกตอบที่ 6.1.1-6.1.3 ต่อไปและไม่ต้องตอบที่ 6.2)
- ☐ 6.2 ไม่เห็นด้วย (ถ้าเลือกตอบข้อ 6.2 ให้เลือกตอบที่ 6.2.1-6.2.3 ต่อไปและไม่ต้องตอบที่ 6.2)

☐ 6.1.1	เนื่องจากการประกันการว่างงานจะทำให้บุคคลที่ว่างงานมีเงินทดแทนระหว่างการรองานใหม่
☐ 6.1.2	เนื่องจากการประกันการว่างงานจะช่วยให้บุคคลว่างงานได้มีงานทำใหม่
☐ 6.1.3	เนื่องจากการประกันการว่างงานจะช่วยให้บุคคลที่ว่างงานได้มีกำลังใจในการทำงานใหม่
☐ 6.1.4	เหตุผลอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

☐ 6.2.1	ประโยชน์ทดแทนไม่สมดุลงกับการจ่ายเงินสมทบ
☐ 6.2.2	เนื่องจากต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้น
☐ 6.2.3	เหตุผลอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7.ท่านมีความพร้อมในระดับใดในการจ่ายเงินสมทบเข้าร่วมกับการประกันการว่างงานเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5

(จากปัจจุบันที่จ่ายอยู่แล้วร้อยละ 4.5 เป็นการจ่ายเงินสมทบทุกประเภทร้อยละ 9.5)

- ☐ มีความมั่นใจในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5 (ถ้าเลือกตอบข้อนี้ให้ข้ามไปตอบข้อ 9)
- ☐ มีความมั่นใจบ้างในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5 แต่ควรจะน้อยลงมากกว่านี้ (เลือกตอบข้อ 8 และ 9)
- ☐ มีความมั่นใจน้อยในการจ่ายเงินสมทบอีกร้อยละ 5 (เลือกตอบข้อ 8 และข้อ 9)

8.ท่านคิดว่าอัตราการจ่ายเงินสมทบของการประกันสังคม กรณีการเข้าร่วมประกันการว่างงานควรจะเพิ่มอีกเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับตัวท่าน

- ☐ อัตราร้อยละ 1.5 - 2 (1.5 % - 2 %)
- ☐ อัตราร้อยละ 2.5 - 3 (2.5 % - 3 %)
- ☐ อัตราร้อยละ 3.5 - 4 (3.5 % - 4 %)
- ☐ อัตราร้อยละ 4.5 - 5 (4.5 % - 5 %)

9.กฎหมายประกันสังคมที่กำหนดให้ 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลที่ต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 5 ในกรณีการประกันการว่างงาน ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่กับสถานการณ์ปัจจุบัน

- ☐ เหมาะสม ในอัตราร้อยละ 5 เท่ากันทั้ง 3 ฝ่าย
- ☐ ไม่เหมาะสม ฝ่ายนายจ้าง กับ ฝ่ายลูกจ้าง ควรจ่ายสูงกว่าฝ่ายรัฐบาลแต่ไม่เกินร้อยละ 5
- ☐ ไม่เหมาะสม ฝ่ายนายจ้าง กับ ฝ่ายรัฐบาล ควรจ่ายสูงกว่าฝ่ายลูกจ้างแต่ไม่เกินร้อยละ 5
- ☐ ไม่เหมาะสม ฝ่ายลูกจ้าง กับ ฝ่ายรัฐบาล ควรจ่ายสูงกว่าฝ่ายนายจ้างแต่ไม่เกินร้อยละ 5

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องความพร้อมการร่วมจ่ายเงินสมทบในกรณีการประกันการว่างงาน
ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการเข้าร่วมการประกันการว่างงาน

1. ท่านมีปัญหาอะไรเกี่ยวกับการร่วมจ่ายเงินสมทบในกรณีการประกันการว่างงาน
(โปรดระบุเป็นข้อ)

- 1
- 2
- 3
- 4

2. ท่านคิดว่าการประกันการว่างงานจะสร้างผลประโยชน์อะไรบ้างต่อตัวท่าน (โปรดระบุเป็นข้อ)

- 1
- 2
- 3
- 4

3. ท่านมีข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในพระราชบัญญัติประกันสังคมในกรณีการประกันการว่างงานที่มีต่อกรมการประกันสังคม (โปรดระบุเป็นข้อ)

- 1
- 2
- 3
- 4

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

--	--	--	--

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายธงชัย บุญนิธิวัฒนา
เกิดวันที่	13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2513
สถานที่เกิด	อำเภอบางเขน กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 110/95 ซอยอมรพันธุ์ 12 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองถนน อำเภอบางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 12130
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกทดสอบผลิตภัณฑ์ทางไฟฟ้า
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เลขที่ 303 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2533	ปวช. (อิเล็กทรอนิกส์) จากวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี อำเภอมีนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2535	ปวส. (เทคนิคอุตสาหกรรม) จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2538	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์อุตสาหกรรม) จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2544	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (อุตสาหกรรมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร